

IMPLEMENTACIÓN DE MESAS DE ASESORAMIENTO SINDICAL PARA LA
EMANCIPACIÓN OBRERA EN ZENÚ.

Jhonathan Padierna Galindo.

Asesora temática

SONIA LÓPEZ

UNIMINUTO - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
TRABAJO SOCIAL
BELLO, ANTIOQUIA.
MAYO, 2017.

IMPLEMENTACIÓN DE MESAS DE ASESORAMIENTO SINDICAL PARA LA
EMANCIPACIÓN OBRERA EN ZENÚ.

Jhonathan Padierna Galindo.

Proyecto de Grado con opción de Impacto Social, para optar al título de Trabajador Social.

Asesora temática

SONIA LÓPEZ

UNIMINUTO - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

TRABAJO SOCIAL

BELLO, ANTIOQUIA.

MAYO, 2017.

Dedicatoria

A Dios, el gran Arquitecto del Universo; a mí amada esposa Elizabeth y mi hijo Emiliano, con todo el inconmensurable amor que les profeso. A toda mi familia. A la memoria de mi padre, quien probablemente espera a su familia para seguirles guiando tal y como lo hizo en vida. A la comunidad académica de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, donde encontré en momentos tan difíciles el sentido a mi existencia por el amor al saber. A la maestra Sonia López por su acompañamiento en este proyecto de impacto social; y a mis compañeros y amigos de la Organización Sindical Sintrazenú, así como a los asociados y no asociados trabajadores de la empresa Industria de Alimentos Zenú, que han creído en esta lucha por la emancipación de la clase obrera.

Jhonathan Padierna

RESUMEN

Este proyecto de grado con opción de impacto social del programa Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios seccional Bello, se basa en la recopilación de experiencias adquiridas por representantes del ámbito Sindical Nacional a lo largo de 3 años de liderazgo y defensa de los intereses laborales de los trabajadores de una de las empresas más importantes de Colombia, Industria de Alimentos Zenú S.A.S., empresa que se convierte en el centro de operaciones del sindicato al cual pertenecen los líderes anteriormente mencionados denominado Sintrazenú el cual se funda el 27 de octubre de 2014. Sintrazenú ha implementado modelos de liderazgo renovados para entenderse con los representantes de esta empresa, los cuales se basan en el análisis crítico de las actividades y políticas emanadas de las líneas administrativas de esa factoría. Industria Zenú pertenece a uno de los grupos transnacionales de mayor representatividad del país, grupo empresarial Nutresa, componente que ofrece un gran acervo casuístico en lo que respecta a la relación obrero patronal de sus empresas, dándole al lector del presente trabajo la posibilidad de realizar diferentes miradas por su gran envergadura organizacional. Sin embargo la finalidad de este proyecto de grado pretende justificar la creación e instalación de unas mesas de asesoría y acompañamiento sindical en materia de derechos humanos laborales, salud laboral y derecho colectivo, con miras a la formación de los trabajadores de Industria Zenú para que conozcan y protejan sus derechos laborales fundamentales.

El objetivo principal de este proyecto es visibilizar las diferentes estrategias y mecanismos empleados por el hegemónico administrativo de la empresa Industria de Alimentos Zenú, los cuales con algunas de sus políticas de gestión integral, van en contravía de los derechos humanos

laborales, derecho colectivo y salud laboral y presentar de una manera dinámica y narrativa los aparatos empleados por esta poderosa empresa para tratar de neutralizar la gestión estratégica de la organización sindical Sintrazenú. Los sindicatos a la luz de la ley, están protegidos y tienen todo el aval para funcionar dentro de las corporaciones como agentes de control y de regulación del crecimiento indiscriminado del poder económico propio de la dialéctica capitalista. En este sentido los sindicatos juegan el papel de mediadores entre esa progresión económica y la satisfacción de las necesidades fundamentales de los trabajadores. El movimiento Sindical plantea un intercambio justo de la fuerza de trabajo del fabril, entre la acumulación concentrada de riquezas por el sector corporativo y la satisfacción de las necesidades de sus trabajadores.

ABSTRACT

This degree's project with social impact option of Social Work program at Corporation Minuto de Dios University sectional Bello, is based on compilation of experiences acquired by representatives of the National Union scope during 3 years of leadership and defense of the worker's interests Labor of one of the most important companies of Colombia: Industria de Alimentos Zenú SAS, company that becomes the union's center of operations to which the above mentioned leaders belonged Sintrazenú which is founded on October 27, 2014. Sintrazenú has implemented renewed leadership models to be understood with this company representatives, which are based on a critical analysis of the activities and policies emanating from the administrative lines of that factory. Industria Zenú belongs to one of the most representative transnational groups in the country, the Nutresa business group, a component that offers a large casuistic collection in relation to the employer-employee relationship of their companies, giving the reader of the present Work the possibility of realizing different views for its great organizational size. However, the purpose of this degree project is to justify the creation and installation of advisory and union support groups in the field of labor rights, occupational health and collective law, with a view to training the workers of Industria Zenú so that they know and protect their fundamental labor rights.

The main objective of this project is to make visible the different strategies and mechanisms employed by the hegemonic management of the company Food Industry Zenú, which with some of its policies of integral management, are in contravía of the human rights labor, collective right and health Work and present in a dynamic and narrative way the devices

used by this powerful company to try to neutralize the strategic management of the trade union Sintrazenú. The unions, in the light of the law, are protected and have all the support to operate within the corporations as agents of control and regulation of the indiscriminate growth of the economic power proper to the capitalist dialectic. In this sense, unions play the role of mediators between this economic progression and the satisfaction of the fundamental needs of workers. The trade union movement raises a fair exchange of the factory's labor force, between the concentrated accumulation of wealth by the corporate sector and the satisfaction of its workers' needs.

Tabla de Contenido

PORTADA.....	i
CONTRAPORTADA.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TABLA DE CONTENIDO.....	viii
LISTA DE TABLAS.....	xiii
LISTA DE FIGURAS.....	xiv
LISTA DE ANEXOS.....	xv
0. INTRODUCCIÓN.....	1
1. FASE DEL VER.....	3
1.1 Estudio Institucional de la Organización.....	3
1.2 Misión.....	3
1.3 Visión.....	4
1.4 Valores Corporativos.....	4
1.5 Objetivos Institucionales.....	4
1.6 Política Social Institucional.....	6

1.7 Organigrama de la Organización Sintrazenú	8
1.8 Nivel de Jerarquía	9
1.8.1. Presidente	10
1.8.2. Vicepresidente.....	10
1.8.3. Fiscal	11
1.8.4. Tesorero	12
1.8.5. Secretario General.....	12
1.8.6. Secretario de Derechos Humanos	13
1.8.7. Secretario de Salud	15
1.8.8. Secretario de Educación.....	18
1.8.9. Secretario de Comunicaciones	22
1.8.10. Secretario de Relaciones Públicas	26
1.9 Modelo y Sistema de Dirección Estratégica	27
1.10 Estructura de Trabajo por Ejes de la Organización.....	28
1.11 Descripción del rol del Trabajo Social.....	31
1.12 El Trabajo Social hacia la emancipación de la clase obrera	32
1.13 Primera Fase del Plan de Acción	33
2. FASE DEL JUZGAR	36

2.1 La Magna Estrategia de los Poderes Empresariales	36
2.2 Justificación.....	36
2.3 Objetivos	37
2.3.1. Objetivo General.....	37
2.3.2. Objetivos Específicos.....	38
2.4 Diseño Metodológico Preliminar	38
2.4.1. Enfoque	38
2.4.2. Método	39
2.4.3. Tipo de Investigación.....	39
2.4.4. Población y Muestra	39
2.4.4.1. <i>Población</i>	39
2.4.4.2. <i>Muestra</i>	39
2.4.5. Pregunta de Investigación.....	40
2.4.6. Unidad de Análisis.....	40
2.4.7. Fuentes de Información.....	40
2.4.7.1. <i>Fuentes de Información Primaria</i>	41
2.4.7.2. <i>Fuentes de Información Secundaria</i>	41
2.5 Marco Teórico.....	41

2.5.1. Un acercamiento crítico a la realidad laboral	42
2.5.2. Escalada de ataques en contra de los asociados a Sintrazenú.....	45
2.5.3. Sintrazenú lanza una propuesta que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la dignidad de sus hijos, esposas y familia en general.....	45
2.5.4. La decisión de pertenecer a Sintrazenú convierte a los trabajadores en una “No Persona”	47
2.5.5. El Fracaso de la democracia en Zenú	48
2.5.6. La Estrategia de la gradualidad en Zenú.....	53
2.5.7. La Gran Carta: Hacia la cooperación bilateral.....	54
2.5.8. La Utilización del aspecto emocional para controlar a la “Gran Bestia” en Zenú.....	56
2.5.9. El Antídoto Real: Ya no más al placebo administrativo.....	58
2.5.10. Un importante triunfo para la libertad de prensa sindical en Zenú.....	62
2.6 Marco Legal	63
3. FASE DEL HACER	70
3.1 Denominación del proyecto de grado con opción de Impacto Social.....	70
3.2 Introducción	70
3.3 Justificación.....	71
3.4 Objetivos	72

3.4.1. Objetivo General.....	72
3.4.2. Objetivos Específicos.....	72
3.5 Metodología	73
3.6 Cronograma de Actividades.....	80
4. DEVOLUCIÓN CREATIVA.....	82
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	86
6. ANEXOS	89

Lista de tablas

Tabla 1. Objetivo General de la Práctica Social en Sintrazenú.....	33
Tabla 2. Recursos, Meta e Indicador de la Práctica Social en Sintrazenú.....	34
Tabla 3. Medio de Verificación de los resultados de la Práctica Social en Sintrazenú	35
Tabla 4. Actividades a desarrollar en la Sintrazenú según el objetivo específico	75
Tabla 5. Cronograma de Actividades a desarrollar durante el Proyecto de Grado	80

Lista de figuras

Figura 1. Organigrama de la Junta Directiva de Sintrazenú.....	9
Figura 2. Eje Político	29
Figura 3. Eje Legislativo	29
Figura 4. Eje Social.....	30
Figura 5. Eje Económico	30

Lista de Anexos

Anexo 1. Encuesta de Factibilidad para la Creación de Mesas de Asesoramiento Sindical	89
---------------------------------------------------------------------------------------------	----

0. INTRODUCCIÓN

El actual proyecto de grado, con opción de impacto social de trabajo social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, constituye la recolección de las experiencias adquiridas a lo largo de dos años y medio por parte del titular del presente trabajo, desde su rol actual como Presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Industria de Alimentos Zenú S.A.S, “Sintrazenú”, basadas en el relacionamiento que ha tenido lugar con los poderes administrativos de la factoría Zenú y este Sindicato. El espíritu de lo contenido en estas páginas pretende visibilizar la dinámica existente entre el ejecutivo de la Industria de Alimentos Zenú, con la organización Sindical Sintrazenú y proponer desde el trabajo social, un proyecto de impacto social que busque poner en equilibrio las condiciones socio políticas y laborales de los asociados al Sindicato, con las demandas emanadas de las líneas administrativas y que han sido diseñadas para regular la relación existente entre el empleador y el empleado en Industria Zenú.

Los capítulos contenidos en el texto, señalan las practicas ejercidas por la hegemonía burócrata de Zenú, encaminadas en garantizar su control y supremacía sobre la comunidad laboral de esta empresa, como también el surgimiento de una propuesta de impacto social que va desde la educación de los trabajadores vinculados a Sintrazenú, en temas relacionados con los derechos humanos laborales, la democracia y la protección de la salud, que les permita hacer uso de las ventajas que el sistema laboral ha adoptado en su beneficio, a través de la implementación de unas mesas de ayuda Sindical cuyo trabajo es fundamentalmente ideológico para emancipar a la clase obrera de las injusticias de un sistema que se las ha arreglado para ejercer el control sobre una sociedad temerosa y dependiente.

Finalmente, el lector del presente texto, se encontrará con un profundo análisis de los comunicados de la prensa sindical de Sintrazenú, donde se han realizado denuncias que justificarán, la absoluta necesidad de crear las mesas de asesoría Sindical, debido al abrumador historial de abusos revelados por esta organización.

1. FASE DEL VER

1.1 Estudio Institucional de la Organización

La Organización SINTRAZENÚ nace el 27 de octubre del año 2014, bajo resolución 015 del Ministerio del Trabajo y surge con el objetivo de defender los ideales de igualdad, justicia y libertad laboral para los trabajadores de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S. sede Pedregal; esta organización está integrada por trabajadores y trabajadoras que operan en esta empresa afiliados a la organización y gozan de la protección que en materia de derecho colectivo existen en nuestro país soportados con la normatividad del marco internacional, el cual fue acogido por el marco constitucional de Colombia, ubicando el derecho de asociación como Derecho Humano Universal y fundamental.

La estructura Organizacional de Sintrazenú está conformada por una junta directiva que hace las veces de representantes de los trabajadores en materia de Derecho Colectivo, Formación Sindical, Prensa y Periodismo Sindical, Salud Ocupacional, Derechos Humanos Laborales y demás disposiciones legales que en materia de representatividad han sido adoptadas por las cortes de nuestro país para proteger a estos representantes a través de un blindaje político llamado fuero Sindical.

1.2 Misión

Sintrazenú se define como una Organización clasista, con el propósito fundamental de la consecución y defensa del bienestar, de los derechos integrales Económicos, Sociales, de

Seguridad Social, Ocupacional, Cultural, Laboral de sus miembros y de la Clase Trabajadora y la organización de los trabajadores de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

1.3 Visión

La Organización Sintrazenú será el Sindicato con el mayor número de asociados en un periodo de cinco (5) años a partir de su fundación el 26 de octubre de 2014, lográndolo a través de programas de formación Sindical ofrecido a la población obrera de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

1.4 Valores Corporativos

No se identifican Valores Corporativos.

1.5 Objetivos Institucionales

Sintrazenú tiene como Objetivos Institucionales, el estudiar las características de oficio, los salarios, prestaciones, horarios de trabajo, sistemas de prevención y Seguridad Social e integral, protección de accidentes y demás y demás condiciones de trabajo referente a sus asociados, para procurar su mejoramiento y defensa.

- Procurar el acercamiento entre empleadores y trabajadores, sobre las bases de justicia y mutuo respeto y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
- Firmar convención colectiva de trabajo en las instancias relacionadas con el Artículo 2° de los estatutos de la organización, donde hayan afiliados a este Sindicato, al igual que garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer derechos y acciones que de ellos nazcan.
- Asesorar a sus afiliados en la defensa de los derechos emanados del contrato de trabajo o de la actividad profesional Y/u oficio correspondiente, o representarlos ante las Autoridades Administrativas, ante los empleadores y terceros.
- Propender por la filiación de los trabajadores de la Empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S, asumiendo o trazando su orientación.
- Representar en juicio ante cualquier Autoridad u organismos los intereses económicos, comunes o generales de los afiliados, o de la profesión respectiva y representar esos mismos intereses ante terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo.

- Fomentar la unión y el apoyo mutuo entre los asociados, desarrollar el compañerismo y estrechar los vínculos profesionales y de solidaridad entre los demás trabajadores del país y las organizaciones Nacionales e internacionales.
- Promover la Educación Sindical, Técnica, Profesional y Cultural de sus afiliados, propender por la creación y fomentar el desarrollo de: Cooperativas, Fondos de Ahorro, Escuelas, Bibliotecas, Institutos Sindicales, Institutos Técnicos o de habilitación profesional, Hospitales, Centros Deportivos y culturales, de Solidaridad y prevención, Campos de Experimentación Profesional, Colonias Vacacionales, Proyectos Productivos, y demás entidades para tales fines.
- Prestar solidaridad moral y acompañamiento a sus afiliados en caso de enfermedad o calamidad.
- Designar entre sus propios afiliados las comisiones permanentes o transitorias y los delegados del Sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden (Sintrazenú, 2014, p. 4-7).

1.6 Política Social Institucional

La política social institucional de la organización se desarrolla como Política interior de Gestión e integra diferentes dimensiones que enmarcan en ella, la integración de la atención a las necesidades multilaterales de la organización; esta se compone de un modelo y sistema de

dirección estratégica basado en cinco (5) momentos para luego convertirse en una estrategia de Seguridad y Defensa Sindical compuesto por siete (7) fases las cuales son:

- ✓ **Fase uno:** Impulsar los lazos ideológicos y homologar el lenguaje proletario en la totalidad de las zonas de la empresa que sean capaces de incrementar los vínculos entre todos los trabajadores con Sintrazenú.

- ✓ **Fase dos:** Proveer de asistencia social a los trabajadores en general con el objetivo de que generen una dependencia a nuestras políticas de gestión y así eliminar la capacidad de interacción de los poderes administrativos y de otras organizaciones con los obreros de la infraestructura.

- ✓ **Fase tres:** Impulsar una organización sindical diferenciada mediante la creación de comisiones que integren a las mayorías en la toma de decisiones que tienen que ver con los procesos políticos y culturales de la empresa.

- ✓ **Fase cuatro:** Identificar las diásporas existentes de otras organizaciones y brindarles asesoría a través de los mecanismos de formación aprobados por el Sindicato y así gerenciar sus políticas internas logrando una incursión legislativa de sus líneas de acción.

- ✓ **Fase quinta:** Controlar la información y las comunicaciones con el objetivo de mantener la presencia de nuestros modelos de gestión sindical, fomentando el desinterés y antipatía por los poderes administrativos, resaltando en los informativos y noticieros instituciones,

los trámites administrativos que vulneren la dignidad de la clase trabajadora. Luego impulsado el interés por nuestra política de gestión, informándoles a todos los trabajadores acerca de los proyectos y avivando nuevamente el fervor sindicalista.

- ✓ **Fase sexta:** El incremento de la participación directa por parte de nuestra organización en los diferentes escenarios de decisión políticos y laborales de la empresa, e incrementar las denuncias por las irregularidades en los instrumentos de inspección vigilancia y control del estado.

- ✓ **Fase séptima:** Lograr la intervención directa en la toma de decisiones administrativas y conseguir el cambio de modelo de gestión existente para alcanzar así la obtención del poder.

1.7 Organigrama de la Organización Sintrazenú



Figura 1. Organigrama de la Junta directiva de Sintrazenú

Fuente: Elaboración propia

1.8 Nivel de Jerarquía

El nivel jerárquico de la organización está implementado de manera horizontal, todos los integrantes de la junta directiva tienen el mismo derecho y poder de tomar decisiones, pues el modelo de dirección es democrático y todas las propuestas que se lancen deben pasar por la aprobación de la mayoría de los integrantes de la junta directiva.

Cada uno de los integrantes de la junta directiva tiene unas tareas específicas y su estructura y cargos están conformadas de la siguiente manera:

1.8.1. Presidente.

Es el representante legal de la organización, debe asistir a los asociados en los escenarios disciplinarios que se le requiera, también es el encargado de crear planes, programas y proyectos encaminados en mejorar los modelos de gestión de la organización.

Los estatutos del Sindicato le dan facultades especiales al presidente de la organización para otorgar o derogar cargo y asignar misiones especiales, según él lo considere, también se le faculta para que pueda legislar y así presente decretos y leyes estatutarias y Sindicales de carácter institucional que faciliten el cumplimiento de los objetivos de la organización y/o los planes, programas y agendas de gobierno y de dirección del Organismo de defensa laboral.

1.8.2. Vicepresidente.

Deberá suplir al presidente en caso de ausencia parcial o definitiva, también es el encargado de la regulación y vigilancia de las misiones especiales que el presidente le asigne a cualquiera de sus dignatarios y debe acompañar a cada uno de los integrantes de la junta directiva en el ejercicio de sus funciones cuando cualquiera de ellos lo requiera.

Está autorizado para solicitar asamblea extraordinaria de asociados cuando él lo considere pertinente previa autorización del presidente y la junta directiva, hace parte del Consejo de Seguridad Sindical de Sintrazenú desempeñando el papel de subdirector de la mesa y analista de los casos que estén en proceso de investigación relacionados con amenaza a la seguridad sindical

tales como: acoso laboral, riesgo psicosocial, infiltración a la organización, chantaje, soborno, amenaza a un asociado o a un dirigente y sustracción de materia.

Sus funciones están confinadas en el decreto presidencial 0005 donde se le ordena el cumplimiento de misiones especiales relacionadas a la seguridad y protección de la institución.

1.8.3. Fiscal.

Debe velar por el buen funcionamiento de la organización, para que tanto los asociados como los miembros de la junta directiva cumplan a cabalidad lo consagrado en los estatutos y en los acuerdos decretados y leyes sindicales presentadas por el presidente de la organización, también hace parte del Consejo de Seguridad Sindical de Sintrazenú reglamentado bajo la ley presidencial 7-8 de 2015, haciendo las veces de director de la mesa de desarrollo de estrategias para la neutralización de amenazas a la seguridad sindical ya enunciadas en la explicación de las funciones del vicepresidente, es el encargado de vincular a los trabajadores al programa de testigos e imputados reglamentado bajo la ley 9-15 de 2015, presentada por el presidente de la organización donde vincula a aquellos trabajadores que hayan contribuido de manera trascendente en una investigación relacionada con el decreto 2646 de 2008 (riesgo psicosocial) y con la ley 1010 de 2006 (acoso laboral), tramitar la papelería pertinente y depositarla ante los organismos de inspección vigilancia y control del estado como la Fiscalía, la Mesa de Derechos Humanos, la Defensoría del Pueblo y el Ministerio del Trabajo.

1.8.4. Tesorero.

Es el encargado de manejar los recursos económicos de la organización y debe presentar un informe mensual de ingresos y egresos a los asociados a través de la plataforma WhatsApp, bajo decreto 0002 de 2016, presentado por el presidente de Sintrazenú.

Debe desarrollar programas que promuevan el crecimiento de la organización y de sus asociados, asistir económicamente a los trabajadores que padezcan una situación calamitosa que involucre a un familiar de primer grado de consanguineidad, bajo decreto 0011 de 2016, presentado por el presidente de la organización y aprobado por la junta directiva, acompañar a los asociados de Sintrazenú que lleven más de dos meses continuos en incapacidad con un incentivo tipo ancheta con decreto presidencial número 0003 de 2016 y finalmente debe rendir informe directo de ingresos y egresos y proyección económica a los asociados a través de graficas en asamblea ordinaria que se celebra cada seis meses para estos fines.

1.8.5. Secretario General.

Es el encargado de mantener al orden del día toda la papelería de la organización como: partes pertinentes, actas de asambleas ordinarias y extraordinarias, reuniones de juntas, reuniones diplomáticas, encuentros en mesa de negociación en etapas de arreglo directo con los accionistas de las empresas, reuniones con los instrumentos del estado y reuniones diplomáticas con otras organizaciones en caso de que la institución se vea bajo una intervención de los organismos de control y se presente una inspección ocular.

Hace parte del eje político de la organización e integra la mesa del Comité de Convivencia Laboral de la empresa para la elevación de denuncias relacionadas con el acoso laboral a los trabajadores y empleadores, reglamentado en la ley 1010 del 23 de enero de 2006.

Es el director del BFI (Banquete Fiscal de Investigación) organismo encargado en detectar la primera fase de las amenazas a la seguridad sindical las cuales son escaladas luego a la mesa del consejo de seguridad sindical y ser atendidas allí.

1.8.6. Secretario de Derechos Humanos.

Debe promover la protección y el respeto por los derechos humanos laborales en el movimiento sindical a través de protestas y marchas que programa con las centrales obreras del país.

Compone el eje social de la organización donde debe desarrollar políticas encaminadas en promover el bienestar de los integrantes de la organización Sintrazenú también integra la mesa de análisis de casos relacionados con amenazas a los trabajadores y dirigentes del movimiento sindical y Sintrazenú para luego aprobar su vinculación al programa de testigos e imputados de la organización sindical.

Sus funciones están reglamentadas a través de decreto presidencial 0006 de 2016 y cumple con las siguientes funciones:

- a. Dirigir la mesa de derechos humanos del sindicato.
- b. Definir las políticas, planes, programas y proyectos para el adecuado funcionamiento de la mesa de derechos humanos sindical.
- c. Reglamentar todos los aspectos concernientes a la definición, organización y operación de la mesa de derechos humanos del sindicato.
- d. Asistir a los trabajadores vinculados en el programa de protección de testigos de la organización sindical.
- e. Coordinar la participación activa de los socios cuando se vayan a realizar marchas, mítines y movilizaciones en materia de los derechos humanos.
- f. Concretar un trabajo interdisciplinario con el secretario de comunicaciones para la divulgación de las movilizaciones mencionadas en el literal E artículo 6 del presente decreto, a través de los medios autorizados para ello (cartelera, tablet, boletines y demás sistemas de prensa sindical).
- g. Presidir las reuniones que se celebren con el comité en pleno de la mesa de derechos humanos sindical.

- h. Asistir a los congresos, seminarios y foros donde se le requiera para tratar temas de derechos humanos y elevar allí, si es el caso, las denuncias en esta materia.
- i. Atender conjuntamente con los organismos de protección a la seguridad sindical, los casos denunciados por violación a los derechos humanos en la empresa y de otras dependencias.

1.8.7. Secretario de Salud.

Es el encargado de tramitar todos los procesos que en materia de seguridad y salud en el trabajo se presentan en la empresa y que afectan a los asociados y a las diásporas identificadas en la estructura laboral.

Sus funciones están reglamentadas bajo decreto presidencial número 0007 y básicamente sus funciones se enmarcan en las siguientes finalidades:

- a) Estimar la magnitud de los eventos de salud en el trabajo.
- b) Detectar cambios en los patrones de ocurrencia, distribución y propagación de los eventos que se presenten en el trabajo.
- c) Detectar amenazas en materia de salud para evitar su propagación.

- d) Identificar los factores de riesgos de manera integral en los eventos que surjan en materia de la salud.
- e) Identificar necesidades de investigación en salud.
- f) Desarrollar medidas preventivas a los eventos que se manifiesten en las instalaciones laborales.
- g) Facilitar el seguimiento y la evaluación de las intervenciones en salud.
- h) Orientar las acciones encaminadas al mejoramiento de la salud laboral.
- i) Orientar la formulación de políticas encaminadas al mejoramiento y atención de la salud en el trabajo.

También debe cumplir con unas funciones relacionadas con el sistema integrado de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo con:

- j) Dirigir el sistema de vigilancia de salud sindical.
- k) Definir las políticas, planes, programas y proyectos requeridos por el presidente del sindicato para el adecuado funcionamiento y operación del sistema de vigilancia en salud sindical.

- l) Reglamentar todos los aspectos concernientes a la definición, organización y operación del sistema de vigilancia de salud sindical.

- m) Diseñar los modelos conceptuales, técnicos y operativos que sean requeridos para el sistema de vigilancia de salud sindical.

- n) Coordinar la participación activa de los socios cuando se vayan a realizar marchas, mítines y movilizaciones en materia de la salud.

- o) Concretar un trabajo interdisciplinario con el secretario de comunicaciones para la divulgación de las movilizaciones mencionadas en el literal E artículo 6 del presente decreto, a través de los medios autorizados para ello (cartelera, tablet, boletines y demás sistemas de prensa sindical).

- p) Presidir las reuniones que se celebren con el comité en pleno de la mesa de salud sindical.

- q) Asistir a los congresos, seminarios y foros donde se le requiera para tratar temas de salud y elevar allí, si es el caso, las denuncias al sistema de salud actual.

1.8.8. Secretario de Educación.

Debe promover el fervor sindicalista en los asociados a la institución y crear programas de formación sindical a los miembros de la base de la organización y los miembros de la junta directiva.

Sus funciones están reglamentadas bajo decreto presidencial número 0008 de 2016 y debe cumplir con los siguientes objetivos:

- a) Establecer las políticas y los lineamientos para la formación de los socios de la organización y dirigentes del sindicato.
- b) Diseñar estándares que definan el nivel fundamental de calidad de educación que garantice la formación de los asociados a la organización, en convivencia pacífica y democrática.
- c) Garantizar y promover, por parte del Sindicato, a través de políticas, las cuales deberán ser presentadas previamente como propuestas de políticas Sindicales, el derecho a un sistema educativo sostenible, que asegure la calidad y la pertinencia, en concordancia con los principios ideológicos de nuestra organización.
- d) Generar directrices, efectuar seguimiento y apoyar a las dependencias de la organización para una adecuada gestión de los recursos humanos en materia de formación sindical.

- e) Orientar la educación de los socios en materia de la movilidad sindical y preservación de la seguridad sindical como tributarios del cuidado de los intereses de la organización.
- f) Velar por la calidad de la educación, mediante el ejercicio de las funciones de regulación, inspección, vigilancia y evaluación, con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la organización en materia de los proyectos que hayan sido aprobados, tales como IDHL, C.S.S y subsiguientes.
- g) Gestionar con la junta directiva el material didáctico y pedagógico que requiera para el buen desarrollo del ejercicio de sus funciones.
- h) Propiciar el uso pedagógico de medios de comunicación como por ejemplo la cartelera, la tablet y el boletín, en la organización para mejorar la calidad del sistema de formación del sindicato.
- i) Establecer e implementar un sistema integrado de gestión que posibilite la promoción de la ideología de nuestra organización, mediante cátedras y foros que serán abiertos a todo tipo de público.
- j) Establecer en coordinación con la junta directiva los lineamientos de políticas y programas de formación en aras de fortalecer el movimiento de nuestra organización sindical.

En conexidad con los objetivos trazados bajo decreto presidencial debe cumplir con las siguientes actividades en razón de sus funciones:

- k) Formular la política Sindical de educación, regular y establecer los criterios de conformidad con las rutas ideológicas y políticas de la institución.
- l) Preparar y proponer planes de desarrollo del sector de la educación, convocando para estos fines, al secretario de comunicaciones y de relaciones públicas para la efectiva divulgación de lo concretado al finalizar la formulación del plan de desarrollo.
- m) Dictar las normas para la organización y los criterios pedagógicos que sean necesario para la preparación de los miembros de la organización cuando se vayan a realizar movilizaciones, marchas o huelgas, organizadas por el sindicato.
- n) Asistir a las marchas, huelgas y movilizaciones, con el fin de dirigir las consignas que se emitirán allí.
- o) Preparara las consignas que se recitaran en las movilización, marchas o mítines, en cuyo contenido, se promueva la adhesión al movimiento y se condene la precarización de las condiciones de los trabajadores del país.
- p) Velar por el cumplimiento de lo contenido en los estatutos en materia de educación.

- q) Evaluar, en forma permanente, la prestación del servicio que se está brindando en materia de educación, tanto para socios, como para los dirigentes de la organización.
- r) Definir lineamientos para el fomento de la educación para el trabajo participativo de los socios, que propenda por el crecimiento, económico, social y cultural.
- s) Dirigir los debates en asamblea o junta directiva cuando se traten temas referentes a la educación.
- t) Trabajar mancomunadamente con el Secretario de Comunicaciones de la organización, para la promulgación de comunicados formativos a través de los medios existentes para estos fines.
- u) Promover el movimiento sindical en materia de pedagogía de forma continua a través de la plataforma WhatsApp.
- v) Cumplir con la promoción de la pedagogía Sindical en la cartelera de la organización semanalmente.
- w) Presentarle al Secretario de Comunicaciones de la organización, propuestas para el boletín con contenido pedagógico.

1.8.9. Secretario de Comunicaciones.

Integra el eje social y sus funciones están ligadas a la comunicación directa con los asociados, cumpliendo así un derecho de doble vía, por un lado, los trabajadores tienen derecho de ser informados y los representantes de los trabajadores tiene el derecho de informar.

Sus funciones están bajo decreto presidencial número 0009 de 2016 donde se reglamentan objetivos fundamentales tales como:

- a) Establecer la propaganda y los lineamientos para las comunicaciones dirigidas a los socios de la organización, grupos de interés y dirigentes del sindicato.
- b) Diseñar estándares que definan el nivel fundamental y la calidad de la información que se suministrará a los asociados y grupos de interés de la organización.
- c) Garantizar y promover, por parte del Sindicato, a través de políticas, las cuales deberán ser presentadas previamente como propuestas de políticas Sindicales, el derecho a un transmitir y recibir información, que asegure la calidad y la pertinencia, en concordancia con las líneas políticas del periodo de gobierno.
- d) Generar directrices encaminadas a exigir la construcción y redacción adecuada de información, que pretenda ser transmitida a través de los medios autorizados para ello en el sindicato (televisor, Tablet, boletines etc.), cuando un asociado o dirigente pretenda realizarla.

- e) Orientar la propaganda y la información de los socios y grupos de interés hacia la seguridad sindical como tributarios del cuidado de los intereses de la organización.
- f) Velar por la calidad de la información, mediante el ejercicio de las funciones de regulación, inspección, vigilancia y evaluación, con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la organización en materia de propaganda, prensa y periodismo.
- g) Gestionar con la junta directiva el material didáctico y pedagógico que requiera para el buen desarrollo del ejercicio de sus funciones.
- h) Propiciar el uso pedagógico de medios de comunicación como por ejemplo la cartelera, la Tablet y el boletín, en la organización para mejorar la calidad del sistema de información y comunicación del sindicato.
- i) Establecer e implementar un sistema integrado de gestión que posibilite la promoción de la ideología y la política del periodo de nuestra organización, mediante cátedras y foros que serán abiertos a todo tipo de público.
- j) Establecer en coordinación con la junta directiva los lineamientos de políticas y programas de comunicaciones en aras de fortalecer nuestra organización sindical.

En relación con las funciones que demarcan su actuar en la institución:

- k) Formular la política sindical de comunicaciones, regular y establecer los criterios de conformidad con las rutas ideológicas y políticas de la institución.
- l) Preparar y proponer planes de desarrollo del sector de prensa y periodismo, convocando para estos fines, al secretario de educación y de relaciones públicas para la efectiva divulgación de lo concretado al finalizar la formulación del plan de desarrollo.
- m) Dictar las normas para la organización y los criterios que sean necesario para la divulgación para los miembros de la organización cuando se vayan a realizar movilizaciones, marchas o huelgas, convocadas por el sindicato.
- n) Asistir a las marchas, huelgas y movilizaciones, con el fin de captar información e imágenes del evento para luego socializarlas en los espacios designados para ello.
- o) Preparara con el Secretario de Educación, las consignas que se recitaran en las movilización, marchas o mítines, en cuyo contenido, se promueva la adhesión al movimiento y se condene la precarización de las condiciones de los trabajadores del país.
- p) Velar por el cumplimiento de lo contenido en los estatutos en materia de prensa y periodismo.

- q) Evaluar, en forma permanente, la prestación del servicio que se está brindando en materia de comunicaciones, tanto para socios, como para los dirigentes de la organización y los grupos de interés.
- r) Definir lineamientos para el fomento de las comunicaciones, prensa y periodismo para el trabajo participativo de los socios, que propenda por el crecimiento, económico, social y cultural.
- s) Dirigir los debates en asamblea o junta directiva cuando se traten temas referentes a las comunicaciones.
- t) Trabajar mancomunadamente con el Secretario de Educación, para la promulgación de comunicados formativos a través de los medios existentes para estos fines.
- u) Promover el movimiento sindical en materia de propaganda, prensa y periodismo de forma continua a través de la plataforma WhatsApp.
- v) Cumplir con la promoción de la prensa sindical en la cartelera de la organización semanalmente.

1.8.10. Secretario de Relaciones Públicas.

Integra el eje legislativo de la organización y cumple con la importante función de consolidar relaciones diplomáticas con otras organizaciones enmarcadas en la cooperación multilateral en la lucha contra las injusticias laborales existentes en el mercado laboral actual.

Sus funciones están bajo decreto presidencial número 0010, donde se le otorga al secretario de relaciones publicas la posibilidad de que tenga incidencia en los casos relacionados con el Banquete Fiscal de Investigación (BFI) y el Consejo de Seguridad Sindical (CSS).

Deberá cumplir con los siguientes objetivos en relación con el ejercicio de sus funciones los cuales fueron declarados inexorables por el presidente de Sintrazenú en asamblea ordinaria celebrada en el mes de junio de 2016.

- a) Formular y proponer al presidente del sindicato la política de relaciones públicas externas (con otras organizaciones sindicales, grupos sociales, populares y demás) de la organización.
- b) Ejecutar las políticas de relaciones públicas que hayan sido aprobadas por la organización.
- c) Evaluar la política existente y proponer los cambios que considere para el mejor funcionamiento del sindicato.

- d) Mantener relaciones de todo orden con otras organizaciones y movimientos políticos, sociales y culturales a través de estrategias de relaciones diplomáticas.
- e) Promover en los escenarios que sea requerido, los ideales y políticas de la organización.
- f) Ejercer como interlocutor, coordinador o enlace para todas las gestiones oficiales que se adelanten entre la organización Sintrazenú con otras organizaciones.
- g) Participar en la formulación, orientación e integración de las políticas y programas que competen a las diferentes actividades de la organización en materia de relaciones y encuentros diplomáticos con otras instituciones.
- h) Hacer parte del Concejo de Seguridad Sindical, BFI y demás espacios que, para los fines contemplados en el presente decreto, tributen con las relaciones públicas.
- i) Otorgar el concepto previo para la celebración o negociación de tratados, acuerdos y convenios con cualquier movimiento u organismo administrativo.

1.9 Modelo y Sistema de Dirección Estratégica

- Lograr un crecimiento del poder de influencia en los espacios políticos de la empresa (comité de convivencia laboral, copasst, etc.)

- Mayor influencia Social (otros sindicatos y trabajadores de la empresa generan una dependencia de los modelos de política interior y exterior de la organización).
- La concentración del poder de intervención en manos de nuestra Organización (asistencia y representación de los trabajadores porque reconocen necesitar a Sintrazenú).
- El impulso destacado del fervor sindicalista (la mayoría de los trabajadores desean estar en Sintrazenú o seguir su ideología y se interesan por todo lo que se hace allí).
- La recuperación de los valores tradicionales que han extinguido los modelos administrativos (la dignidad de sentirse trabajador y el bienestar de la familia).

1.10 Estructura de Trabajo por Ejes de la Organización

EJE POLÍTICO **MESA LABORAL**

JHONATHAN PADIERNA
DIRECTOR DE LA MESA

PRESIDENTE DE LA ORGANIZACIÓN. INTEGRANTE DEL CONSEJO DE SEGURIDAD SINDICAL. INTEGRANTE DEL BFI. IDEÓLOGO DE LA ORGANIZACIÓN.

CARLOS CUERVO
COORDINADOR DE LA MESA

VICEPRESIDENTE DE LA ORGANIZACIÓN SINTRAZENÚ. INTEGRANTE DEL CONSEJO DE SEGURIDAD SINDICAL DE LA ORGANIZACIÓN. LÍDER DE LA LÍNEA IDEOLÓGICA DE LA ORGANIZACIÓN...

JESÚS RAMÍREZ
SECRETARIO DE LA MESA

ACTUAL INTEGRANTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. INTEGRANTE DEL BFI. SECRETARIO GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN SINTRAZENÚ.

LA MESA LABORAL ESTÁ INTEGRADA POR LOS MIEMBROS DEL EJE POLÍTICO DE SINTRAZENÚ Y SE DEDICAN AL ANÁLISIS Y ATENCIÓN DE LOS CASOS RELACIONADOS CON ACOSO LABORAL Y PERSECUCIÓN SINDICAL. SU PRINCIPAL TAREA ES LA DE PROMOVER EL FERVOR SINDICALISTA EN LA EMPRESA ZENÚ Y TRABAJAR POR RESCATAR LOS VALORES TRADICIONALES DESAPARECIDOS EN LA ESTRUCTURA LABORAL COMO LA DIGNIDAD OBRERA Y LA INSTITUCIONALIDAD DE LA FAMILIA.

Figura 2. Eje político (Mesa Laboral).

Fuente: Elaboración propia

EJE LEGISLATIVO **MESA DE SALUD**

ADOLFO MONSALVE
DIRECTOR DE LA MESA

SECRETARIO DE SALUD DE SINTRAZENÚ. MIEMBRO DEL COISO. INTEGRANTE DEL BFI. ASPIRANTE AL COPASST.

WILSON LÓPEZ
COORDINADOR DE SEGURIDAD

FISCAL DE SINTRAZENÚ. DIRECTOR DEL BANQUETE FISCAL DE INVESTIGACIÓN. COORDINADOR DEL CONSEJO DE SEGURIDAD SINDICAL

NELSON CORREA
COORDINADOR DE LA MESA

ES EL SECRETARIO DE RELACIONES PÚBLICAS. INTEGRA EL EJE LEGISLATIVO. ES EL MAESTRO DE CEREMONIAS DEL SINDICATO.

LA MESA DE SALUD ESTÁ ENCARGADA DE TRAMITAR LOS CASOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, TRAMITES CON EPS, ARL, JUNTAS REGIONAL Y NACIONAL DE INVALIDEZ; TAMBIÉN ES LA ENCARGADA DE DISEÑAR PROGRAMAS DE SEGURIDAD ENCAMINADOS AL CUIDADO DE LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES.

Figura 3. Eje Legislativo (Mesa de Salud).

Fuente: Elaboración propia

EJE ECONÓMICO **MESA DE DERECHOS HUMANOS**

SECRETARIO DE DERECHOS HUMANOS. DEBE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES Y ELEVAR LAS DENUNCIAS ANTE LOS INSTRUMENTOS DE INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DEL ESTADO.

Jaime Gómez
DIRECTOR DE LA MESA

TESORERO DEL SINDICATO. DEBE FORMULAR PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS, ENCAMINADOS AL INCREMENTO DE LOS RECURSO ECONÓMICOS DE LA ORGANIZACIÓN.

ALCIDES GIRALDO
COORDINADOR DE LA MESA

SINTRAZENÚ SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES

LA MESA DE DERECHOS HUMANOS DE SINTRAZENÚ TIENE COMO FUNCIÓN PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y UNIVERSALES DE LOS TRABAJADORES, SU DIGNIDAD Y VINCULAR A LOS TRABAJADORES QUE SE VEAN AMENAZADOS AL PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO A TESTIGOS E IMPUTADOS DE SINTRAZENÚ.

Figura 4. Eje social (Mesa de Bienestar).

Fuente: Elaboración propia

EJE SOCIAL **MESA DE BIENESTAR**

SECRETARIO DE COMUNICACIONES. SE ENCARGA DE LAS ESTRATEGIAS DE PROPAGANDA DE SINTRAZENÚ. DIRIGE LOS PROCESOS DE PRENSA Y PERIODISMO SINDICAL.

MAURICIO MARÍN
DIRECTOR DE LA MESA

SECRETARIO DE EDUCACIÓN. SU FUNCIÓN ESTÁ ENCAMINADA EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS ASOCIADOS. TIENE COMO TAREA PRINCIPAL EL DESARROLLO DE PROYECTOS SINDICALES

ENRIQUE AGUDELO
COORDINADOR DE LA MESA

SINTRAZENÚ SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES

LA MESA DE BIENESTAR ESTÁ ENCARGADA DE LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS ENCAMINADOS AL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LAS CONDICIONES MULTIDIMENSIONALES DE LOS TRABAJADORES. SU FUNCIÓN PRINCIPAL ES LA DE DESARROLLAR PLANES Y PROGRAMAS ENCAMINADOS EN SATISFACER LAS NECESIDADES BÁSICAS DE LA COMUNIDAD LABORAL.

Figura 5. Eje Económico (Mesa de Derechos Humanos).

Fuente: Elaboración propia

1.11 Descripción del Rol del Trabajo Social

El trabajo social juega un papel de suma importancia en la dinámica pertinente al movimiento obrero (Sindicalismo), pues el eje fundamental de la clase de lucha ejercida por las asociaciones de este tipo, promueven la movilización de las masas en dirección a la emancipación de los trabajadores como sujetos sociales ante las practicas hegemónicas de los sectores del poder corporativo, quienes han implementado estrategias enlazadas que podríamos definir como “*escaladas de fuerza de ocupación hacia el movimiento obrero*”, cuya finalidad es la de promover la disuasión de las organizaciones Sindicales, ubicando a sus integrantes en un “*conflicto unilateral no declarado*”.

El célebre intelectual norte americano Noam Chomsky (2017), nos insta para que seamos “*intelectuales públicos*”(p. 23) frente a este tipo de arremetidas ideológicas propugnadas por los sectores del poder en la sociedad, donde basados en el análisis crítico de una realidad dominada por las iniciativas que van encaminadas en socavar cualquier intento de proteger la dignidad de un conjunto de personas que han decidido agruparse para salvaguardar el bienestar suyo y de sus familias, se vea deslegitimado y perturbado en su equilibrio institucional.

Chomsky (2017) propone el desarrollo de aptitudes y la disposición para semejante labor crítica y nos menciona lo siguientes principios: “*conciencia histórica, valentía cívica, espíritu de sacrificio, carácter incisivo, juicio reflexivo, rigor, compasión, voluntad de intervenir políticamente y de dar un testimonio moral de los acontecimientos, y capacidad de escuchar a los demás*”. (p. 18).

Con iniciativas como las presentadas por este intelectual, es que el movimiento sindical podrá liberarse del yugo al que ha sido sometido por cientos de años y se atenderá la recomendación y el llamado del filósofo social estadounidense John Dewey quien afirma que de esta manera *“los trabajadores serán los dueños de su propio destino industrial”* Dewey 1966: 318-320 (como cita, Chomsky, 2004, p.27).

1.12 El Trabajo Social hacia la Emancipación de la Clase Obrera

Un trabajador social en una organización sindical puede desempeñarse como:

- Facilitador o tallerista, donde instruya a los integrantes de la institución en ejercicios de movilización masiva y participación ciudadana en la lucha por defender los derechos fundamentales de una colectividad como la trabajadora.
- Investigador de las raíces históricas que condujeron a las comunidades de trabajadores para que se agruparan y en el ejercicio de la lucha obrera, descubrieran como unir sus fortalezas para atender las necesidades emergentes propias de la dinámica laboral.
- Creador de programas encaminados en mejorar las condiciones socio económico y cultural de los integrantes de la organización sindical y la de sus familias.

1.13 Primera Fase del Plan de Acción Sintrazenú

Tabla 1. *Objetivo general de la práctica social en Sintrazenú*

Objetivo general de la practica: expandir el poder de influencia de Sintrazenú en los escenarios políticos de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S					
Objetivo específico:	Actividades	Responsables:			
		Departamento	Cargo	Titular	Imagen
<p>Desplazar el centro de gravedad del poder actual en la empresa Zenú.</p> <p>Qué se quiere alcanzar:</p> <p>La recuperación del poder administrativo en manos de los trabajadores.</p>	<p>Crear grupos de oposición interno contra los modelos administrativos actuales.</p> <p>A través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foros • Conversatorios • Asambleas • Marchas • Mítines • Capacitaciones • Propaganda 		<p>Secretario de Comunicaciones y Propaganda de Sintrazenú</p>	<p>Mauricio Marín</p>	
			<p>Secretario de Educación e Investigaciones de Sintrazenú</p>	<p>Enrique Agudelo</p>	
			<p>Secretario de Relaciones Publicas de Sintrazenú</p>	<p>Nelson Correa</p>	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Recursos, Meta e Indicador de la práctica social en Sintrazenú

Recursos	Meta	Indicador
<p>Con quién y con qué se desea lograrlo.</p> <p>Personal: trabajadores de la empresa industria de alimentos Zenú S.A.S, que sean asociados y no asociados a Sintrazenú.</p> <p style="text-align: center;">Recursos</p>  <p>Económicos. Saldrán de las cuotas reglamentarias que se les descuenta mensualmente a los asociados al Sindicato.</p>  <p>Humanos. Son el personal que hace parte de la Junta directiva de la organización Sindical Sintrazenú y las que no, identificados como diásporas.</p>	<p>Qué se quiere lograr</p> <p>Cambiar los modelos administrativos de la empresa industria de alimentos Zenú S.A.S, en un tiempo no mayor a cinco años.</p> <p style="text-align: center;">Tiempo</p> 	<p>Sistema de medición del alcance</p> <p>Para medir el alcance se hará uso de una técnica de recolección de datos que mida la percepción de los trabajadores referente al clima organizacional de la empresa en el cual se incorporaran preguntas encaminadas en medir variables como: sentido de pertenencia, apoyo del jefe y la tranquilidad para ejercer sus funciones laborales.</p> 

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Medio de verificación de los resultados de la práctica social en Sintrazenú

Medio de verificación
<p data-bbox="659 321 1451 354">Producto que me permita verificar el logro del objetivo:</p> <div data-bbox="873 410 1289 609"></div> <p data-bbox="254 654 1833 768">Como medio de verificación se presentaran los resultados de las encuestas que se realizaran y que miden el clima organizacional de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S, también se presentaran copias de las asambleas que se realicen y que tendrán como motivo de la citación el desarrollo del objetivo de la presente práctica.</p> <div data-bbox="852 833 1360 1037"></div>

Fuente: Elaboración propia.

2. FASE DEL JUZGAR

2.1 La Magna Estrategia de los Poderes Empresariales

Se identifica la necesidad de crear unas mesas de ayuda Sindical, dirigidas en atender a los asociados de la organización Sintrazenú en temas relacionados con la seguridad en el trabajo, los derechos humanos y el derecho de asociación.

2.2 Justificación

En un desesperado afán por garantizar un dominio del mercado y la economía en el país, los grandes y pequeños empresarios le han declarado la guerra a los grupos de oposición que más efecto logran sobre sus prerrogativas, las organizaciones sindicales. A través de relaciones hostiles y de una articulada estrategia de propaganda mediática encaminada en deslegitimar el movimiento obrero, los industriales han implementado una serie de escaladas dirigidas en perturbar el equilibrio institucional de estas organizaciones por medio del uso desmedido de la fuerza, amparándose en las facultades legislativas que un estado como el colombiano les da a los empresario de la nación con leyes que se contemplan en textos como el código sustantivo del trabajo, los reglamentos internos de las compañías y algunos fallos de las cortes. Las arremetidas contra los sindicatos van desde las disposiciones “legales” que los facultan a los empresarios para que tomen medidas de contención, donde su mayor logro fue la de constituir Pactos Colectivos dentro de las empresas, estos últimos tienen características similares a las de los sindicatos, la única diferencia es que las decisiones en los pactos colectivos no van a ser tomadas por los

trabajadores, sino por los empleadores que son quienes nombran a los líderes de estas organizaciones. También con la implementación de modelos de control social ejercidos por profesionales en las ciencias humanas y sociales, donde en este caso los profesionales en trabajo social son los elementos más reclutados por los grupos hegemónicos para que se encarguen de dominar a la “gran bestia”, el pueblo, como lo denominó Alexander Hamilton (1787). (Citado en Chomsky, 2004, p.12), con departamentos como Gestión Humana y Desarrollo Humano y Organizacional.

Es por lo anterior que es necesario la creación de mecanismos legítimos en favor de los trabajadores, para que la clase obrera encuentre la emancipación de un dominio hegemónico que va en expansión y es a través de las mesas sindicales en salud laboral, derechos humanos laborales y derecho colectivo, propuestas por Sintrazenú, que se pretende contribuir a la liberación de los trabajadores de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

2.3 Objetivos

2.3.1. Objetivo General.

Desplazar hacia Sintrazenú, el centro de gravedad del poder actual de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

2.3.2. Objetivos Específicos.

- Ampliar el espectro de influencia de Sintrazenú con los trabajadores de la Empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

- Fortalecer los medios de propaganda encaminada en elevar el fervor Sindicalista de los trabajadores de la Empresa Zenú S.A.S.

- Lograr una mayor influencia por parte de Sintrazenú en los escenarios políticos de la empresa Zenú, como el comité de convivencia laboral, el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y demás escenarios de decisión política de la compañía.

2.4 Diseño Metodológico Preliminar

2.4.1. Enfoque.

El enfoque del presente proyecto de grado con opción de impacto social será cualitativo, toda vez que se pretende, concretamente, determinar la viabilidad de la creación de unas mesas de asesoría sindical para los trabajadores que están asociados a la organización sindical Sintrazenú.

2.4.2. Método.

El método de investigación es deductivo, pues es parte de escenarios generales para llegar a la conclusión de si es o no factible la realización del proyecto, teniendo en cuenta la medición de datos históricos que narran las dinámicas relacionales entre la organización sindical y la empresa industria de alimentos Zenú S.A.S.

2.4.3. Tipo de Investigación.

La investigación del presente proyecto de grado con opción de impacto social es histórica, pues analiza la información escrita y las características del universo de investigación y delimita los hechos que conforman la situación detectada, esto permitirá caracterizar aspectos importantes que facilitaran la concreción del proyecto de impacto social con el montaje de las mesas de asesoría Sindical para la organización Sintrazenú.

2.4.4. Población y Muestra.

2.4.4.1. Población. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

2.4.4.2. Muestra. La muestra usada para el presente proyecto de grado con opción de impacto social son los trabajadores asociados al sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

“toda investigación debe ser transparente, así como estar sujeta a crítica y replica y este ejercicio solamente es posible si el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de muestra”. (Sampieri. R, 2014, p.170).

2.4.5. Pregunta de Investigación.

¿Están los trabajadores de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S., afiliados a Sintrazenú, satisfechos con la propuesta de la creación de unas mesas de asesoría sindical para su atención en temas relacionados con los derechos humanos laborales, seguridad y salud en el trabajo y derechos colectivos?

2.4.6. Unidad de Análisis.

Muestra de obreros que trabajan en la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S., cada uno de los cuales contestará a las preguntas de un cuestionario sobre la satisfacción del servicio prestado por las mesas montadas

2.4.7. Fuentes de Información.

2.4.7.1. Fuentes de Información Primaria. Trabajadores de Zenú que están asociados a la organización sindical Sintrazenú y miembros de la junta directiva que proporcionarían la información a través de las encuestas.

2.4.7.2. Fuentes de Información Secundaria. Documentos propios de la organización sindical, boletines, información de su página de internet y videos que posee Sintrazenú.

2.5 Marco Teórico

El presente proyecto de grado con opción de impacto social se basa en el paradigma del conflicto, debido a la dinámica que existe entre los grupos industriales y las organizaciones sindicales en la que se incorporan las diferentes miradas que se encuentran entre la industria que invoca a la modernidad apoyada por el Estado como tesis fundamental para alcanzar el progreso con lo que justifican sus prácticas y políticas, ante la mirada del sindicalismo como movimiento de reivindicación socio – económica los cuales enmarcan sus principios en los ideales de la igualdad la justicia y la libertad operando como redistribuidores de las riquezas y controladores del expansionismo desmedido de los objetivos industriales “*el estado social – democrata se sitúa al encuentro de una presión trabajadora y de un Estado modernizador*” (Corvalán, 1996).

El lector se encontrará con una reflexión crítica realizada a través de los artículos de la prensa sindical y cartas remisorias que han sido dirigidas a la administración de la empresa Industria

de Alimentos Zenú S.A.S., por parte de Sintrazenú. En el presente trabajo se realiza una correlación de la dinámica relacional existente entre la empresa Zenú y la organización Sintrazenú, con la propuesta reflexiva que nos presenta.

Cada uno de los títulos que se mencionan a continuación, obedecen a documentación propia de la organización sindical, la cual fue puesta a disposición del investigador para poder llevar a cabo el proyecto de grado para la corporación universitaria minuto de Dios con opción de impacto social y está disponible en la página web oficial de Sintrazenú.¹

2.5.1. Un Acercamiento Crítico a la Realidad Laboral de Zenú. (*Boletín informativo de Sintrazenú del 28 de noviembre de 2014*).

En industria de Alimentos Zenú S.A.S, se conformó el 27 de octubre de 2014, una organización Sindical de primer grado llamada Sintrazenú, con el objetivo de defender los intereses de los trabajadores de esta empresa, así lo divulgaron en la primera edición de su boletín informativo el 28 de noviembre de 2014 bajo el título “un acercamiento critico a la realidad laboral en Zenú”, en el que la organización Sindical salía oficialmente a la escena pública, presentando su filosofía como Organismo de defensa laboral y mencionando que Sintrazenú es un sindicato que tiene como objetivo principal, el reunir los altos valores morales de los hombres y constituirlos como el centro de su unión, también se mencionaba en el contenido del texto, que Sintrazenú se esmeraría por defender la dignidad de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales de estos.

¹ La información como boletines y programas de dirección de la organización Sindical está disponible en: <https://sintrazenumedellin.wixsite.com/sintrazenu>

Esta presentación significó el inicio de un conflicto unilateral no declarado por parte de la administración Zenú en contra de esta Organización Sindical, pues los representantes de la empresa no iban a permitir que un grupo de trabajadores que se habían agrupado para defender sus derechos laborales, publicaran pretensiones tales como la de mejorar las condiciones de los trabajadores de esta empresa, finalmente ellos se habían esmerado demasiado en desarrollar programas y políticas que les garantizaran el control de las tensiones en la empresa, las cuales les facilitaban la implementación de objetivos, para construir políticas que no les fueran discutidas y así continuar con su dominio de la masa obrera, pues ellos son “los más capaces” y saben muy bien que es lo que necesitan los trabajadores y no están dispuestos a “coa administrar” su granja con nadie más, han tenido por muchos años a la “gran bestia” controlada con sus programas de “líderes humanamente efectivos”, “líderes de procesos”, capacitaciones de “coaching”, “multiplicadores de políticas de gestión” y “líderes de pequeños equipos”, con lo que han distraído las mentes de los trabajadores de la empresa Zenú para que no piensen en trascender en beneficios que se pueden adquirir a través de las formas de lucha sindical.

Las primeras etapas de relacionamiento entre la administración de Zenú con la organización sindical Sintrazenú, se tornaron tensas por las lecturas que ambos bandos realizaron los unos de los otros, de un lado una administración que no estaba dispuesta a perder su supremacía hegemónica y de otro lado, una organización que había realizado un análisis crítico de las practicas empleadas por la administración para ejercer el poder. Esta situación se tornó en un caldero de animosidades entre dos poderes que no comparten muchos puntos de vista.

En la dinámica laboral, existen leyes que autorizan tanto al empleador para tomar decisiones que estén relacionadas con el buen funcionamiento de las empresas, como también leyes que facultan a las organizaciones sindicales para que operen dentro de la estructura laboral en favor de los intereses de los trabajadores; estas leyes obligan a que ambas partes se tengan que encontrar para tomar decisiones que afectaran a los trabajadores de la empresa, algunos ejemplos los encontramos en espacios como la construcción de políticas vivienda, prestamos, reformas a la estructura que comprometan la estabilidad de los trabajadores y procesos disciplinarios como los descargos, donde el empleador está facultado para someter a un trabajador que haya violado la norma, allí el sindicato está facultado para representar a ese trabajador. En esta última, la empresa Zenú se las ha ingeniado para aplicar la norma de los descargos con el firme objetivo de perturbar el equilibrio institucional de Sintrazenú, enviando a los dirigentes de este sindicato a procesos disciplinarios con la formación de “abandonar sus puestos de trabajo” por ejercer las practicas sindicales y así han neutralizado las funciones de los dirigentes de Sintrazenú en esta empresa, lo que se ha convertido en la magna estrategia del poder ejecutivo para socavar el movimiento sindical en la factoría.

Estos actos de represión interna que desestiman el derecho de asociación, condujo a Sintrazenú para que tomará medidas ejemplares ante los instrumentos del estado como el Ministerio del Trabajo, elevando las denuncias por las odiosas prácticas ejercidas por el poder administrativo y que atentan contra derecho universal de asociarse y defensa de los intereses de la colectividad laboral, lo cual impulsó una escalada de acciones unilaterales por parte del régimen de Zenú, traducido en atrocidades en contra de sus dirigentes, menoscabando la posibilidad de un relacionamiento bilateral no hostil.

2.5.2. Escalada de Ataques en Contra de los Asociados a Sintrazenú.

La escalada de acciones represivas contra Sintrazenú, en Industria Zenú, trascendió sus ataques y paso de concentrarse solo en sus directivos, para dirigirse a otros objetivos importantes lo que amenazaba con disuadir la organización sindical. Los asociados, quienes pasaron de ser excelentes trabajadores a convertirse en las “no personas”, término acuñado por George Orwell (Citado en Chomsky, 2017, p.22), al referirse a los individuos que dejan de ser consideradas prescindibles debido a que ya no comparten los ideales de quienes ejercen el poder y que han preferido otras formas de pensar. Con esta premisa han convertido en víctimas a buenos trabajadores con tal de justificar sus ataques contra la organización, señalándolos por el hecho de que ya no comparten las ideas de los “ilustrados”, con arremetidas como: despidos sin justa causa, remisiones a descargos, acoso laboral y otras prácticas encaminadas en engendrar zozobra y terror entre los trabajadores asociados a Sintrazenú, lo que ha dado lugar a la calificación de estos hechos como actos de “Terrorismo Laboral” con los que pretenden disciplinar a los “combatientes enemigos” que se atrevieron a pensar en otras alternativas para vivir su instancia en la empresa, sin necesidad de continuar bajo los lineamientos de “los más capaces”.

2.5.3. Sintrazenú Lanza una Propuesta que Busca Mejorar la Calidad de Vida de los Trabajadores y la Dignidad de sus Hijos, Esposas y Familia en General. (Enero de 2017).

Las organizaciones Sindicales tienen la posibilidad de celebrar negociaciones colectivas con las comisiones designadas por los ejecutivos como representantes del empleador en un escenario donde los Sindicatos presentan un conjunto de necesidades en un documento llamado

pliego de peticiones, con el que se pretende mejorar las condiciones de los trabajadores de las empresas en temas relacionados con auxilios laborales, salario y préstamos.

En la edición número 11 del boletín de Sintrazenú, se divulgaron los resultados de una propuesta lanzada por este sindicato, consistente en que la empresa realice el montaje de una lavandería para los uniformes de los operarios o que les realizaran la asepsia contratando con una empresa tercera el lavado de los trajes de trabajo.

El número de firmas recolectadas supero las expectativas de la organización sindical, pues la cifra de rubricas era tal, que se garantizaría la satisfacción del anhelo de los fabriles que apoyaron la propuesta.

En una demostración de imponencia el poder ejecutivo de Zenú negó la solicitud en mención, manifestando con su acto la decadencia de la democracia en Zenú, aniquilada por una negativa a la solicitud elevada por la organización Sindical e impulsada por una mayoría bastante representativa, pero la negación por parte de la administración no obedecía al hecho de que tal vez la empresa no tuviera recursos para acceder a la solicitud antes dicha, lo que realmente los motivo para hacer caso omiso al petitorio, era el hecho de que la idea había surgido del grupo de oposición más significativo y amenazante para sus intereses administrativos, Sintrazenú, pues el hecho de acceder a una solicitud de esta naturaleza, significaría la posibilidad de que se produjera un inminente desplazamiento del centro de gravedad del poder, ya que las implicaciones políticas que surgirían del hecho de que un grupo de las “no personas” puedan tener ideas dirigidas en beneficiar

a la colectividad, atenta sin lugar a dudas, la supremacía de este conjunto de “ilustrados” que saben muy bien que es lo que necesitan los trabajadores de Zenú y que no.

2.5.4. La Decisión de Pertenecer a Sintrazenú Convierte a los Trabajadores en una “No Persona”.

El actual secretario de salud de Sintrazenú, Adolfo Monsalve, quien fue integrante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo para Industria de Alimentos Zenú S.A.S, en el periodo correspondiente a los años 2014 – 2015, decide retirarse del partido del empleador llamado Pacto Colectivo, para integrar las bases de Sintrazenú y sufre las consecuencias al convertirse en una “no persona”.

Al momento de vincularse a la organización Sindical a finales del año 2016, Monsalve es nombrado por la Asamblea General de socios de Sintrazenú como Secretario de Salud del Sindicato, con el deber de atender las situaciones relacionadas con accidentes de trabajo e identificar los riesgos a los que están expuesto los obreros cuando realizan sus labores diarias en sus puestos de trabajo, situación que le desagradó a la administración de la empresa, pues Monsalve que era uno de los suyos ahora piensa diferente.

Deberíamos recordar que dentro del derecho de asociación se contempla la libertad de vincularse a Sindicatos, con el fin de proteger los intereses laborales, consagrado en la Constitución Política de Colombia (2014) en los Artículos 38 y 39 (p. 13).

Luego de su posicionamiento en el cargo, las medidas unilaterales y de contención fueron adoptadas por la gerencia de la empresa y ejecutadas de inmediato, pues Monsalve había pasado de ser un aliado estratégico para los poderes administrativos, a ser un elemento de alta peligrosidad, y era necesario neutralizar su gestión pues ahora tributaria para la organización Sindical.

Se decreta celeridad a la arremetida, no habían pasado dos meses y ya el actual Secretario de Salud de Sintrazenuí sufre el rigor del poder del régimen administrativo, lo cual era necesario hacerlo pronto, ya que Monsalve conocía muy bien cuáles son las fortalezas y debilidades que tenía la compañía en materia de seguridad y salud en el trabajo y todo ese conocimiento ahora estaba en favor de la masa obrera.

Las medidas represivas fueron dirigidas en perturbar el ejercicio de las funciones Sindicales del Secretario de Salud de Sintrazenuí, la primera manifestación del uso desmedido de la fuerza administrativa, fue la de ubicarlo en un turno que le impidiera relacionarse eficazmente con los asociados y demás trabajadores de la empresa, luego intensifican su ofensiva contra el “voluble”, con un ataque psicológico; al ser declarado como “no persona” los miembros del ejecutivo que en el pasado compartían mesa con el actual Secretario de Salud de la “oposición”, han adoptado una abrumadora indiferencia, con la que quieren darle a entender que quien no está con los “ilustrados”, se convierte en una “no persona” y pasa a estar en su contra.

2.5.5. El Fracaso de la Democracia en Zenú.

La ley 1010 del 23 de enero de 2006, consagra las condiciones y conductas del acoso laboral, también reglamenta la creación de una comisión interna en la empresa dedicada a atender casos que se relacionen con acoso laboral. Esta comisión debe estar integrada por representantes del empleador y por representantes de los trabajadores. En la ley se estima el tiempo de duración en que los integrantes de la comisión deben ejercer su cargo en el (CCL), donde se reglamenta que el periodo de participación es de dos años. Para la instalación de la mesa del Comité de Convivencia Laboral (CCL), se debe realizar un certamen electoral donde los trabajadores se postulen y puedan ser elegidos y posteriormente integren el (CCL).

En la empresa Zenú se han celebrado tres comités de convivencia laboral, realizando las elecciones cada dos años en el mes de febrero cada dos años.

La primera comisión elegida en Zenú se conformó en el periodo contemplado en los años 2013 – 2015, la segunda 2015 - 2017 y esta última va en los años 2017 – 2019. La dinámica se implementó en los periodos 2013 – 2015 y 2015 – 2017 para las elecciones, estaban diseñadas de tal forma que las organizaciones Sindicales podían presentar planchas con sus candidatos las cuales estaban integradas de la siguiente manera: dos representantes del sindicato como principales y dos suplentes, así los trabajadores podían votar por la plancha de su preferencia para que los representara en la mesa de convivencia laboral.

Es menester recordar que la conformación de Sintrazenú como sindicato fue en el mes de octubre de la 2014, por lo que en el primer periodo del (CCL) de Zenú 2013 – 2015 el sindicato no pudo presentar su propuesta.

En lo que respecta al segundo periodo de elecciones del 2015 al 2017, Sintrazenú presentó una plancha, logrando un número importante de votos que le garantizaron entrar a la mesa para representar a los trabajadores en las denuncias por acoso laboral en Zenú; el ambiente se tornó tenso, pues Sintrazenú considerado por el ejecutivo como el grupo de oposición había conseguido entrar en un escenario político, que era muy importante para la hegemonía administrativa y la incursión de las “no personas” en esos espacios, significaba el fruto de una estrategia de fuerza de ocupación por parte de Sintrazenú la cual debía ser atendida de inmediato y de manera ejemplar.

Internamente ese periodo del comité se convirtió en un caldero de animosidades entre ambas partes, porque debían resolver conflictos relacionados con conductas como el acoso laboral en Zenú que perjudicaban la imagen de una compañía, la cual ha sido dirigida por un conjunto de “ilustrados” que les querían demostrar al mundo que son “los más capaces” y que tienen todo bajo control, solo que ahora tendrían que tratar estos temas que en el pasado podían ser arreglados soterradamente con un grupo de “no personas” que habían logrado ingresar allí para denunciar irregularidades en procesos donde siempre se beneficiaba al infractor, que en su mayoría de casos era un miembro de la elite corporativa, donde el proceso finalizaba absolviéndolo de cargos y perjudicando a la víctima que había cometido el “error” de denunciar a un “ilustrado” por su pequeña equivocación de atentar contra su dignidad.

Para el periodo del 2017 – 2019, nuevamente Sintrazenú se dispone presentar una plancha para integrar la mesa del comité de convivencia laboral y construye una plancha aprobada por la junta directiva del sindicato, al momento de presentar su equipo para las elecciones que se realizarían en el mes de febrero de 2017, la administración había cambiado las reglas del juego;

para estas elecciones la compañía ya no iba a aceptar la presentación de planchas, ahora las elecciones iban a realizarse de manera uninominal; es decir, que todos los trabajadores que se quieran presentar pueden postularse y los trabajadores votaran por el candidato de su preferencia.

Es importante realizar una anotación y citar las condiciones de la norma. Según la ley 1010 de 2006, la conformación de la mesa para el comité de convivencia laboral será de la siguiente manera: el empleador deberá elegir a cuatro miembros que lo representen en la mesa y los trabajadores elegirán por votación a otros cuatro para que integren la comisión, con el fin de equiparar el poder de influencia en la toma de decisiones y que no se den conflictos de intereses en las decisiones. Pues bien, en el inicio del escrito se mencionó que, dentro de las estrategias adoptadas por las empresas en este país, está la de crear organizaciones denominadas pacto colectivo, donde es la misma empresa quien elige a sus dirigentes; es decir, el control tras bambalinas.

Luego de esta magna estrategia impuesta por “los más capaces” al modificar la dinámica en el certamen electoral, era imposible que Sintrazenú lograra ubicar más de un candidato en la mesa del comité de convivencia laboral y finalmente solo pudo lanzar un representante, quien arrasó con las votaciones y logro llegar.

Jesús Ramírez actual Secretario General y subdirector del Consejo de Seguridad Sindical de Sintrazenú, es el representante por los trabajadores para integrar la mesa del (CCL).

En la edición número 62 del boletín la legión de la empresa Zenú, publicado en el mes de abril de 2017, se divulgaron los nombres de los candidatos elegidos para que integraran la mesa del comité de convivencia laboral: Por la empresa: Como presidente de la mesa la jefe administrativa de línea de producción de Zenú, Nini Johan Jaramillo (pacto colectivo), como secretaria de la mesa la coordinadora administrativa de Desarrollo Humano y Organizacional, Teresita Orozco (pacto colectivo). Suplentes: Gestor administrativo de Ventas para Alimentos Cárnicos, Edgar Quijano (pacto colectivo), el coordinador administrativo de procesos en el área de Jamones de Zenú, Edison Colorado (pacto colectivo). Por los trabajadores: Principales: El trabajador y Secretario General y subdirector del Consejo de Seguridad Sindical de Sintrazenú, Jesús Ramírez (Sintrazenú), el operario de producción en la línea de Larga Vida de Zenú, William Giraldo (pacto colectivo). Suplentes: Funcionario administrativo en calidad, Efraín Muñoz (pacto colectivo), coordinador administrativo de la línea de Larga Vida y Salchichas, Julián Correa (pacto colectivo).

Con este resultado se apagan las alarmas de la elite en la empresa, pues se han garantizado con la decisión unilateral de cambiar amañadamente la dinámica del certamen electoral, la contención de la “amenaza” inminente que representaba Sintrazenú si lograba ubicar varios candidatos en la mesa, con estos resultados se garantiza una decisión adoptada por las mayorías a la hora de resolver en la mesa si una denuncia elevada por un trabajador es o no acoso laboral, se salvaguardó la “democracia” hegemónica.

Debido a la estratagema elaborada por los “ilustrados”, la misión encomendada por Sintrazenú a su representante en el (CCL), es la de presentar un punto de vista crítico, fundamentado en la tesis del psicólogo laboral Leymann Heinz acerca de las cuarenta (40)

manifestaciones de acoso laboral (Leymann, 1996), en su trabajo acerca del Mobbing (acoso laboral), exigiendo que cada análisis de los casos denunciados en el (CCL), quede confinado en un acta que servirá de acervo probatorio al momento de elevar denuncias ante los instrumentos de inspección vigilancia y control del estado, como medida ejemplar adoptada por la organización debido a la desventaja “democrática” en la mesa del (CCL).

2.5.6. La Estrategia de la Gradualidad en Zenú.

“Para hacer que se acepte una medida inaceptable, basta aplicarla gradualmente, a cuentagotas, por años consecutivos” según Chomsky (Citado en Montilla, 2010).

En la edición número 9 del boletín informativo de Sintrazenú, se publicó un artículo llamado *“la estrategia de la gradualidad en Zenú”*, citado por el actual Fiscal General de la Organización Sindical, Wilson Jovan López, en el texto se denunciaron algunas de las prácticas ejercidas por la administración para que los trabajadores acepten condiciones de cambio que posiblemente afectaran su economía y la de sus familias, donde la administración adopta términos como “adaptabilidad” y “responsabilidad compartida” para que los trabajadores asuman de manera programática las políticas que impone el régimen y así se cumplan sus pretensiones sin la mayor resistencia. La noticia central de este boletín acerca de la estrategia de la gradualidad, mencionó la presunta intención de la empresa Zenú de ejecutar un cambio de razón social, el cual consistía en pasar de ser la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S., para convertirse en la empresa “Alimentos Cárnicos”, en el artículo se mencionaba el peligro al que se están precipitando los trabajadores de la empresa en caso de que la presunta intención de la compañía se llegara a materializar, pues el hecho de cambiar de razón social, significaría para la

comunidad obrera de la factoría, el detrimento de muchas de las condiciones y beneficios que hoy disfrutan gracias a los acuerdos logrados entre los sindicatos y la empresa en negociaciones pasadas.

Luego de la entrega de este informativo en el mes de agosto de 2016, la operación de contención de ánimos llevada a cabo por el ejecutivo, fue ejecutada de inmediato, obligando a los “ilustrados” a que se mezclaran con la “gran bestia”, quienes llevaron discursos paliativos para evitar que el pueblo despertara y tomara conciencia de la realidad que les esperaba en caso de que las presuntas intenciones de cambiar de razón social se llegaran a concretar.

Con esa edición se les dio una señal clara a los ejecutivos de Zenú, Sintrazenú no está dispuesto a permitir que los “ilustrados” desmejoren las condiciones de los trabajadores ya comunicaran todo cuanto sea amenazante y encaminado al detrimento de la clase obrera en Zenú.

2.5.7. La Gran Carta: Hacia la Cooperación Bilateral. (16 de enero de 2017).

En una iniciativa por restablecer las relaciones con el ejecutivo de la compañía de Zenú, el presidente de Sintrazenú envió una carta a la administración de esta empresa, donde les deseaba un año 2017 lleno de prosperidad y éxitos para el año que apenas comenzaba. También el texto iba dirigido a la administración, con la firme intención de iniciar un camino enmarcado en las vías de la cooperación bilateral y acuerdos diplomáticos que dieran paso a un cese de hostilidades entre ambas partes.

En el referido de la carta pareció la siguiente solicitud: *“Restablecimiento de turnos para dirigentes de Sintrazenú con motivo de su nombramiento en asamblea”*, el motivo de esta solicitud, obedecía a que, en meses anteriores, se había ejecutado una orden dada por el tren administrativo de la empresa, consiste en rotar de turno de trabajo a los directivos de Sintrazenú, situación que afectó el buen funcionamiento del sindicato. También en el contenido de la carta se podía leer:

“Espero que este año podamos actuar de una manera constructiva y pragmática, e iniciar un camino enmarcado en la cooperación bilateral.

Por lo anterior y en mi condición de presidente de Sintrazenú, les solicito de manera cordial se sirvan levantar las medidas impuestas por ustedes y que afectan a nuestra organización; caso concreto, la orden consistente en rotar de turnos de trabajo a los dirigentes de nuestro Sindicato, pues dicha iniciativa altera los intereses vitales de Sintrazenú.”

Una solicitud poco halagüeña para la hegemonía de los “más capaces” y suficientemente amenazadora como para acceder a ella, pues con esta medida de contención contra Sintrazenú, la empresa había logrado demostrarles a los trabajadores que su supremacía era vigente y que de ser necesario aplicarían sus políticas ominosas contra quien osara poner en juicio su poder, posición o prestigio, lo que justificaría cualquier acción “ejemplar” del uso desmedido de su fuerza como acostumbran hacerlo.

En la contestación de la carta, manifiestan que comparten la idea de encaminarse en la reestructuración de las relaciones entre las partes, pero que la medida no puede ser levantada, ya que no es cierto que ellos hayan dado la orden de que los dignatarios de Sintrazenú rotaran de

turnos de trabajo con el fin de perjudicar el funcionamiento del Sindicato, sino que era preciso hacerlo por las necesidades de la empresa en relación con la productividad.

En uno de los acápites de la misma carta se leía que presidente de Sintrazenú solicitaba un trato igualitario al que son garantes otras Organizaciones Sindicales que operan en la empresa Zenú, a los cuales se les respeta su turno de trabajo y demás garantías como dirigentes sindicales:

“Frente a lo anterior, insto un trato igualitario al de nuestros homólogos directivos del Sindicato Nacional de la Industria Alimenticia y Lácteos “Sinaltralac.” Quienes no han sido objeto de la imputación de la medida rotativa de turnos de trabajo; sus cuatro (4) dirigentes, gozan de la protección de garantías como líderes sindicales. Siendo muy evidente la intención de favorecer a un sector frente al otro de su parte.

Una apelación al trato igualitario poco conveniente para el ejecutivo de Zenú, que se seguía excusando en las “necesidades” de la compañía en relación con la producción, como pretexto de alta utilidad para demostrar que las políticas que impone la administración son con tanta autoridad, que resultan prácticamente inmunes al desafío.

2.5.8. La Utilización del Aspecto Emocional para Controlar a la “Gran Bestia” en Zenú.

Hacer uso del aspecto emocional es una táctica clásica para causar un corto circuito en el análisis racional, y finalmente al sentido crítico de los individuos. Por otra parte, la utilización del registro emocional permite abrir la puerta de acceso al inconsciente para implantar o injertar

ideas, deseos, miedos y temores, compulsiones, o inducir comportamiento... según Chomsky (Citado en Montilla, 2010).

Las negociaciones para definir el incremento del salario en la factoría Zenú, son realizadas cada dos (2) años entre el empleador y los Sindicatos. En ese escenario de dialogo, no solo se trata el tema del incremento del sueldo de los trabajadores, también se discuten algunos beneficios que poseen los obreros de la empresa y que están depositados en un libro de acuerdos llamado Convención Colectiva de Trabajo.

La Convención Colectiva de Trabajo de Sintrazenú, fue suscrita entre la empresa y el Sindicato el cuatro (4) de mayo del año dos mil quince (2015), en el texto de acuerdos quedaron depositadas las cláusulas que regularan el relacionamiento entre el Sindicato y la administración de la empresa, en temas como: salarios, primas, vacaciones y cesantías, servicios, fondos, contratos de trabajo, regímenes disciplinarios, permisos remunerados, servicios a los sindicatos y normas de carácter general.

La celebración de las negociaciones de los sindicatos con la empresa es de importancia suma, porque esa es la oportunidad de lograr un equilibrio entre las cuantiosas ganancias que obtiene una empresa como Zenú, y el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

Cada dos años en vísperas de los arreglos entre sindicatos y empresa, los administrativos de la compañía realizan la divulgación de ingresos y egresos por el año anterior, donde el discurso empleado utiliza términos como “la necesidad de la compañía es sostener lo que ya

tenemos porque la empresa es muy generosa y nos paga mejor que muchas otras compañías del país”, finalmente puede ser cierto, pero lo que nunca reconocen los “ilustrados”, es que esos salarios y beneficios, fueron el resultado de las luchas de los Sindicatos del pasado que exigieron esos beneficios de los que hasta “los más capaces” de la empresa se benefician. Ese discurso sensibilizador ha venido controlando a la “gran bestia” por muchos años, pues al terminar los encuentros de divulgación y despliegue estratégico realizado por el ejecutivo, las animosidades y fervor que acompañaba a los trabajadores disminuye sustancialmente.

La junta directiva de Sintrazenú detectó ese síntoma en los trabajadores luego de la estrategia discursiva ejercida por la hegemonía para el control de la “gran bestia” y desarrollo un programa de propaganda liderado por el Secretario de Comunicaciones del Sindicato, Mauricio Marín, dedicado en generar conciencia entre los trabajadores a través de boletines, comunicados en carteleras y células de reflexión con los trabajadores, pero aún no era suficiente para captar la atención de los trabajadores y lograr despertar sus mentes del estado letárgico en el que los estaban sumiendo a través de esos discursos paliativos a un efecto placebo.

2.5.9. El Antídoto Real: Ya No Más al Placebo Administrativo.

El artículo veinte (20) de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sintrazenú y la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S. (Zenú, 2015), menciona el acuerdo entre ambas partes, en el que la empresa pondrá a disposición de Sintrazenú, una cartelera para publicaciones de carácter Sindical y para informaciones de interés laboral de sus afiliados, la cual estará sujeta a las disposiciones que regulan los derechos de las personas, reconocidos en la constitución nacional y quedará bajo la responsabilidad del Presidente de Sintrazenú. (p. 31).

Como una medida contra la propaganda empleada por la administración de Zenú para controlar y domesticar los ánimos de la “gran bestia”, el Fiscal General de Sintrazenú Wilson López, presentó a la dirección del Sindicato en el mes de octubre del año 2016, una propuesta consistente en ubicar un televisor dentro de la cartelera de la organización Sindical para que cumpla la función de educar, e informar a los asociados de los eventos y noticias relacionadas con la Organización.

Luego de lanzada la propuesta y aprobada por la junta directiva, el presidente de Sintrazenú dio la orden de que se ubicara un televisor en la cartelera del sindicato. La orden se llevó a cabo el día miércoles 26 de octubre en las horas de la mañana, en ese momento la “gran bestia” comenzó a conocer otro punto de vista acerca de la realidad de su entorno laboral y nuevamente los “ilustrados” vieron amenazado su poder hegemónico y de control mediático.

La medida adoptada por el Sindicato, resultó para el ejecutivo como acto de provocación bastante vilipendio y amenazante. Sintrazenú nuevamente retaba las políticas de los “ilustrados” predominantes, y eso no se podía quedar así.

Tras la ejecución de esta orden, el ejecutivo se manifestó a través de una carta enviada directamente al presidente de Sintrazenú, en esa misma semana, el día 27 de octubre de 2017 con el siguiente referido: “*solicitud respetuosa encaminada al retiro del televisor ubicado en la cartelera designada para Sintrazenú*”. En el contenido de la carta la representante para ese entonces del departamento de Desarrollo Humano y Organizacional, Patricia Betancur, le solicita

al presidente de Sintrazenú que retire de manera inmediata el televisor de la cartelera, pues el Sindicato no había sido autorizado por la administración para ubicar el artefacto allí, pues de lo contrario, el ejecutivo de la empresa se vería obligado a retirar el artefacto de la cartelera del Sindicato. Esta solicitud no era un llamado al retiro por la falta de “autorización” aducida por Betancur, era sin lugar a dudas el temor de la administración de Zenú por las consecuencias que podría acarrear una herramienta como esa en favor de las “no personas”, pues un medio de comunicación como ese, significaba el incremento del poder de influencia de Sintrazenú sobre la “gran bestia”, que en cualquier momento podría despertar.

Días después de que Sintrazenú recibiera la “respetuosa carta”, Betancur ordena el retiro del televisor de la cartelera del Sindicato de manera unilateral, sin dar oportunidad a que la organización diera una respuesta formal a dicha solicitud, sin embargo el presidente del Sindicato envía una carta como respuesta al ejecutivo de la empresa el día 31 de octubre de 2016 con asunto: *“respuesta a su solicitud respetuosa encaminada al retiro del televisor ubicado en la cartelera designada para Sintrazenú”*.

En la contestación, el presidente Padierna, informa al ejecutivo de la empresa que el motivo por el cual se había decidido dar la orden de ubicar la herramienta en el la cartelera del Sindicato, obedecía a la satisfacción de la necesidad identificada por la junta directiva de mantener informados a los asociados de Sintrazenú, acerca de todos los por menores que se puedan presentar en referencia a noticias que tengan que ver con la dinámica laboral y con las novedades acerca de los derechos a los que están sujetos los trabajadores de conformidad con la legislación. También se le informo a la administración en la carta, que basados en la sentencia C/411 de 2011. Las

organizaciones Sindicales gozan de una protección especial en materia de prensa y periodismo sindical y que, sumado a lo anterior, la organización invocaba el derecho al progreso tal y como lo hacían en la empresa de manera permanente.

En las líneas de la cara se podía leer el siguiente contenido: *“consideramos plausible el ejercicio a la libertad de expresión, prensa y propaganda que ustedes realizan con frecuencia en las instalaciones de la Empresa, cuando hacen uso de un televisor ubicado en el pasillo de la compañía al frente de la sala de computo ZUNET, bautizado con el nombre de “Copasst TV”, donde al igual que nosotros, hacen alusión a temas de interés para los trabajadores en materia de seguridad industrial, también manifestamos absoluto respeto al ejercicio de propaganda realizado por ustedes cuando ubican otro televisor en la entrada del restaurante y justo al frente de las carteleras Sindicales, donde a través de comerciales, hacen propaganda de los productos que se elaboran en la empresa (salchicha Ranchera, jamón Pietran, entre otros), también profesamos respeto a los eventos lúdicos que la empresa realiza en los corredores, cuando ubican vallas publicitarias de los productos de la empresa, y donde utilizan para dichos eventos un montaje de sonido de altos decibeles y grandes pantallas de televisión, las cuales también ubican al frente de las carteleras Sindicales. (De todo lo anterior, nuestra organización posee registros probatorios garantes de lo que aquí se menciona)”*.

Finalizando la carta de contestación, el presidente del Sindicato insta al ejecutivo de la compañía para que no concrete la advertencia que habían realizado de bajar de manera unilateral el televisor de la cartelera de la Organización; para referirse a ese acápite en específico, el representante legal de la organización les envía un consejo en la misma carta de respuesta y escribe

entre líneas lo siguiente: *“En referencia al último punto citado en su solicitud, les recomendamos no proceder a materializar su amenazante anuncio de retirar el medio magnético que nuestra organización usa para los fines ya enunciados en esta contestación, pues de ser así, nos veremos obligados a proceder de manera legal por el acto violatorio que ustedes pretenden ejecutar y lo haremos ante las autoridades de competencia”*.

La carta de respuesta del presidente de Sintrazenú parecía para algunos trabajadores una manera desesperada de llamar la atención, pues la comunidad laboral se había enterado del bochornoso evento en el que la administración demostró quien es el que manda en la empresa y puso de manifiesto la debilidad del Sindicato ante “los más capaces”, solo que la comunidad obrera de Zenú, no sabían cuál era el verdadero objetivo de presentar esa carta de respuesta.

2.5.10. Un Importante Triunfo para la Libertad de Prensa Sindical en Zenú.

En los primeros días del mes de octubre del año 2016, la organización Sindical deposita ante los juzgados laborales de la ciudad de Medellín una acción de tutela en contra de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S., por violación a la libertad de expresión Sindical. En la querrela, se aduce también la invocación al derecho al progreso y el desarrollo del Sindicalismo en materia de comunicación.

En la publicación del informativo número 10 del Sindicato Sintrazenú que salió en el mes de enero de 2017, apareció en la primera plana el título *“Sintrazenú, un Sindicato con nuevas tendencias y que está a la vanguardia”*. En el contenido se le informaba acerca del triunfo del Sindicato en el proceso iniciado por Sintrazenú, referente al televisor que había sido retirado de

manera unilateral por orden de la directora de Desarrollo Humano y Organizacional de Zenú, la señora Patricia Betancur. En el contenido del artículo se le informo a los trabajadores el desarrollo del proceso de la siguiente manera: *“después de iniciado un proceso de denuncia ante los juzgados por parte de Sintrazenú en contra de la administración, debido al hecho ocurrido en el mes de noviembre del año 2016, consistente en haber retirado sin autorización un televisor ubicado en la cartelera de nuestra Organización, las autoridades laborales fallaron positivamente para la reinstalación del artefacto”*. Este fallo significó irrefutablemente un triunfo político para la organización Sindical que programáticamente se ha ido ganando un lugar muy importante en la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

2.6 Marco Legal

Las disposiciones que en materia de derecho colectivo y sindical existen en nuestro país, están confinadas en textos como el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política de Colombia y los tratados internacionales de Derechos Humanos.

Para hablar acerca del derecho de asociación consagrado en la Constitución Política de Colombia nos remitiremos a los artículos 38 y 39 de la carta magna, donde se les garantiza a los ciudadanos colombianos el derecho de asociarse y de crear sindicatos para el cuidado de sus intereses laborales; en el artículo 38 encontramos que la carta egregia reza de la siguiente manera: *“se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”* (Constitución Política de Colombia, 2014, p.

13). En el artículo 39 está confinado el derecho en la siguiente forma: *“los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de Constitución”*. (p. 13).

Con este reconocimiento al derecho de asociación que el estado colombiano les da a los trabajadores del país, es que los trabajadores a través de las organizaciones Sindicales han encontrado un mínimo de protección ante el empleador, sin embargo, la materialización de este derecho en las instalaciones laborales es de una complejidad contumaz, ya que en la medida que un grupo de trabajadores estén pensando en conformar una organización sindical, es tomado por algunos empleadores de este país (por no decir que todos), como una amenaza a su autoridad y es debido a ese temor generalizado que se toman represalias de manera inmediata en contra de aquellos que deseen ejercer ese derecho.

Las medidas adoptadas por los empresarios ante esta “amenaza”, están encaminadas en terminar de manera unilateral los contratos de trabajo de las personas que se piensan agrupar, también emplean el traslado del operario o funcionario a otras instalaciones con el objetivo de separar a los “cabecillas” de la “macabra” idea y finalmente, tratan de llegar a un acuerdo con las personas que toman esta iniciativa.

Las facultades de operación de la que gozan los trabajadores que se logran agrupar en función de una organización sindical, están consagradas el Código Sustantivo del Trabajo en los

artículos del 357 al 487. El código sustantivo del trabajo está regulado por el decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.

En los 130 artículos del Código Sustantivo del Trabajo (CST) dedicados específicamente a la actividad Sindical, se hace alusión a mecanismos legítimos que reglamentan las dinámicas relacionales entre el empleador y los miembros de estas Organizaciones; entre las menciones que se hacen allí, está el derecho de que los trabajadores que hacen parte de los sindicatos, tiene todo el derecho de presentarle al empleador, un documento que contenga solicitudes que ellos consideren pertinentes para mejorar sus condiciones tanto laborales, como familiares y personales. Este documento se llama pliego de peticiones, el cual debe ser atendido por el empleador y fijar unas fechas con el fin de generar un dialogo con los representantes de los trabajadores que en este caso son los directivos del sindicato, o los representantes que hayan sido elegido por la asamblea reglamentaria. La asamblea de inscritos al sindicato debe ser realizada entes de presentar el pliego de peticiones, allí los asociados a la organización aprueban el petitorio que se le presentara al empleador, con los nombres de los negociantes, que como se dijo anteriormente pueden ser o los directivos de la organización o cualquiera de los asociados que hayan sido elegidos por la mayoría de los votantes.

El periodo de negociación del pliego de peticiones recibe el nombre de conflicto laboral y está diseñado para que se lleve a cabo en dos momentos que son: la etapa de arreglo directo, donde las partes (sindicato y empresa) llegan a los primeros acuerdos como las fechas y horarios en las que se celebraran las primeras reuniones, los dineros para viáticos que las empresas deben otorgarles a los negociantes del Sindicato y los permisos para ausentarse de las instalaciones de la

empresa por motivo de la negociación. El segundo momento de la negociación o conflicto laboral se llama atapa de prórroga. Esta etapa solo se abre en caso de las partes no lleguen a ningún acuerdo, lo que faculta a la organización sindical para que haga uso de otras figuras legales que le permite elevar sus peticiones en otras instancias, estas figuras están configuradas como el derecho a la huelga o el derecho a escalar el pliego de peticiones ante los tribunales laborales, esta última recibe el nombre de tribunal de arbitramento.

Para hacer uso de cualquiera de estas dos figuras del derecho de asociación, la organización sindical debe realizar nuevamente una asamblea extraordinaria en la que los negociantes deberán rendirles cuentas a todos los asociados que depositaron su confianza en estas personas, es deber de los dirigentes de la organización sindical realizar una divulgación de los pormenores de la negociación e invocar en caso de que no haya acuerdo entre las partes, la decisión a través de votaciones, si el sindicato hará uso de la huelga o del tribunal de arbitramento.

Tanto la invocación a huelga, como el derecho de elevar las peticiones no atendidas ante los tribunales laborales, deben ser notificadas dichas decisiones ante la oficina del trabajo para que el empleador sea avisado de que el evento es absolutamente legal y se llevará a cabo.

Para realizar una huelga laboral, la asamblea debió haber votado en aprobación a este derecho y levantado un acta en la asamblea donde se dio vía libre a este ejercicio, luego esa misma acta con una carta de manifestación de voluntad para ejercer el derecho a la huelga, será notificada al ministerio del trabajo y de manera ordenada los trabajadores tendrán las facultades legales para

declararse en huelga ante la empresa. Podrán instalar carpas al frente de la empresa y se les facultara para que realicen mítines con consignas alusivas a la negociación que no les fue atendida.

Para invocar el derecho de ir a un tribunal de arbitramento, el sindicato igualmente deberá depositar en la oficina del trabajo, el acta que da garantía de que la organización ha decidido escalar ante los tribunales laborales esta solicitud y que sea un juez quien decida la resolución del conflicto que se generó a raíz de la negociación. (Ministerio del Trabajo, 2016, pp.1-3).

En el (CST) en su artículo 405, se hace referencia acerca del fuero Sindical, el cual es una protección que reciben los representantes de los trabajadores y que ubica al dirigente sindical en una posición de igual con el empleador, y así poder dirimir cualquier conflicto que pueda generarse entre las partes, sin que el trabajador se vea disminuido en su dignidad por la figura contractual que consagra el mismo (CST) en el artículo 23 al referirse al contrato de trabajo como herramienta de subordinación.

Esto con el fin exequible de que se generen escenario de dialogo entre las partes, la figura del fuero sindical titula a los trabajadores que representan los intereses de los trabajadores de las empresas (Código Sustantivo del Trabajo, 2017, p. 146).

Los tratados internacionales también juegan un papel muy importante referente a los derechos laborales enmarcando un privilegio especial al referirse a la posibilidad que deben gozar los trabajadores para asociarse en Sindicatos con el fin último de defender sus intereses laborales.

El artículo 23 de la carta de los derechos humanos de la resolución 217 de 1948, contempla ese derecho de asociación como universal y absolutamente necesario para garantizar el cuidado de la democracia y no encaminar a la humanidad en las vías de la opresión o esclavitud. En este artículo también se mencionan las generalidades de los derechos laborales de manera expresa y lo reza de la siguiente manera: *“1. toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”*. (Cartilla de los Derechos Humanos, 2009).

Los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptados por la legislación Colombia donde se ratifica en su cumplimiento, tienen una incidencia análoga a las normas constitucionales de nuestro país.

Los convenios 87 y 98 consagran en sus textos los derechos igualmente universales de asociación a las organizaciones sindicales con el firme propósito de proteger los derechos laborales de los que son garantes los países que deciden adoptar estas recomendaciones.

El convenio 87 presentado ante la comisión de la para la redacción de los estatutos de la OIT y los convenios internacionales para tales fines en el año 1948, reglamentó las condiciones que se

deben tener en cuenta al momento de conformar una organización Sindical y título su acápite 87 bajo el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización. En la recomendación 98 se habla expresamente del convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. (Ratificación de Convenio de la OIT por Colombia, 1990).

3. FASE DEL HACER

3.1 Denominación del Proyecto de Grado con Opción de Impacto Social

El presente proyecto de grado con opción de impacto social se denomina IMPLEMENTACIÓN DE MESAS DE ASESORAMIENTO SINDICAL PARA LA EMANCIPACIÓN OBRERA EN ZENÚ.

3.2 Introducción

Las mesas de asesoramiento sindical para la emancipación obrera en Zenú, es la iniciativa presentada por el titular del presente trabajo y se basa en la necesidad identificada a través de un diagnóstico realizado a través de la observación, el análisis documental y las entrevistas realizadas a algunos de los asociados a la organización sindical Sintrazenú, donde se identifica la necesidad de tener un acompañamiento focalizado en temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, los derechos humanos laborales y el derecho colectivo.

En el desarrollo de la propuesta para el montaje de las mesas de asesoramiento sindical para la emancipación obrera en Zenú, se abrió un espacio único en la página web de Sintrazenú, donde los interesados en recibir asesoría en las categorías que se mencionan en el presente trabajo, lo podrán hacer con tan solo ingresar al icono designado para las indicaciones en línea y donde podrán descargar información y separar citas con los funcionarios del sindicato que integran las mesas de asesorías.

Los trabajadores que desean recibir asesoría en derechos humanos laborales, salud laboral y derecho colectivo y requieran este acompañamiento de manera personalizada, se pueden dirigir a la carrera 48 N°. 59 -52, allí encontrarán a los integrantes de las mesas que asesoran por cada categoría, donde se pretende dar cobertura a la totalidad de los integrantes de la organización sindical que requieran de este servicio.

3.3 Justificación

El trabajo social juega un papel importante en la realización del presente proyecto de impacto social, ya que las organizaciones sindicales y en especial la organización Sintrazenú, comparten principios éticos que se fundamentan como ideales del que hacer de este Sindicato con la profesión de trabajo social.

Para el trabajador social la igualdad, la justicia y la libertad, representan principios movilizados encaminados en contribuir a la transformación de un mundo como lo conocemos a un mundo mejor, donde la justicia social cubra las dimensiones que tocan las vidas de las personas en las diferentes latitudes del mundo entero, mientras que para la organización sindical Sintrazenú, estos mismos principios se enmarcan e integran en su política interior de seguridad sindical y defensa laboral, con la que pretenden congregar a los trabajadores en una idea que ubique a los trabajadores asociados y no asociados a esta organización en condiciones de igualdad de derechos y oportunidades, para que a través de este primer paso se logren escenarios de justicia ante

diferencia insultantes de tratamientos diferenciados y finalmente encontrar la libertad o emancipación de la clase trabajadora de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S.

3.4 Objetivos

3.4.1. Objetivo General.

Cambiar el equilibrio de poder en las zonas de influencia natural de la Empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S. mediante la ampliación del número de asociados que integran actualmente la organización Sintrazenú.

3.4.2. Objetivos Específicos.

- Impulsar los lazos lingüísticos y culturales entre los trabajadores de la empresa Zenú a través de la propaganda, para que se incrementen los vínculos de los trabajadores en general con Sintrazenú.

- Proveer a los trabajadores de la empresa de asistencia y acompañamiento en derechos humanos laborales, salud laboral y derecho colectivo, sean asociados o no asociados a la organización Sintrazenú

- Impulsar una comunidad integrada en la empresa Zenú, sin importar si hacen parte de la organización sindical o no, la cual estará interconectada a través de las redes cibernéticas y con las que se les educará en temas relacionados con derechos humanos laborales, derecho colectivo y seguridad y salud laboral.

3.5 Metodología

La metodología empleada para la realización del presente proyecto de grado con impacto social se basó en la Investigación Acción Participativa (IAP) donde se entró en contacto con la comunidad que integra la organización Sintrazenú, para que expusieran sus situaciones y problemas a través de la participación en una asamblea general de socios, donde los trabajadores manifestaron su interés en disponer de un espacio donde pudieran despejar dudas acerca de las dinámicas laborales que día tras día tienen que sortear, en especial las relacionadas con acoso laboral y seguridad y salud en el trabajo, adicionalmente se mencionaron temas que tiene que ver con los derechos humanos laborales, en el encuentro se les aclaró a los participantes que los temas relacionados con el acoso laboral se enmarcan en lo contemplado por el derecho colectivo.

Finalmente surge la propuesta de la creación de las mesas de asesoría sindical para la emancipación de los trabajadores de la empresa Zenú.

Este proceso metodológico facilitó la obtención de información de primera mano a través de los actores ya que según (Murcia Florian, 1999), la teoría y el proceso de conocimiento son,

esencialmente, una interpretación y transformación recíproca de la concepción del mundo. (Como cita, Bernal, 2010).

Tabla 4. Actividades a desarrollar en Sintrazenú según el objetivo específico.

OBJETIVO GENERAL: Cambiar el equilibrio de poder en las zonas de influencia natural de la Empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S. mediante la ampliación del número de asociados que integran actualmente la organización Sintrazenú.							
Objetivo específico	Actividades	Responsable	Recursos	Metas	Indicador	Medio de verificación	Cronograma por semanas
Impulsas los lazos lingüísticos y culturales entre los trabajadores de la empresa Zenú a través de la propaganda, para que se incrementen los vínculos de los trabajadores en	1. Realizar boletines informativos denunciando las vulneraciones a los derechos humanos laborales y demás actos de violación a los derechos de los trabajadores de	1. secretario de comunicaciones de la Organización Sindical Sintrazenú 2. Secretario de Educación de la Organización Sindical Sintrazenú. 3. Secretario de Derechos	Para la realización de estas actividades los responsables cuentan con recursos económicos aprobados por el presidente	Se quiere lograr la participación activa de la Organización Sindical Sintrazenú y que los trabajadores conozcan a través de los medios de	Como sistema de medición se realizarán encuestas que verifiquen el nivel de aceptación de la propaganda y la divulgación de la existencia de las mesas	Como medio de verificación se presentarán los resultados de las encuestas realizadas y las firmas que apoyan los diferentes proyectos que	Se expone a continuación.

<p>general con Sintrazenú.</p>	<p>Zenú perpetrados por la empresa. 2. Transmitir por medio del televisor del Sindicato, propaganda acerca de las ventajas que tienen los trabajadores de la empresa la vincularse a Sintrazenú</p>	<p>Humanos de la Organización Sindical Sintrazenú.</p>	<p>del Sindicato, también disponen de los equipos para la transmisión de la propaganda necesaria y de las herramientas para la impresión de los boletines que se entregaran; sumado al recurso</p>	<p>información, la existencia de las mesas de asesoramiento Sindical para la emancipación de los trabajadores e Zenú y desarrollar un acercamiento efectivo de toda la masa obrera de la empresa con Sintrazenú.</p>	<p>de asesoramiento sindical para la emancipación de los trabajadores de Zenú.</p>	<p>Sintrazenú ha emprendido en favor de la comunidad obrera de Zenú, como también algunas actas en las que se han tratado temas relacionados con los derechos de los trabajadores.</p>	
--------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fuente: Creación propia.

			humano con el equipo de redacción del sindicato.				
Proveer a los trabajadores de la empresa de asistencia y acompañamiento en derechos humanos laborales, salud laboral, y derecho colectivo, sean o no sean asociados a la	1. Identificar a los trabajadores que hayan tenido alguna situación relacionada con trámites de salud o derecho colectivo y brindarles acompañamiento. 2. asistir a los trabajadores que sean víctimas de	1. secretario de Relaciones públicas de la organización Sindical Sintrazenú. 2. Secretario de Salud de la organización Sindical Sintrazenú.	Para la realización de estas actividades los secretarios que deben cumplirlas, cuentan con recursos económicos, con las oficinas y equipos	Se pretende que los trabajadores identifiquen a Sintrazenú como la organización ideal para despejar las dudas y para resolver las situaciones y problemas de los trabajadores	Como sistema de medición se llenarán listas con los nombres de los trabajadores que han solicitado citas con los secretarios que cumplen con las funciones que se les encargaron.	Como medio de verificación se presentarán las planillas de los trabajadores que han asistido a los encuentros para las asesorías.	

organización Sintrazenú.	acoso laboral y asesorarlos.		disponibles y las redes oficiales de la institución.	de la empresa Zenú.			
Impulsar una comunidad integrada en la empresa Zenú, sin importar si hacen parte de la organización sindical o no, la cual estará interconectada a través de las redes cibernéticas y	1. Realizar charlas en los pasillos denominadas como células de debate sindical, donde se traten temas de la cotidianidad del trabajo y los derechos colectivos.	1. Presidente de la organización Sindical Sintrazenú. 2. vicepresidente de la Organización Sindical Sintrazenú. 3. Secretario General de la Organización Sindical Sintrazenú.	En la realización de estas actividades los responsables cuentan con recursos económicos asignados de manera exclusiva para la	La meta es conseguir la fidelidad de los trabajadores de la empresa Zenú hacia la organización Sindical y asistirlos en las situaciones concernientes a salud laboral, derecho	De igual manera como sistema de medición se usarán las actas de los encuentros donde se determinará el número de trabajadores que se han venido	Los medios de verificación empleado para esta actividad serán fotografías y videos de las actividades que se realizan.	

con las que se les educará en temas relacionados con derechos humanos laborales, derecho colectivo y seguridad laboral.	2. propiciar espacios de integración con los trabajadores, invitándolos a compartir ratos de esparcimiento.		realización de estas actividades, también cuentan con la estructura de la sede Sindical y el personal necesario.	colectivo y derechos humanos.	adhiriendo a las actividades propuestas.		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	------------------------------------------	--	--

3.6 Cronograma de Actividades

Tabla 5. *Cronograma de Actividades a desarrollar durante el Proyecto de Grado.*

Actividades	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Generación de objetivo general y específicos del proyecto	X															
Búsqueda y recolección de Información	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Diagnóstico de la población e identificación de la necesidad	X	X	X	X	X											
Tiraje de prensa sindical (estrategia de propaganda)			X				X				X				X	
Transmisión de videos TV (estrategia de propagada)		X				X				X				X		
Planificación para la asistencia a trabajadores vulnerados.	X				X				X				X			
Convocatoria a través del tv para asistirlos					X				X				X			
Diapositivas en tv educando sobre acoso laboral	X		X				X				X				X	
Diapositivas en tv acerca del derecho de asociación				X				X				X				X
Identificación de trabajadores con dificultades	X		X	X		X	X	X			X	X		X		X
Planificación de las células en los pasillos.		X			X					X	X				X	X
Charlas de células en la empresa.			X		X	X	X				X	X			X	X
Planificación de los eventos culturales y recreativos.							X	X	X							

Ejecución de las actividades.									X	X						
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: Creación propia.

4. DEVOLUCIÓN CREATIVA

El desarrollo del presente trabajo de grado con opción de impacto social significó un aporte importante para la organización sindical, ya que le ofreció una manera ordenada de llevar a cabo las actividades propias de la institución y se refleja en los positivos resultados de la concreción de los objetivos trazados desde el inicio del proyecto.

La implementación de las actividades propuestas por el proyecto de impacto social propuesto elevó de manera contundente el fervor sindicalista en la empresa Zenú, tal y como estaba trazado en uno de los objetivos específicos del presente trabajo, logrando con las estrategias planteadas que las vinculaciones de trabajadores a la institución, la constituyeran como la organización Sindical mayoritaria de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S. esto sin lugar a dudas se puede calificar como el logro de lo inesperado, puesto que a la organización Sintrazenú le ha tocado competir por ganarse un espacio en el escenario de la empresa con organizaciones sindicales de tradición que llevan en la práctica del sindicalismo decenas de años, una de ellas llamada Sinaltralac cumple ochenta (80) años en el ejercicio y la otra llamada Sintralimenticia ha cumplido cuarenta (40) años en el movimiento, cabe resaltar que Sintrazenú fue conformado como organismo de defensa laboral el 26 de Octubre de 2014 lo que indica que está próximo a cumplir tres (3) años en el ámbito Sindical.

Es por proyectos como el aquí expuesto que Sintrazenú se ha posicionado hoy como el Sindicato mayoritario de la empresa debido a que representa el cambio vanguardista que vela por

los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la empresa Zenú, siempre enfocando su sentido de lucha por el beneficio de la colectividad laboral.

Se ha caracterizado por la exigencia y la práctica de la transparencia económica y efectiva y ha basado su independencia a partir de la autofinanciación a partir de las cuotas de sus afiliados.

Se esfuerza constantemente por mantenerse a la vanguardia y es a través de proyectos como el presente que lo demuestra, donde no solo busca proyectarse como organización Sindical, sino que lucha por rescatar la democracia y la participación de los trabajadores, invitándolos para que sean ellos en comunidad quienes tomen las decisiones concernientes a su futuro laboral.

Bajo los principios de igualdad, justicia y libertad, Sintrazenú se ha mostrado como una organización que tiene como objetivo reunir los altos valores morales de los hombres para constituirlos como el centro de la unión obrera.

Ha trabajado arduamente por lograr la concordia universal con el firme propósito de mejorar tanto al hombre como a la sociedad, lo que identifica a Sintrazenú más que como una organización Sindical, como una fraternidad.

Desde su natiidad Sintrazenú se ha denominado como una organización esencialmente filantrópica, progresista e ideológica, que tiene como objeto la busque de la justicia social y defensa de los derechos laborales, el estudio de la moral y la práctica de la solidaridad y fraternidad.

Han trabajado por el mejoramiento tanto material como moral y por el perfeccionamiento intelectual y social de los trabajadores de la empresa Zenú que se han adherido a Sintrazenú.

Han profesado por principio la tolerancia mutua, el respeto por sus ideales y el de los demás, siempre y cuando no vayan dirigidos en vulnerar la dignidad ajena.

Con lo ya mencionado y ante tanto despliegue de principios éticos me permito citar a Kant cuando se refiere al comportamiento en relación con los demás aduciendo *“obra de tal modo, que la máxima de tu voluntad pueda valer siempre, al mismo tiempo, como principio de una legislación universal”*. (Kant, 2013, p. 122)

Esta máxima de Kant sin lugar a dudas invita al buen uso de la autonomía moral de cada persona, pero también exhorta al buen comportamiento, partiendo de la voluntad como la capacidad que tenemos de desear y ese deseo encaminado en hacer el bien a las demás personas, sin pasar por encima de la dignidad de nadie, tal y como lo describe Jean Jacques Rousseau *“puesto que ningún hombre detenta autoridad natural sobre su semejante y puesto que la fuerza no produce ningún derecho, como fundamento de toda autoridad legítima entre los hombres quedan, entonces los convenios”*. (Rousseau, 2009, p. 11).

El camino al dialogo y a la concertación serían las vías más idóneas a la hora de dirimir un conflicto entre las partes que comparten la dinámica relacional, sin embargo, las constantes arremetidas en contra de la organización Sintrazenú, son las que han conducido al Sindicato a

tomar medidas ejemplares, sin importar el significativo esfuerzo por mantenerse en los ideales expuestos del respeto por el pensamiento ajeno y por buscar la concordia universal.

Pero la esperanza aún no se ha perdido, pues las iniciativas vanguardistas que presenta Sintrazenú, están diseñadas para demostrar que las propuestas pueden encontrar un camino de concertación y crecimiento mutuo, ubicando tal y como lo ha hecho Sintrazenú, al trabajador como el centro del desarrollo y no como un medio para llegar a un fin, como lo pregonan la retórica corporativa de la hegemonía en Zenú.

Los “más capaces”, autodenominados como el conjunto de “ilustrados”, tendrán que aceptar que las “no personas” ahora están en una posición en la cual pueden emprender un dialogo en el que la dialéctica del uno y del otro se puedan encontrar para generar un escenario de construcción tan necesario para la comunidad labora de la empresa Industria Zenú.

“los diversos caracteres de las naciones son una mezcla de virtudes y vicios, de buenas y malas cualidades. Las mezclas afortunadas son aquellas de las que resultan grandes bienes, aunque a veces nadie lo hubiera adivinado”. (Montesquieu, 1998, p. 201)

En definitiva, en la diversidad existente en la compañía Zenú se encuentran los grandes bienes y más preciados, se requiere de una concatenación dialéctica en la que nos podamos encontrar y resolver los conflictos que aquejan a la comunidad obrera de la empresa Zenú, y para ello solo basta con diluir el ego que nubla las voluntades; es decir, el deseo que se posee en cada hombre de cumplir o ejercer determinado acto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cartilla de los Derechos Humanos. (2009). 2ed, pp. 1-131. Bogotá, Colombia: Editorial Temis S.A.

Chomsky, N. (2004). *Hegemonía o Supervivencia. La estrategia imperialista de los Estados Unidos*. (pp. 7-383). Barcelona, España: Ediciones B,S.A.

Chomsky, N. (2017). *Porque lo decimos nosotros. Ideal democrático, estrategias de poder y manipulación en el siglo XXI*. (pp. 1-250). Bogotá, Colombia: Editorial Planeta Colombiana S.A.

Código Sustantivo del Trabajo. (2017). 1ed, pp. 15-851. Bogotá, Colombia: Editorial Unión Ltda.

Constitución Política de Colombia. (2014). (pp. 7-126). Colombia: Ediciones Esquilo Ltda.

Corvalán, J. (1996). Los paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad. CIDE, Documentos, N°4, Santiago.

Decreto 017/2016, de 8 de enero, que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo. Ministerio de Trabajo. Bogotá, Colombia. 08 de enero de 2016. (pp. 1-3). Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-febrero-circulares-2013/5832-decreto-017-del-8-de-enero-de-2016.html>

Industria de Alimentos Zenú S.A.S. (2015). Convención Colectiva de Trabajo suscrita con Sintrazenu2015– 2107. pp. 7 -112. Medellín, Colombia.

Kant, E. (2013). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres, critica de la razón práctica, la paz perpetua*, (212 ed, pp.1-290). Buenos Aires, Argentina: Editorial Porrúa.

Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European journal of work and organizational psychology*.5(2), pp.165-184

Montesquieu, C. (1998). Del espíritu de las leyes, (12ed, pp. 1-452).

Montilla, O. (5 de septiembre de 2010). Noam Chomsky y las 10 estrategias de manipulación mediática. Biblioteca Pleyades. Recuperado de https://www.bibliotecapleyades.net/sociopolitica/sociopol_mediacontrol76.htm Consultado o: 6 de mayo de 2017.

Sintrazenu. (2017). Página Oficial de la Organización sindical Sintrazenu. Disponible en <https://sintrazenumedellin.wixsite.com/sintrazenu>

Ratificación de Convenios de la OIT POR Colombia. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200...ID...

Consultado: 17 de mayo de 2017

Rousseau, J. (2009). *El contrato Social*. (9ed, pp. 229). Bogotá – Colombia: Panamericana Editorial.

Sintrazenú. (2014). *Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Industria de Alimentos Zenú S.A.S*. Medellín, Colombia.

10. ANEXOS

ANEXO 1.

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA FACTIBILIDAD DE LA CRECIÓN DE LAS MESAS DE ASESORAMIENTO SINDICAL PARA LA EMANCIPACIÓN OBRERA EN ZENÚ.

Con esta encuesta no se desea venderle ningún producto ni servicio, solo se quiere conocer su opinión.

Fecha: _____

Nombre: _____

Sección/Área de trabajo: _____

1. ¿Cree usted que las mesas de asesoría sindical contribuyen para su tranquilidad laboral?

a. Si

b. No

Por qué? _____

2. ¿Las mesas de ayuda virtual le facilitan las consultas en temas de interés para usted?

a. Si

b. No

Por qué? _____

3. ¿Qué tan a menudo visita usted la página para realizar sus consultas?

- a) Frecuentemente
- b) De vez en cuando
- c) Nunca

4. ¿Cuál de las opciones de asesoría que ofrece Sintrazenú en las mesas de ayuda usted prefiere?

- a. Virtual.
- b. Presencial.

5. ¿Cree usted que con el proyecto que se implementó de asesoramiento a través de mesas de ayuda; Sintrazenú cumple con sus expectativas?

- a. Si
- b. No

Por qué? _____

MUCHAS GRACIAS POR LA ATENCIÓN PRESTADA