

Jóvenes por la democracia
al congreso de la CUT 2014

VI
CON
GRE
SO

POLÍTICA DE JÓVENES EN LA CUT

Jóvenes Por la Democracia al Congreso de la Cut 2014



“ La juventud
trabajadora
hacia el sexto
congreso
nacional ”



to
d
R
or



**POLÍTICA DE JÓVENES
EN LA CUT:**
*“La juventud trabajadora
hacia el sexto congreso nacional”*

Documento de tesis para el VI Congreso
de la Central Unitaria de Trabajadores

SANTA MARTA
24 al 26 de Septiembre de 2014

POLÍTICA DE JÓVENES EN LA CUT:

“La juventud trabajadora hacia el sexto congreso nacional”

Primera edición: Septiembre 2014

Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador-CUT.

Apartado Aéreo 12175,
Medellín, Colombia

Autores:

Jóvenes sindicalistas de los Departamentos de:

Antioquia	Quindío
Chocó	Caldas
Cundinamarca	Valle del Cauca
Boyacá	Cauca
Bolívar	Nariño
Córdoba	Santander
Atlántico	Norte de Santander
Sucre	Arauca
Guajira	Tolima
Magdalena	Huila
Cesar	Meta
Risaralda	Caquetá

Fotografías portada:

Encuentros Regionales y Seminario Nacional para la construcción de las tesis juveniles al VI Congreso de la CUT.

Diseño y Diagramación:

Pregón S.A.S. Medellín, Colombia

ISBN:

Contenido

I. Antecedentes.....	5
II. El departamento de la juventud y del menor trabajador de cara al vi congreso nacional de la CUT.....	14
III. Marco jurídico internacional	23
IV. Marco jurídico nacional	34
V. Análisis situacional	41
VI. La juventud trabajadora y la CUT- análisis de coyuntura	62
VII. Organización - resolución	80
ANEXOS	104

I. Antecedentes

El Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador tuvo su origen en una apuesta esgrimida por las/os jóvenes trabajadores dirigida a tener un espacio propio al interior de la Central en el año 1999, teniendo en cuenta que los temas relacionados con este sector de la población se encontraban inmersos en la competencia del Departamento de la Mujer debido a que no se contaba con los recursos económicos suficientes; es así como frente a esta problemática un grupo de jóvenes dio inicio a diversos encuentros regionales con el fin de recoger las ideas necesarias para que su apuesta se hiciera realidad conformando el Comité de Impulso del Departamento de Niñez y Juventud Trabajadora.

De esta forma, en el marco del V Congreso de la CUT, llevado a cabo en el mes de Agosto de 2006 y en el cual se reunieron 1500 delegados sindicales de todo el país, el Comité presentó formalmente la propuesta colectiva elaborada a lo largo de los años, la cual fue aprobada unánimemente y consignada

en la Resolución No 3, estableciendo: la creación y organización del Departamento de Niñez y Juventud Trabajadora¹ como una estructura de carácter nacional, con un director en propiedad, visibilizándolo internacionalmente para la obtención de los recursos necesarios para su funcionamiento, y ostentando la obligación de impulsar el I Congreso de la Juventud Trabajadora.

Este último escenario tuvo lugar entre el 29 de Noviembre y el 1 de Diciembre de 2007 en la ciudad de Bogotá convirtiéndose en un importante espacio de intercambio y debate acerca de la importancia de la juventud en el movimiento sindical, contando con la participación activa de dirigentes nacionales de la CUT, y propiciando el intercambio de puntos de vista de las/os jóvenes sindicalizados y no sindicalizados en torno a:

- a) La situación del movimiento sindical en Colombia, Latinoamérica y el mundo.
- b) Los problemas laborales, sindicales, sociales y políticos de la juventud trabajadora.
- c) La situación de relevo generacional.

1 Si bien en dicha resolución se bautizó al Departamento como "Departamento de Niñez y Juventud Trabajadora", en virtud del numeral 15 del artículo 32 inscrito en los Estatutos de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia- CUT- el nombre formal del Departamento quedó establecido como: Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador, el cual subsiste sin reformas hasta la fecha.

d) Estrategias de renovación y afiliación sindical juvenil.

Así, el I Congreso de la Juventud Trabajadora permitió crear una hoja de ruta que dio paso a la formulación de una propuesta que tuvo como objetivos principales:

- a) Generar mayor autonomía, dinámica, organización y articulación del Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador.
- b) Animar la participación de las/os jóvenes afiliados a la CUT.
- c) Lograr la afiliación y vinculación de nuevos jóvenes en el movimiento sindical.

La claridad en los objetivos trazados en torno al departamento propició la generación de un convenio con la Escuela Nacional Sindical (ENS) dando lugar al proyecto *“Promoción de la organización de la juventud trabajadora de la CUT- Colombia para la inserción participación y defensa de derechos”* contando con el apoyo financiero del Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia SASK organización de cooperación para el desarrollo y solidaridad del movimiento sindical de ese país.

A partir de ese punto empezó un proceso de construcción de un departamento sólido y capaz, con el fin de aportar en el mejoramiento de la problemática

juvenil en materia de empleo y lograr una organización efectiva de los/as jóvenes, promoviendo la capacitación, el diálogo inter-generacional e impulsando la participación en los espacios sindicales de todo el país.

Hacia el año 2008, el proyecto logró desarrollar una estructura organizativa en el Departamento de Juventud a nivel nacional y regional, creando 24 subdirectivas en todo el territorio nacional, las cuales cuentan con un director delegado y equipos de apoyo conformados a través de convocatorias a procesos de formación, capacitación y organización dirigidos especialmente a las/ os jóvenes trabajadores.

A su vez se constituyó un Equipo de Apoyo Nacional en torno al Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador, el cual, de acuerdo a los estatutos, debía conformarse con la participación de las 32 subdirectivas departamentales, los cerca de 20 sindicatos nacionales y las federaciones existentes, reuniéndose por lo menos dos veces al año, sin embargo, no todas las subdirectivas poseían la estructura, el número de directivos, ni los recursos suficientes para garantizar su plena participación en el equipo, por tal razón este se fue conformando según la disponibilidad de recursos, pero también teniendo en cuenta los antecedentes de trabajo con jóvenes sindicalistas en cada uno de los casos.

A Diciembre de 2010 el Equipo Nacional contaba con la participación de los Directores de Juventud de diez subdirectivas departamentales: Bolívar, Atlántico, Amazonas, Magdalena, Sucre, Casanare, Nariño, Cesar, Córdoba, Bogotá -Cundinamarca, Antioquia, Valle del Santander, Huila, Risaralda, Quindío, Caldas, Tolima, y Meta, y dos representantes de sindicatos nacionales (UNEB y Sinalserpub), constituyendo el escenario propicio para la generación de una propuesta de Planeación Estratégica, la cual tuvo como base los problemas identificados por el Comité fundador del departamento, validando su Visión y Misión:

“Visión: Para el año 2017, el Departamento de Niñez y Juventud Trabajadora de la CUT2 tendrá una estructura relativamente autónoma, compuesta por Equipos de Apoyo a nivel Nacional y Departamental con directivos preferiblemente jóvenes –entre 18 y 35 años de edad. Asimismo, habrá generado una amplia base de jóvenes hombres y mujeres líderes que asuman la renovación del sindicalismo colombiano; e impulsado políticas dentro y fuera de la central para promover el Trabajo digno en términos de erradicación del trabajo infantil, eliminación de la discriminación laboral de jóvenes –en especial de mujeres- y ejercicio de su derecho a la sindicalización. Del mismo modo, el Departamento incidirá en diversos escenarios nacionales e internacionales para mejorar la calidad de vida de la niñez y juventud del país.

2 Estatutariamente denominado Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador.

Misión: El Departamento de Niñez y Juventud Trabajadora de la CUT conforma Equipos de Apoyo a nivel nacional y departamental, con la cualificación necesaria para implementar políticas de organización de la juventud en la CUT y liderar la renovación sindical desde las bases e instancias directivas, en un marco de diálogo intergeneracional, defensa de la clase trabajadora y construcción de una sociedad más justa, igualitaria y democrática. Asimismo desarrolla programas para la promoción del Trabajo digno a partir de la erradicación del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación laboral de jóvenes —en especial de mujeres—, y el ejercicio de su derecho a la sindicalización, apoyándose en investigaciones y lecturas cualificadas de la realidad social. En ese marco, el Departamento se vincula a diversos escenarios locales e internacionales asociados a la problemática de la niñez y de la juventud, especialmente en temas laborales, y en un marco de cooperación".

Elementos que han constituido hasta el momento la hoja de ruta de nuestras actividades, a su vez, en la actualidad el proyecto **"Promoción de la organización de la juventud trabajadora de la CUT- Colombia para la inserción participación y defensa de derechos"** ha constituido una experiencia positiva toda vez que ha logrado visibilizar el tema y ubicarlo en la agenda sindical, de esta forma ha conseguido:

- a) Promover campañas de sensibilización dentro y fuera de los sindicatos *"por un rostro joven en el sindicalismo colombiano"*
- b) Articulación de procesos de unidad con las demás centrales obreras (CTC-CGT) en espacios de participación tripartita a nivel nacional.

- c) El posicionamiento de dirigentes juveniles y su participación en espacios nacionales como la Mesa Nacional de Juventud, Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales; e internacionales involucrándose activamente en las estructuras de juventud.

Aunque se ha avanzado de forma considerable aún existen aspectos que requieren de mejoría y construcción colectiva, de esta forma trabajamos día a día por lograr una caracterización de la juventud trabajadora al interior de la Central, resulta indispensable articular nuestro accionar con los movimientos y organizaciones sociales juveniles, requiriendo un conocimiento más a fondo en su respecto. A su vez, las estructuras construidas necesitan consolidarse siendo necesaria una capacitación más especializada que propugne por la formación de dirigentes sindicales integrales que puedan acceder a las instancias de dirección en la CUT y sus sindicatos filiales, a nivel nacional, regional y local.

En consecuencia es nuestro compromiso:

- a) Consolidar los departamentos regionales y sus equipos de apoyo para la consecución de su fortalecimiento, creándolos en las regiones faltantes, y garantizando que se reúnan una vez al mes.
- b) Implementar procesos de formación más especializados involucrando a la totalidad de nuestros/as afiliados/as jóvenes.

- c) Generar procesos de investigación con el fin de caracterizar acertadamente a la juventud trabajadora.
- d) Impulsar una estrategia efectiva de afiliación sindical juvenil contando con herramientas novedosas de comunicación, posibilitando su organización independientemente de la contratación o la forma de vinculación laboral y que sean reconocidos como trabajadores.
- e) Incorporar a las mujeres y hombres jóvenes trabajadores en los espacios de participación y representación de la organización sindical y de la CUT.
- f) Hacer visibles a las/os jóvenes, identificados/as como trabajadoras y trabajadores de los diferentes sindicatos y federaciones filiales de la CUT, articulado nuestro trabajo al sector formal e informal de la economía.
- g) Denunciar cualquier política nacional que desconozca el trabajo infantil, promoviendo acciones para erradicarlo.
- h) Incluir en los eventos educativos y organizativos el 50% de participación jóvenes, hombres y mujeres.
- i) Garantizar la reunión del equipo nacional dos veces al año, el cual tendrá carácter asesor, con-

sultor, y deliberativo, con el fin de plantear propuestas para las instancias: nacional, regional y local.

- j) Realizar una reunión nacional con el fin de elaborar el plan de acción y estratégico del Departamento.

Por último el departamento ostenta como propuesta reivindicativa la consecución de un trabajo digno para la juventud, propugnando por la construcción de una política pública que lo garantice, equilibre los desniveles salariales, atienda las necesidades juveniles y de sus familias, garantice su calidad de vida, y el cumplimiento del principio *“a trabajo igual, salario igual”* propiciando una campaña por la equidad salarial.

II. El departamento de la juventud y del menor trabajador de cara al vi congreso nacional de la CUT

Resulta fundamental para la lograr los objetivos del Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador de la CUT la consecución de una participación efectiva en el seno del VI Congreso de la Central, por tanto, tal evento se ha convertido en el eje coyuntural de su accionar durante el año 2014, partiendo en este contexto, de la siguiente pregunta:

¿Qué conocimientos tiene la juventud sindicalista respecto al Congreso Nacional de la CUT?

Contrario a lo que podría pensarse, el Congreso de la CUT es el máximo instrumento organizativo de carácter deliberativo y decisorio de la Central, luego, es la principal autoridad de toda la organización en virtud de la cual se establece de una forma democrática y participativa la Carta de Navegación que ostentará la lucha sindical por los próximos cuatro años, por tanto en este momento nos encontramos presenciando un suceso coyuntural del cual las ideas de la juventud podrán hacer parte.

¿Cuáles son sus principales funciones?

La Carta de Navegación desarrollada en el Congreso Nacional contendrá la declaración de principios y la plataforma de lucha de la Central que se concretan en las siguientes temáticas³:

- Estudiar los problemas sociales, económicos, culturales y organizativos de los trabajadores y demás sectores populares, y adoptar propuestas y planes de acción para buscarles solución.
- Elaborar el plan de trabajo de la Central y determinar los organismos responsables de ejecutarlos.
- La modificación o adopción de los estatutos.
- La fusión con otra Central obrera nacional.
- La definición de la política exterior de la Central y de sus relaciones con el movimiento obrero internacional y la afiliación a una Central mundial o regional.
- La ratificación de las afiliaciones aceptadas por la Junta Directiva Nacional.
- La fijación de cuotas de admisión, y extraordinarias.

3 Artículo 23 de los Estatutos de la CUT.

- Aprobar, improbar o modificar las resoluciones dictadas por la Junta Directiva Nacional y el Comité Ejecutivo.
- La imposición de las sanciones previstas en los estatutos.
- Fallar las apelaciones que interpongan las organizaciones afiliadas o los directivos nacionales, departamentales y regionales de la Central.
- La disolución de la Central.
- Darse su propio reglamento.
- Las demás que sean necesarias para la buena marcha de la Central y que no se opongan al espíritu de los estatutos.

Las tesis de los/as jóvenes trabajadores/as de Colombia pueden referirse a cualquiera de estas temáticas, por tanto tienen un amplio margen de acción para desarrollar inquietudes y propuestas con el fin de enriquecer el movimiento sindical desde su perspectiva.

¿Cómo se toman las decisiones al interior del Congreso de la CUT?

Las determinaciones al interior de este escenario son válidas si cuentan con el voto afirmativo de la mitad más uno de los asistentes; el derecho a votar es personal e indelegable.

Las deliberaciones y conclusiones se dejan consignadas en un libro especial de actas.

Pero ¿Cómo es posible participar en el Congreso Nacional de la CUT?

Existen diversas formas de participar, la primera y más importante podría denominarse “Estatutaria”, toda vez que se encuentra expresamente establecida en los Estatutos de la CUT, se caracteriza por dotar de voz y voto en el espacio del Congreso, y la ejercen los sindicalistas que hagan parte de los siguientes organismos:

• Comité Ejecutivo Nacional:

Es el estamento que ejerce la dirección permanente de la Central y se encuentra integrado por 21 miembros, los cuales ocupan los cargos de: Presidente; Primer Vicepresidente; Segundo Vicepresidente; Secretario General; Fiscal; Directores (as) de los Departamentos de Tesorería y Finanzas; Comunicaciones; Derechos Humanos; Recursos Naturales; Salud en el Trabajo; Seguridad Social; Educación; Investigación; Mujer; Organización; Relaciones Laborales; Asuntos Jurídicos; Empresas Transnacionales; Relaciones con los sectores sociales; Relaciones Internacionales; y Juventud (el cual lidera Ligia Inés Alzate Arias)

• Junta Directiva Nacional de la Central

Constituye el organismo de administración y gobierno de la organización, se encuentra conformado por:

Organismo	Delegados junta nacional
Comité Ejecutivo Nacional	TODOS
Presidentes de los sindicatos de rama	TODOS
Presidentes de las subdirectivas regionales y departamentales	TODOS
Subdirectiva regional o departamental que tenga entre 5.000 y 10.000 afiliados	1
Subdirectiva departamental que tenga entre 10.001 y 20.000 afiliados	2
Subdirectiva departamental o regional que tenga más de 20.000 afiliados	3
Sindicato de rama que tenga entre 5.000 y 10.000 afiliados	1
Sindicato de rama que tenga entre 10.001 y 20.000 afiliados	2
Sindicato de rama que tenga entre 20.001 y 40.000 afiliados	3
Sindicato de rama que tenga entre 40.001 y 100.000 afiliados	4
Sindicatos que tengan más de 100.000 afiliados	5

• Delegados oficiales elegidos al Congreso

Los delegados oficiales son personas elegidas expresamente por los/as trabajadores/as afiliados/as a las organizaciones sindicales, en una proporción de un delegado por cada quinientos (500) afiliados o fracción igual o superior a trescientos (300).

El mecanismo mediante el cual son designados es el voto directo, secreto, a través de listas en papeleta escrita o tarjeta electoral, y aplicando el sistema de cociente electoral cuando se vayan a elegir dos o más delegados.

Estos delegados al Congreso Nacional son escogidos para un periodo de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha de la elección, pero su mandato podrá ser revocado por la Junta Directiva Nacional o el Congreso de la CUT por iniciativa propia o a solicitud de los electores o de alguno de los organismos de control establecidos.

Según el parágrafo 2 del artículo 15 de los Estatutos de la Central las elecciones de delegados al Congreso debe realizarse el mismo día que se elija el Comité Ejecutivo Nacional, sin embargo en Junta Nacional se estableció como plazo máximo el 31 de Mayo de 2014.

Ahora, como podemos evidenciarlo en nuestra vida diaria, la mayoría de la juventud sindicalista no ha sido elegida para hacer parte de los organismos estudiados, entonces ¿Existen alternativas?

Por supuesto, comencemos a hablar de la participación “Fraternal”.

La ejercen los sindicalistas que sean designados como delegados Fraternalos los cuales pueden asistir

al Congreso Nacional de la CUT con derecho a voz pero sin voto; aspecto que, si bien parece ingenuo puede convertirse en determinante si se tienen los elementos para generar un muy bien debate.

¿Cómo se designan los fraternales?

Por determinación de la LIII JUNTA DIRECTIVA NACIONAL-CUT⁴ cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo Nacional tendrá derecho a elegir discrecionalmente siete delegados fraternales⁵, garantizando como mínimo una mujer y un joven menor de 35 años.

Adicionalmente en dicha Junta se determinó que los sindicatos con menos de 500 afiliados pueden agruparse y designar a un delegado fraternal.

En este contexto, siendo consciente de la naturaleza y mecánica interna del Congreso de la CUT, el Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador comenzó a desarrollar una metodología con el fin de garantizar, de la mejor forma posible, la participación efectiva de las/os jóvenes en este escenario, socializando como primera medida la naturaleza de este importante órgano de decisión y construyendo de forma colectiva y democrática

4 8 y 9 de mayo de 2014.

5 Posteriormente se amplió a diez delegados fraternales por cada miembro del Comité Ejecutivo.

las tesis a presentar al Congreso mediante una interacción constante entre el equipo nacional y sus homólogos regionales; metodología que permite reafirmar identidades propias y colectivas, buscando una interconexión de intereses e identidades por sectores y regiones.

A su vez, dicho trabajo ha reforzado el espacio propiciado por el departamento como un escenario de referente político, sindical y social; propio para la cualificación de **jóvenes líderes** y **lideresas** en temas específicos para ganar su participación y representación en la CUT, haciendo necesario que el periodo fundado por el VI Congreso de la CUT contenga como política fundamental, la participación real de esta población en los cargos de dirección y representación en la CUT.

Dicho trabajo fue realizado teniendo como insumo las conclusiones y resoluciones aprobadas en el V Congreso de la Central, convirtiéndose en el norte a seguir para ser posicionado en su VI edición, escenario en el cual debe evidenciarse que es muy poca la voluntad política del Comité Ejecutivo de la CUT para posibilitar la participación de las/os jóvenes trabajadores en la Central, desde los cargos de decisión y liderazgo.

Las reuniones preparatorias al VI Congreso de la CUT y el análisis crítico y las opiniones de las participan-

tes, frente a la coyuntura política actual y los aportes a la política del Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador, continúan acompañando este proceso, el cual ha recorrido las siguientes regiones del país:

Ciudad	Regiones
Medellín	Antioquia -Chocó
Bogotá	Cundinamarca -Boyacá
Cartagena	Sucre, Bolívar, Atlántico y Córdoba
Santa Marta	Magdalena, Cesar
Pereira	Quindío, Caldas, Risaralda
Cali	Valle, Cauca, Nariño
Bucaramanga	Santander, Norte de Santander y Arauca
Ibagué	Huila, Tolima
Bogotá	Meta, Caquetá

Para finalmente consolidar las propuestas finales de cara al Congreso en el Encuentro Nacional de Juventud llevado a cabo en la ciudad de Bogotá con la juventud representante de las regiones visitadas.

III. Marco jurídico internacional

AVISO IMPORTANTE AL LECTOR/A!!!!

Los acápites referentes a normatividad (nacional e internacional) pretenden **enunciar sucintamente** el marco jurídico en materia juvenil **sin realizar una profundización en la posición política que la CUT al respecto**, toda vez que merece un estudio riguroso y democrático que supera la finalidad del presente documento, aspecto que no obsta para proponer como reto y tarea para la juventud trabajadora incidir en el ordenamiento jurídico desde una perspectiva crítica que promueva su mejoramiento o derogatoria (según sea el caso).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido una serie de reglamentos basados en las Normas Internacionales del Trabajo de mayor relevancia para el empleo juvenil las cuales constituyen importantes vías para la consecución del trabajo digno, de esta forma, en Junio de 2005 la Conferencia Internacional del Trabajo estableció que si bien la mayoría de la normatividad internacional resulta aplicable a las/os jóvenes resulta clave des-

tacar las de mayor importancia para su condición particular, toda vez que, preceptúan las condiciones necesarias para la generación de empleos de buena calidad y contienen disposiciones específicas para este sector de la población.

De esta forma, existe nutrida normatividad, Convenios y Recomendaciones, que cubre temas clave como son la capacidad educativa, el mejoramiento de la empleabilidad, creación de empleos productivos para la juventud, condiciones de ingreso a la fuerza de trabajo, edad mínima de admisión, remuneración, jornada laboral, trabajo nocturno, seguridad social e inspección de trabajo entre otros temas fundamentales, proporcionando lineamientos prácticos en cabeza de los países con el objetivo de facilitar la integración plena y productiva de las/os jóvenes en el mercado laboral.

Los Convenios generados por parte de la OIT constituyen tratados internacionales sujetos a la ratificación por parte de los países miembros (a los cuales pertenece Colombia), por su parte, las Recomendaciones son instrumentos, que en principio⁶ no son obligatorios para los Estados, que otorgan directrices que contribuyen a orientar la política pública y

6 Las esgrimidas en materia de Libertad Sindical han sido consideradas como vinculantes (obligatorias) para el Estado Colombiano por parte de la Corte Constitucional.

ordenamiento jurídico nacional. En este contexto, las naciones parte de la OIT deben informar periódicamente acerca de los progresos realizados en la aplicación de dicha normatividad internacional ante los medios de control esgrimiendo recomendaciones al respecto pretendiendo, en todo caso, fortalecer las capacidades de los Estados respecto a las condiciones laborales de la juventud.

Así podemos observar los siguientes Convenios de la OIT, los cuales requieren de especial atención, toda vez que existen para defender nuestros derechos como jóvenes sindicalistas y trabajadores.

Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Determina la obligación por parte de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo de adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y trabajadoras (incluyendo a la juventud) el libre derecho a sindicalizarse. Fue ratificado por Colombia el 16 noviembre 1976 y vinculado al ordenamiento jurídico a través de la Ley 26 de este mismo año, por lo tanto resulta de obligatorio cumplimiento como cualquier otra ley de la República, en consecuencia, todos/as tenemos el derecho a hacerla exigible.

- **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**

Establece el derecho en cabeza de todos los trabajadores y trabajadoras de gozar de protección adecuada contra todo acto de discriminación teniendo a menoscabar la Libertad Sindical en relación con su empleo, proscribiendo todo acto que tenga como objeto: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o sea parte de este; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales; o violar el derecho a la negociación colectiva. Fue ratificado por Colombia el 16 noviembre 1976 y vinculado al ordenamiento jurídico a través de la Ley 27 de ese mismo año.

- **Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)**

Relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa contra todo acto que pueda perjudicarlos por motivaciones anti sindicales, entró en vigor el 30 de Junio de 1973, sin embargo no ha sido ratificado por Colombia. Su interpretación se encuentra basada en la Recomendación número 143 de 1971.

Trabajo Forzado

- **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)**

Establece la obligación en cabeza de todo Estado miembro de la OIT de suprimir el empleo del trabajo forzoso y obligatorio en todas sus formas. Fue ratificado por Colombia y vinculado al ordenamiento jurídico a través de la Ley 23 de 1967 por tanto su contenido resulta plenamente obligatorio y exigible por parte de la juventud trabajadora. Su interpretación se encuentra basada en la Recomendación número 35 de 1930.

Trabajo infantil y protección de los niños y jóvenes

- **Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)**

Establece la obligación en cabeza de todo Estado miembro de la OIT de seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Fue ratificado y vinculado al ordenamiento jurídico a través de la Ley 515 de 1999. Su interpretación se encuentra fundada en la Recomendación número 146 de 1973.

- **Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)**

Establece la obligación en cabeza de todo Estado miembro de la OIT de adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil entre las cuales se encuentran: la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Fue ratificado por Colombia y vinculado al ordenamiento jurídico por parte de la Ley 704 de 2001.

- **Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)**

Establece que las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en

empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas, el cual deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser publicado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo. No se encuentra ratificado por Colombia.

- **Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)**

Establece que las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en cuestión. No se encuentra ratificado por Colombia.

Política de empleo y promoción

- **Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)**

Establece la obligación en cabeza de los Estados de formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido garantizando que habrá trabajo

para todas las personas disponibles y que se encuentren buscándolo; que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. No ha sido ratificado por Colombia.

- **Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)**

Establece la obligación en cabeza de los Estados, dependiendo de las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, de asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo en el mercado regular; formulando, aplicando y revisando periódicamente dicha política nacional. Fue ratificado y vinculado al ordenamiento jurídico a través de la Ley 82 de 1988.

- **Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)**

Establece la obligación en cabeza de los Estados de adoptar medidas para asegurar que los

trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, y otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo; no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva. No ha sido ratificado por Colombia.

Orientación y formación profesionales

- **Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)**

Establece la obligación en cabeza de los Estados de adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios **públicos del empleo; teniendo en cuenta** las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional; la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural; y las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales. No ha sido ratificado por Colombia.

Trabajadores Migrantes

- **Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)**

Establece la obligación en cabeza de los Estados de a poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro Miembro, cuando lo soliciten: la información sobre la política y la legislación nacionales referentes a la emigración y a la inmigración; información sobre las disposiciones especiales relativas al movimiento de trabajadores migrantes y a sus condiciones de trabajo y de vida; e información sobre los acuerdos generales y los arreglos especiales en estas materias, celebrados por el Miembro en cuestión. Garantizando un servicio gratuito y apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y, especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole. No se encuentra ratificado por Colombia.

Analizando el marco jurídico precedente pueden evidenciarse dos preocupantes fenómenos: el primero consiste en la falta de ratificación por parte de Colombia de los Convenios que combaten muchos elementos esenciales de la precarización laboral que afronta la juventud en la actualidad, como son los relativos a la protección del derecho de asociación en las agencias de empleo, trabajadores migrantes,

orientación profesional, política de empleo, entre otros.

A su vez, los que se encuentran vigentes, especialmente los referentes a la proscripción de las peores formas de trabajo infantil y la edad mínima, no se cumplen a cabalidad e incluso, su obligatoriedad dentro del ordenamiento jurídico colombiano, en numerosas ocasiones es puesta en duda.

Aspectos que constituyen un importante reto para el movimiento sindical y la juventud trabajadora, de esta forma, la CUT debe poseer una plataforma de lucha en este respecto.

IV. Marco jurídico nacional

El marco jurídico en materia de juventud se encuentra fundamentado en el artículo 45 de la Constitución Política de 1991, la cual establece:

“El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral. El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud”.

En este contexto, para determinar la población sujeta a la política pública de juventud en Colombia se hace especialmente necesario determinar qué entiende el ordenamiento jurídico de nuestro país por *joven*. En este sentido, y en desarrollo del artículo 45 constitucional, la Ley 375 de 1997 estableció que se considera joven a la persona que tiene entre 14 y 26 años de edad, postulado que se concretó en el Decreto Reglamentario 89 de 2000.

Sin embargo, recientemente la Ley 1622 del 29 de abril de 2013 o Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil amplió este rango de edad definiendo como joven a toda aquella persona que ostente entre 14 y 28

años de edad, apartándose de la normatividad precedente y generando un tratamiento más garantista al respecto, de esta forma, se hicieron extensivos los efectos de esta legislación a personas dos años mayores al límite que se había estipulado con anterioridad teniendo en cuenta factores como: *“... el difícil acceso a los derechos, incluso al derecho a la educación, en el contexto colombiano hace evidente que este proceso de consolidación y construcción de autonomía para el ejercicio pleno de las libertades requiere más tiempo, en buena medida como resultado de la necesidad de los propios jóvenes de asumir muchos de esos procesos directamente...”*.⁷

En este marco conceptual, el ordenamiento jurídico colombiano presenta la siguiente normativa dirigida a amparar a la juventud en las diversas etapas de su existencia, conformando en conjunto la política pública en la cual se encuentra inmerso el trabajo del Departamento y por tanto, que debe ser tenida en cuenta para velar por su correcto cumplimiento y difusión.

Como primera medida el tratamiento estatal en materia de juventud se encuentra reflejado en los documentos CONPES, instrumentos que definen los lineamientos generales en materia económica y social:

7 Gaceta de la Cámara de Representantes N° 813 del 2 de noviembre de 2011.

- **3673 de 2010:** Mediante el cual se establece la política de prevención de reclutamiento y utilización de niños, niñas, adolescentes por parte de los grupos armados organizados al margen de la Ley, y de los grupos delictivos organizados.
- **147 de 2012 :** A través del cual se trazan lineamientos con el fin de desarrollar una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años.

Dichos lineamientos son articulados a través de leyes emitidas por parte del Congreso de la República y que son de obligatorio cumplimiento:

- **Ley 1622 del 29 de abril de 2013 o Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil:** Constituye la ley más reciente en la materia, la cual tiene como finalidad el establecimiento de un marco institucional para garantizar a toda la juventud (definida en esta norma entre los 14 y 28 años) el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil en los ámbitos, civil o personal, social y público; y el goce efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional.

Presenta **en teoría** un cambio fundamental, toda vez que concibe a las/os jóvenes como sujetos a futuro capaces de asumir un papel transforma-

dor en la sociedad mediante autonomía y participación constituyendo un interlocutor válido del Estado.

Tiene como principales finalidades:

- el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil:

Ámbito civil: Ejercicio de derechos y deberes políticos contribuyendo a la generación de capacidades para poner en práctica sus planes de vida.

Ámbito Social: Ejercicio de derechos y deberes políticos que posibilitan la participación social, económica y ambiental.

Ámbito Público: Ejercicio de derechos y deberes políticos en ámbitos de concertación y diálogo con otros actores sociales y participación en instancias de toma de decisión.

- el goce efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno: superando la enunciación de derechos dirigiendo sus esfuerzos a garantizarlos efectivamente instaurando mecanismos para que puedan ser exigibles incluso mediante la Acción de Tutela.

- la adopción de políticas públicas necesarias para su realización: Establece el carácter participativo que deben tener estas políticas en su proceso de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación. A su vez las políticas públicas de ju-

ventud deben articularse con las otras existentes respondiendo de forma integral a las necesidades, expectativas, capacidades, potencialidades e intereses de la juventud.

Por último, en su artículo 8 determina las medidas de prevención, protección, promoción y garantía de los derechos de las/os jóvenes.

- **Ley 1014 del 26 de enero de 2006 o Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento:** La cual tiene como finalidad la promoción de la formación integral del joven contribuyendo a su desarrollo físico, sicólogo, social y espiritual; a su vinculación y participación activa en la vida nacional, en lo social, lo económico y lo político como joven y ciudadano.
- Para lo cual el Estado debe garantizar el respeto y promoción de los derechos propios de este sector de la población con el fin de permitirle participar plenamente en el progreso de la Nación.
- **Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010 o Ley de Formalización y Generación de Empleo:** Tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse. Finalidad que, como veremos más adelante no deja sino

dudas en la juventud trabajadora toda vez que no se encuentra fundada el concepto de trabajo digno.

- **Ley 720 del 24 de diciembre de 2001 o Ley de Acciones Voluntarias:** Su finalidad es promover, reconocer y facilitar la Acción Voluntaria como expresión de la participación ciudadana, el ejercicio de la solidaridad, la corresponsabilidad social, reglamentar la acción de los voluntarios en las entidades públicas o privadas y regular sus relaciones.

Modalidad que, como se verá en breve ha suscitado un mecanismo más de precarización laboral en cabeza de los/as jóvenes, especialmente cuando no han culminado su educación superior.

Las leyes esbozadas se encuentran reglamentadas por Decretos, los cuales concretan sus disposiciones y establecen procedimientos para llevarlas a cabo, son emitidos por parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público:

- **Decreto 1919 del 09 de septiembre de 2013:** Reglamenta y modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y se asignan unas funciones al Programa Presidencial para el Sistema Nacional de Juventud “Colombia Joven”.

- **Decreto 4290 del 25 de noviembre de 2005:** Reglamenta la Ley 720 de 2001 o Ley de Voluntariado teniendo en cuenta que en Colombia existe un gran número de organizaciones de voluntariado que agrupan más de 100.000 personas, las cuales apoyan el desarrollo de la sociedad en temas de vital importancia para el país como atención y prevención de desastres, salud, educación, control social, participación ciudadana, entre otros; que las Naciones Unidas a través de la Resolución 56/83 de su Asamblea General, denominada "Recomendaciones sobre el apoyo al Voluntariado" señalan las maneras en que los gobiernos y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pueden apoyar el voluntariado y los exhorta a tenerlas debidamente en cuenta; y que mediante la Ley 720 de 2001 se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos.

Las disposiciones expuestas sucintamente son el fruto de un rastreo normativo para cuya ampliación requeriríamos de muchas más páginas a las propiciadas en este texto, por lo cual retamos a la juventud sindicalista a conocerlas a profundidad, evaluar su contenido y esbozar una posición en relación con los verdaderos efectos que han tenido en las condiciones de este importante sector de la población.

V. Análisis situacional

CONTEXTO INTERNACIONAL

“Somos una generación precaria, desempleada, infra remunerada o que trabaja gratuitamente y de forma invisible, condenada a depender mucho tiempo de los padres. La precariedad es nuestro leitmotiv. Vivimos al margen de todos los derechos: el derecho a estudiar, a una vivienda, a un ingreso digno, a la salud, a tener relaciones sentimentales, a vivir libres y felices”

Integrantes de la red italiana de trabajadores precarios.

La crisis mundial y el neoliberalismo - la generación del no futuro

En la actualidad la juventud trabajadora se enfrenta a un contexto mundial marcado por los efectos devastadores del modelo neoliberal, el cual ha generado la crisis de los países europeos conllevando nefastas consecuencias para los y las jóvenes de todas las partes del planeta, dando origen a una generación sujeta a una constante exclusión del mercado laboral, inmersa en Estados con un déficit

de infraestructura para generar empleo: la generación del no futuro.

A su vez, tal situación se encuentra inmersa en la incapacidad o falta de voluntad de los gobiernos para restablecer el empleo y el crecimiento, generando grandes impactos en cabeza de la población más vulnerable: la juventud, situación que puede verse plasmada a grandes rasgos en los siguientes indicadores, los cuales, más que presentarnos frías estadísticas deben propiciar nuestra reflexión en torno a las vidas que reposan tras ellas, denotando la ausencia de un futuro promisorio para las/os jóvenes en el mundo, teniendo una gran influencia en su entorno personal y familiar:

- Según el informe "Tendencias Mundiales del Empleo 2014",⁸ 74,5 millones de jóvenes, entre los 15 y 24 años, de todo el mundo, se encuentran sin trabajo, representando una tasa de desempleo juvenil de 13,1 por ciento, un valor tres veces superior al de la tasa de desempleo de los adultos.
- Para 2014 el mismo informe establece que el empleo informal continúa generalizándose en la mayoría de los países en desarrollo, en Europa

8 Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf

Oriental, los países miembros de la ICE⁹ (Iniciativa de Centro Europa) presentan un empleo informal del 20 % de la tasa de empleo total; América Latina ostenta una cifra del 50 %, sin embargo en las naciones Centroamericanas y Andinas la problemática llega a un 70% o más. Por su parte, Asia Meridional y Sudoriental presentan las mayores cifras con hasta un 90% del total del empleo. La OIT radica las causas de la precarización laboral en la escasez de oportunidades que pueden obstaculizar la disminución de la pobreza.

- Para 2012, en 17 de los países pertenecientes al G20¹⁰ las tasas de desempleo juvenil variaban entre el 8% hasta más del 50%, constituyendo un total de 17,7 millones de jóvenes en esta situación, variando entre el 8 al 11% en Australia, Alemania, Japón, República de Corea y México; 15 al 18% en Argentina, Brasil, Canadá, Estados Unidos, Rusia y Turquía; 21 al 23% en Francia,

9 Conformada por: Albania, Austria, Bielorrusia, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, República Checa, Hungría, Italia, Macedonia, Moldavia, Montenegro, Polonia, Rumanía, Serbia, Eslovaquia, Eslovenia y Ucrania.

10 Foro de cooperación entre países desarrollados y emergentes para abordar temas relevantes de la agenda económica y financiera internacional; se encuentra conformado por Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Corea del Sur, Estados Unidos, Francia, India, Indonesia, Italia, Japón, México, Reino Unido, Rusia, Sudáfrica, Turquía y la Unión Europea.

Indonesia y Reino Unido; y finalmente, 35 al 52% en Italia, España y Sudáfrica.¹¹

- A pesar de que la producción generada por el trabajo en los países del G20 se ha duplicado en las últimas dos décadas, la participación salarial de la productividad sigue disminuyendo. Las y los trabajadores jóvenes, no poseen ingresos seguros causando que el 30-70% de la economía sea informal.¹²

Los altos índices de desempleo juvenil en el mundo se encuentran directamente relacionados con el incremento de contratos precarios que retroalimentan tal situación, generando desigualdad y exclusión, haciendo urgente y necesaria la transformación de los estados amparando a las futuras generaciones trabajadoras con protección social y la garantía de un salario mínimo, así mismo, tal situación constituye un reto para las organizaciones sindicales haciendo un llamado a la implementación de la negociación colectiva como mecanismo para la consecución de estas garantías y el cumplimiento de la numerosa normatividad internacional que las cobri-

11 Cifras elaboradas por la OIT. 2012. Disponibles en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_190724/lang--es/index.htm

12 *Confederación Sindical de las Américas*. 2012. Disponible en: http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=7296:g20-del-trabajo&catid=23:-1&Itemid=258&lang=en

ja. Así como la garantía de las libertades sindicales de Asociación y Huelga.

Desde esta perspectiva gran cantidad de jóvenes se encuentran impedidos para construir un proyecto de existencia o una visión de futuro, repercutiendo nefastamente en sus condiciones de vida digna, en este contexto resulta natural que este sector de la población haya perdido la confianza en la institucionalidad política, social y económica, percibiendo cómo los dueños que han generado la crisis, se enriquecen, mientras la mayoría de la población, experimenta dificultades económicas; debiendo resignarse a que su existencia transcurra, en el mejor de los casos, en torno al hogar de sus padres o a las instituciones educativas prorrogando indefinidamente su salida de estos contextos, o, por el contrario, en virtud de su situación financiera, deben abandonar la escuela para trabajar en función de su propia supervivencia.

La generación del no futuro: un reto para el movimiento sindical

La juventud trabajadora resulta esencial para la construcción del futuro sindical, constituyendo la fuerza renovadora de su legitimidad y eficacia, por tanto, el movimiento debe rechazar cualquier tipo de estigmatización y apatía en su respecto, comprendiendo en todo caso que este sector de la po-

blación se encuentra inmerso en una crisis nacional e internacional que precariza de forma progresiva sus condiciones laborales.

Las condiciones laborales tan precarias en las que hoy los/as jóvenes entran al mundo laboral, son las bases de su acercamiento al sindicalismo, ya que este es una forma de combatirlos, pero al mismo tiempo un amplio sector de jóvenes son apáticos a la organización, ya que han sido durante años educados en el individualismo y escuchando la propaganda antisindical de los regímenes de turno, sin negar que hasta hace poco algunos sindicatos se están interesando en serio en atraerlos, por lo que se requieren cambios en las concepciones y estructura sindical para impulsar la llegada de jóvenes así como la inclusión de estos en la vida de las organizaciones sindicales, aportando con su entusiasmo, energía y ganas de luchar.

Corresponde pues a los sindicatos dar el primer paso para ir al encuentro de los/as jóvenes en el lugar donde se encuentren, siendo conscientes de la relevancia del derecho de Asociación para la consecución de una nueva generación dedicada, educada y comprometida que construya una comprensión del ámbito global pero con auto determinación local justa y sostenible, centrada en los seres humanos, trabajo digno y una vida decente.

CONTEXTO EN LAS AMÉRICAS

La integración regional

El contexto en América Latina en la actualidad se encuentra determinado por la búsqueda constante de la integración regional y la fuerte fragmentación que dificulta el avance de las diversas iniciativas impulsadas, dinámica que requiere de voluntad política, promoción de visiones compartidas, construcción de metas conjuntas, y, asignación de recursos humanos y materiales para la consecución de los objetivos planteados, pero sobre todo de la participación de los actores sociales, en la base de la pirámide, para que no sean excluidos del proceso.

Fruto de la referida interacción dialógica se presentan diversas iniciativas de integración, con diferentes alcances y objetivos, pero que construyen un camino en la tan anhelada unidad latinoamericana:

- UNASUR (Unión de Naciones Suramericanas)
- MERCOSUR (Mercado Común del Sur)
- SICA (Sistema de la Integración Centroamericana)
- CARICOM (Comunidad del Caribe)
- CAN (Comunidad Andina de Naciones)
- ALBA (Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América)

Dichas organizaciones se ven envueltas en un contexto marcado por la celebración de Tratados de Libre Comercio (TLC) que entregan nuestra soberanía y que han traído como consecuencia la flexibilización de la mano de obra para la garantía de sus inversiones, entre ellos el suscrito por México, Colombia, Perú y Chile, conformando un bloque subregional: la Alianza del Pacífico, a la cual se encuentran vinculados como países observadores Costa Rica, Guatemala, Panamá e incluso España, y que se conforma en contrapeso neoliberal a la integración latinoamericana.

Nuevo regionalismo en América Latina: La CELAC

Desde una perspectiva marcada por la expectativa de autonomía que se presenta en la región, nos encontramos ante la promoción de una nueva forma de inserción internacional en el marco de las demandas por cambios en la institucionalidad global y en las formas de integración intra regional; reivindicaciones que han hallado un campo de concertación en la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC).

Dicho organismo constituye un gran bloque de carácter intergubernamental el cual se auto reconoce como un nuevo actor en el ámbito internacional, arraigado sin embargo en profundos antecedentes históricos y enlazado al multilateralismo del siglo XXI, en consecuencia, es posible afirmar con base en

su naturaleza que representa un mecanismo privilegiado en la actual etapa de las relaciones internacionales, toda vez que contribuye a la construcción de una soberanía regional que permita superar los desafíos de manera asociada, en un contexto marcado por la imposibilidad para cada uno de los actores de nuestra América de enfrentar por sí mismo la totalidad de retos que presenta la globalización.

¿Estabilidad económica latinoamericana?

Habiendo esbozado a grandes rasgos las características asociativas que subyacen al contexto actual de nuestra América llegó el momento de indagar acerca de su porvenir económico.

La región se encuentra presenciando el crecimiento y desarrollo de importantes nuevas clases medias, las cuales ostentan una relación directamente proporcional con la renta que posee cada país, característica que se encuentra clasificada de la siguiente forma: 26 de los Estados de la región poseen una renta media, Haití se presenta como el único de renta baja y cinco se incluyen en la categoría de renta alta, entre los cuales se ubican 4 del Caribe inglés (Barbado, Bermuda, Bahamas y Trinidad y Tobago); y Chile.

A pesar de lo anterior, el crecimiento económico de la región no ha presentado avances significativos para salir de la pobreza, por el contrario, inmersa

en la marea global, se ha visto fuertemente afectada por una desaceleración de los motores externos que impulsan el crecimiento regional, con una caída de las remesas, y un incremento de las demandas, desencadenando grandes dificultades de gobernabilidad democrática, requiriendo con urgencia de políticas afirmativas, orientadoras y de protección.

¿Estabilidad política en América Latina y Caribe?

En general, las tendencias democráticas formales en América Latina se mantienen y se consolidan, los procesos de desestabilización y de desdemocratización han sido condenados con fuerza y de manera unánime, por tanto nos encontramos ante una región en la cual los resultados de las elecciones son respetados y en los años recientes han sido muy pocos los cuestionamientos en su respecto, dándose cumplimiento a procesos de observación electoral.

Sin embargo, desde una perspectiva material, la gobernabilidad, tal como se denotaba en el acápite anterior, aún ostenta debilidades, especialmente en el ejercicio del poder para las mayorías conllevando una crisis de legitimidad respecto a los sistemas de representación, partidos políticos y las autoridades que son incapaces de resolver las problemáticas y demandas de las mayorías.

Por tanto puede concluirse que la bonanza económica en Latinoamérica no ha tenido mayor incidencia

en la disminución de la pobreza, lo cual nos lleva a reflexionar acerca de otros factores internos para obtener una visión integral de este fenómeno y su relación con la situación laboral que afronta la juventud, de esta forma, ostenta vital importancia el crecimiento económico con desigualdad, no olvidemos que por ejemplo Colombia sigue siendo uno de los países con mayor inequidad en la distribución de la riqueza, a pesar de presentar cifras positivas en los últimos años.

Si bien en Latinoamérica avanzan procesos progresistas y alternativos, que deben ser defendidos, a pesar de las limitantes que puedan tener, se mantiene una ofensiva del neoliberalismo en varios países de la región, con la aplicación a rajatabla de las orientaciones de Estados Unidos y la Unión Europea, los TLC siguen quebrando a nuestros países y trayendo desempleo y pobreza a amplias capas de la población, así como no disminuyen los ataques a los países alternativos con planes de golpe como en Venezuela.

Sin embargo, desde una perspectiva material, la gobernabilidad, tal como se denotaba en el acápite anterior, aún ostenta debilidades, especialmente en el ejercicio del poder para las mayorías conllevando una crisis de legitimidad respecto a los sistemas de representación, partidos políticos y las autoridades que son incapaces de resolver las problemáticas y demandas de las mayorías.

Un entorno político económico que se refleja en las condiciones de empleo

En este contexto macro, la generación de empleo sigue constituyendo un punto débil intrínsecamente ligado a la política económica y que se refleja nefastamente en el bienestar de los trabajadores y sus familias; de esta forma, a pesar de que en el quinquenio comprendido entre el año 2008 a 2012 América Latina registró altas tasas de crecimiento económico, las más elevadas en cuarenta años, este fenómeno no ha tenido efectos positivos en la generación de trabajo.

Esta situación se nos presenta como la consecuencia de la afectación sufrida por los tres pilares de la institucionalidad laboral, de esta forma:

Las regulaciones de las relaciones individuales y colectivas del trabajo; la protección contra el desempleo; y las políticas activas del mercado de trabajo, han disminuido considerablemente, debido al aumento de la informalidad, las características de la oferta laboral, la cantidad y calidad de los puestos de trabajo que se generan, los déficit de los procesos de búsqueda de empleo y contratación, así como las condiciones y perspectivas de las personas que quedan sin trabajo.

La Juventud Trabajadora en las Américas

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en América Latina hay cerca de 108

millones de jóvenes entre 15 y 24 años, de los cuales alrededor de 56,1 millones forman parte de la fuerza laboral, es decir que tienen un empleo o están buscando uno, 8 millones se encuentran desempleados y otros 27 millones laboran en condiciones de informalidad.¹³

Cifras que reflejan la problemática que ostentamos en Latinoamérica, similar a la que impera en el contexto internacional que se analizó en precedenza, la cual evidencia una constante afectación en cabeza de la juventud trabajadora respecto a la cual el acceso al empleo resulta de gran dificultad debiendo soportar condiciones cada vez más precarias e informales; situación fruto de la crisis del modelo Neoliberal que impera en el planeta y cuyos fragmentos se encuentran cayendo en los hombros de las poblaciones más vulnerables, generando frustración, desaliento y cuestionamientos fruto de la falta de gobernabilidad que al respecto se suscita en la región.

Continuando con los indicadores numéricos que dan cuenta de este nefasto fenómeno, el desempleo urbano en América Latina y el Caribe llegó a un 7 % en 2011¹⁴, nivel que no se veía desde mediados de

13 Desempleo e informalidad asedian a los jóvenes de América Latina. 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_235654/lang-es/index.htm

14 Panorama laboral América Latina y el Caribe. 2012. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf

los años 90, seis de cada diez jóvenes en la región sólo consiguen empleos en la economía informal.

El informe sobre "Trabajo digno y juventud: políticas para la acción"¹⁵ emitido por la OIT, que compara datos entre los años 2005 a 2011, destaca que al final de este período el desempleo juvenil llegó a 13,9%. Aunque la tasa bajó con respecto al 16,4% de 2005, los trabajadores de 15 a 24 años siguen enfrentando mayores dificultades para encontrar un empleo, y más aún un empleo de calidad. Por otra parte, la tasa de desempleo juvenil sube por encima de 25% al considerar sólo a los sectores de menores ingresos, mientras está por debajo de 10% para los de mayores ingresos. Con respecto a la calidad del empleo, destaca que el 55,6 % de los jóvenes ocupados sólo consiguen empleo en condiciones de informalidad, lo que en general implica bajos salarios, inestabilidad laboral y carencia de protección y derechos.

El informe dice que 6 de cada 10 empleos generados para los jóvenes son informales. Además, sólo 37% de los jóvenes cotizan para el seguro social de salud, y 29,4% al sistema de pensiones. De todos los jóvenes que son asalariados, apenas 48,2% tienen contrato escrito, en comparación con 61% de los adultos.

15 Disponible en: http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WC-MS_235577/lang--es/index.htm

En este escenario laboral adverso uno de los problemas más preocupantes es el de unos 21 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan, denominados NINIS. Aproximadamente la cuarta parte de estos jóvenes buscan trabajo pero no lo consiguen, y cerca de 12 millones se dedican a quehaceres domésticos, en su gran mayoría mujeres jóvenes, los cuales representan el mayor desafío, encontrándose en riesgo de exclusión social.

En virtud de lo anterior, se han generado experiencias innovadoras que apuntan a:

- La mejoría y extensión de los programas de formación y capacitación para facilitar la transición escuela-trabajo y para permitir que los/as jóvenes tengan mejores cualificaciones cuando buscan empleo que respondan a las necesidades del mercado laboral.
- Programas de promoción del empleo destinados a beneficiar a los/as jóvenes a través de incentivos para la contratación o simplificación de trámites.
- Estrategias destinadas a la formalización de trabajadores y también aquellas que buscan formalizar las principales fuentes de empleo, como son las microempresas.
- Promoción y facilitación del emprendimiento de los jóvenes.

Herramientas generadas en la región que nos plantean el reto de enfrentar de forma eficaz los innumerables obstáculos que presenta la juventud trabajadora en cada uno de los países de América Latina, poniéndolas en práctica y extendiendo su aplicación tanto geográfica como temporalmente optimizando su diseño.

Propuestas de desarrollo alternativo

La juventud trabajadora, especialmente aquella que hace presencia en los sindicatos, debe hacer un esfuerzo por construir además de estrategias de afiliación y de lucha para la conquista de sus derechos laborales, propuestas económicas, políticas y sociales que, aplicadas, incidan realmente en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores en general, construyendo empleo digno, garantizando libertades sindicales y permitiendo el ejercicio del poder político. En este sentido existen varias plataformas que deben ser estudiadas, para la construcción de la nuestra.

La juventud trabajadora cuenta con un instrumento de vital importancia para enfrentar las nefastas consecuencias que la crisis del neoliberalismo ha radicado en sus vidas: **La Plataforma Laboral de las Américas** (PLADA), instrumento político - sindical generado en el año 2005 por parte del movimiento

sindicalista del continente, cuya piedra angular radica en los ejes de empleo decente, desarrollo sustentable, recuperación del papel del Estado frente al mercado y la participación del movimiento sindical: como presupuesto de iniciativas frente a gobiernos, instituciones internacionales y otros actores sociales para la consecución de un desarrollo con justicia social, distribución de la riqueza, preservación del ambiente, con equidad de género, protección de la salud, democracia participativa, respeto por la diversidad, equidad entre naciones y generaciones; para la superación de la crisis mundial.

Dicho documento se encuentra desarrollado con base en los siguientes ejes temáticos:

- *Por un nuevo consenso democrático con soberanía popular y perspectiva de género*: Planteando la necesidad de fortalecer la democracia y la vigencia plena de los derechos humanos; ampliación de los canales de participación de la sociedad en la toma de decisiones nacionales y supranacionales; justicia social; perspectiva de género; no discriminación de clase, raza, religión y orientación sexual; pleno empleo como eje de desarrollo sostenible; sociedades sin excluidos/as; y reconstrucción de la capacidad de los Estados para tomar medidas proactivas; como presupuestos para la consecución de un nuevo rumbo para las Américas.

- *Por una economía que impulse un desarrollo sostenible y ponga en el centro al empleo decente y al trabajo digno*¹⁶: Estableciendo la obligación en cabeza de los gobiernos de priorizar la lucha contra la pobreza a través de una política activa para la generación de pleno empleo abordando, entre otros, la implementación de programas de empleo juvenil que garanticen y contemplen todos los derechos de las/os jóvenes en especial los Convenios 138 (edad mínima para el trabajo) y 182 (peores formas de trabajo infantil) esgrimidos por la OIT, asegurando la eliminación de prácticas de rotación laboral, precarización de las relaciones de trabajo y/o sustitución de adultos por jóvenes en los puestos existentes; medidas que deben propender por la inserción en el mundo laboral de las nuevas generaciones asegurando las oportunidades de calificación social y profesional, y la participación efectiva para el ejercicio de los derechos humanos, políticos, sociales y sindicales.

A su vez, la PLA promueve la eliminación de todas las formas de explotación infantil, en este contexto, los Estados deben implementar políticas integrales que propugnen por la asistencia de los niños, niñas y adolescentes a un sistema

16 Hace referencia a la existencia concreta de pleno empleo para todos/as, hombres y mujeres de las Américas.

escolar público y gratuito, en todo caso garantizando pleno empleo para los adultos del núcleo familiar.

Por último, en materia de educación y formación profesional, los Estados deben garantizar el derecho a una educación pública, gratuita, de calidad, para el ejercicio pleno de la ciudadanía, ampliando los programas de formación básica y profesional, de carácter permanente y continuo, diseñados desde una perspectiva de género e inclusión de las/os jóvenes, adquiriendo aptitudes para insertarse en el mundo del trabajo.

- *Promoción y cumplimiento de derechos socio laborales:* Mediante la producción de un aumento sustancial de la formalidad laboral; fortalecimiento de mecanismos de Inspección y sanción laboral para el cumplimiento de la legislación; garantizando que las instancias que resuelven pleitos laborales respeten y apliquen el principio de justicia pronta y cumplida en beneficio de los derechos de los trabajadores; garantizando la seguridad social como un derecho humano y universal; la promoción de la Libertad Sindical y mecanismos de negociación colectiva en todos los niveles; la consecución del equilibrio entre las necesidades familiares y laborales de los/as trabajadores/as; proscribiendo la discriminación promoviendo la igualdad de oportunidades; y

finalmente, garantizando la libre circulación de las personas.

- *Garantizar una sociedad sin excluidos:* A través de la articulación de políticas de protección social universal con las de generación de empleo, trabajo e ingresos, evitando la división de la sociedad entre quienes tienen trabajo y quienes son asistidos, combatiendo de forma efectiva la pobreza.

Plataforma que merece una enfática atención por parte de la juventud sindicalista, toda vez que, no constituye una declaración de principios abstracta y perfecta en el papel, por el contrario, motiva una especial reflexión en torno a la articulación del sindicalismo con los movimientos y organizaciones sociales en torno a la consecución de una alternativa de desarrollo conjunta frente al neoliberalismo, representando un reto y meta a alcanzar para las nuevas generaciones de trabajadores/as a través de su perspectiva, la cual confluye con las nuevas problemáticas del siglo XXI.

CONTEXTO NACIONAL Y REGIONAL

El Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador se encuentra políticamente estructurado en forma estatutaria, con el fin de implementar las acciones en materia de juventud establecidas por el V Congreso Nacional de la Central Unitaria de

Trabajadores de Colombia (en adelante CUT), éste cuenta con un equipo nacional y la organización de estructuras análogas a nivel regional.

El departamento, en su creación, tuvo como finalidad principal desarrollar una política de organización de juventud en la CUT como elemento trascendental para el futuro de la Central, en la actualidad propugna por lograr la organización y participación activa y sistemática de los/as jóvenes afiliados/as en los sindicatos, que los/as prepare para un mejor accionar en la materia, contribuyendo así al fortalecimiento del movimiento y la defensa de los derechos laborales de la juventud trabajadora de nuestro país.

Dentro de los temas específicos desarrollados e implementados por el Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador se encuentran: trabajo digno, vida digna, participación sindical, estrategias de organización y afiliación de las personas jóvenes trabajadoras, así como la erradicación del trabajo infantil.

Este programa se desarrollará bajo el compromiso de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia -CUT - disponiendo de su responsabilidad en materia política, sindical y educativa para garantizar el desarrollo de las líneas de acción, coordinación, divulgación, formación y articulación.

VI. La juventud trabajadora y la CUT- análisis de coyuntura

Las cifras

En Colombia la tasa de desempleo juvenil casi duplica a la nacional con un 15,5%, ubicándose en un 19,7% respecto a las mujeres jóvenes, superando ampliamente la tasa correspondiente a los hombres ubicados en esta misma franja poblacional quienes ostentaron un 12,3%.¹⁷

El desempleo en el país supera al de la región latinoamericana. Según cifras del DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) y el Banco Mundial, en Colombia para finales del 2013 existían “11.917.000 jóvenes en edad de trabajar (14-28 años) de los cuales 4.083.000 estaban inactivos, 5.823.000 ocupados y 2.383.400 que se ubicaban dentro de la población nini, es decir, ni estudian, ni trabajan”¹⁸ lo anterior indica que,

17 DANE, trimestre comprendido entre Abril y Junio de 2014, entendiéndose como joven a la persona que ostenta entre 14 y 28 años de edad.

18 La tragedia del desempleo juvenil. Revista KienyKe. Disponible en <http://www.kienyke.com/economia/desempleo-juvenil-colombia/>. 2013.

para la época, cerca del 16% de esta población se encontraba desempleada.

Sin embargo, en cuanto al diagnóstico referido en nuestro país, debe tenerse en cuenta que se encuentra basado en la metodología de medición implementada por el DANE, la cual ostenta serias irregularidades toda vez que presenta porcentajes de desempleo que no se ajustan a la realidad, haciendo nugatoria la diferencia existente entre la realización de labores en condiciones eminentemente informales y el concepto de **trabajo digno**¹⁹, situación que nos lleva a reflexionar acerca de la gran magnitud que suscita el desempleo juvenil en Colombia, el cual supera ampliamente la tasa del 15,5% planteada si se evalúa con base en la satisfacción de la totalidad de las garantías laborales; correspondiendo a la juventud sindicalista, en articulación con movimientos sociales, llevar a público y eficaz conocimiento esta problemática para incidir efectivamente en la formulación de políticas públicas al respecto, así como en la oposición a aquellas

19 A diferencia del Trabajo Decente el Trabajo Digno además de incluir variables como Salario justo, estabilidad laboral, prestaciones sociales, jornada de trabajo, formación, seguridad social y derecho de asociación, va mas allá, incluyendo también la necesidad de la eliminación de las formas de explotación capitalista que son en ultimas las que debilitan estas variables, el concepto de trabajo digno considera antagónica la contradicción capital-trabajo y por lo tanto propugna por su eliminación. Este concepto es el que los jóvenes de la CUT asumimos en el encuentro nacional.

propuestas gubernamentales que profundizan la precarización del trabajo.

Adicionalmente, las nuevas formas de contratación, propias de la evolución del nefasto modelo económico, profundizan aún más las precarias condiciones de trabajo para esta población, un claro ejemplo lo constituye la tercerización laboral, caracterizada por la limitación en derechos, inestabilidad, horarios extendidos y salarios deficientes, convirtiéndose, justamente, en el espacio de mayor participación de los/as jóvenes; haciendo necesario su empoderamiento, organización, y participación de los procesos de negociación colectiva para lograr el retroceso de la tercerización. También se debe contribuir en la implantación de políticas públicas que el estado promueva, desde todos los espacios de lucha política posibles y necesarios.

La educación y la experiencia

De acuerdo con lo anterior, la situación actual de la juventud en el contexto laboral amerita nuevos análisis que trasciendan el ámbito del trabajo; la educación, por ejemplo, resulta significativa para la consecución de oportunidades y alternativas respecto a los/as jóvenes, sin embargo, el panorama en este ámbito es desalentador, la última reforma propuesta por Juan Manuel Santos, llamada Acuerdo por lo Superior, sigue mercantilizando la educa-

ción generando pocas posibilidades de acceso a la educación superior, debido a los altos costos que representa, incluyendo la posibilidad de hacerse a los engorrosos créditos proporcionados por el ICETEX, además de lo difícil que se torna conseguir empleo tras la graduación universitaria, recibiendo en todo caso propuestas de trabajo que no son bien remuneradas.

Las escasas oportunidades laborales y educativas de calidad, generan una serie de presiones sociales entorno a las/os jóvenes, viéndose abocados, en la mayoría de los casos, a la consecución de ingresos de manera ilegal; estas nuevas dinámicas fortalecen en cierta medida el conflicto armado interno, convirtiéndose así esta población en la principal víctima y victimario de los hechos violentos que vive a diario el país, los “ninis” son precisamente quienes más se vinculan a estos escenarios.

La experiencia se ha convertido también en un obstáculo para las posibilidades de empleo de la juventud, las escasas oportunidades de trabajo sumado a la exigencia de experiencia laboral (mínimo 2 años), juegan en desventaja para los intereses de esta población, además de la solicitud de documentos que limitan el acceso al trabajo como la libreta militar y pasado judicial (apropósito de las desmovilizaciones que surjan de las negocia-

ciones de paz), aspectos que deberán debatirse para encontrar alternativas óptimas y respetuosas de los derechos.

Otro hecho relevante frente al tema educativo se evidencia en la apuesta de formación básica en pro del empresarismo o fortalecimiento de ideas de negocio, propuesta que se ve limitada por la destrucción del mercado interno generado por los TLC, la falta de políticas económicas que permitan competir con las multinacionales o proteger la producción nacional, es decir que este empresarismo, que supuestamente permitiría una opción laboral para los/as jóvenes se queda sin posibilidades reales de concreción. Por otro lado es necesario que estas propuestas se enmarquen en un proyecto nacional que propugne por el accionar colectivo en torno a la conciencia de clase trabajadora.

Por otro lado en establecimientos de educación básica primaria, secundaria y universitaria, hay ausencia de formación en derechos laborales lo que da cuenta de los escasos conocimientos de los/as jóvenes en esta materia.

La normatividad

Otra situación que caracteriza y limita el mundo laboral juvenil tiene que ver con la normatividad, profundamente permeada por el contexto económico neoliberal; en este sentido, para abordar la

política pública que da origen a la legislación laboral de nuestro país y que hoy en día se refleja en la vida de la juventud trabajadora, debemos viajar un poco más de 50 años atrás, época en la cual se encontraba en boga a nivel internacional una importante discusión acerca del paradigma para la consecución del desarrollo y la industrialización por parte de los países que, como Colombia, se encontraban caracterizados por poseer abundante mano de obra y una productividad marginal, radicando la solución a tal problemática en fomentar la migración del campo a la ciudad, teniendo en cuenta que el sector rural disponía de mano de obra sobrante que podría migrar a las urbes sin menoscabar la producción agropecuaria, generando la ciudad ingresos suficientes para absorber la avalancha migratoria y a su vez, para incidir en el desarrollo del campo.

A finales de los años setenta y a comienzos de los ochenta comenzó a evidenciarse que el sector moderno de la economía no podía ocupar a toda la mano de obra disponible y que gran parte de estos trabajadores no se encontraban suficientemente calificados para suplir la demanda de la tecnología contemporánea; generándose propuestas para reducir la migración del campo a la ciudad implementado políticas de Desarrollo Rural Integrado dirigidas a llevar las comodidades urbanas a los campesinos y ampliación en los cupos y jornadas del SENA.

Sin embargo, tales estrategias no dieron los resultados esperados, por el contrario, el desempleo, la informalidad y precarización laboral adquirieron dimensiones dramáticas, propiciando el Estado un enfrentamiento y división entre quienes tenían un empleo y los desempleados a través de la siguiente estrategia: mostrando a los primeros como privilegiados quienes, al no renunciar a sus prebendas limitaban la generación de empleo.

De esta forma, las condiciones de competencia internacional, la influencia de las empresas privadas en la política económica y la tendencia a radicar en el libre mercado la mejor forma de asignar los recursos presionaron la flexibilización de la normatividad laboral y de seguridad social permitiendo desmontar la estructura de protección al trabajador, dando inicio a una oleada de desregulación en la década de 1990 que tuvo como hito la promulgación y aprobación de la Ley 50.

Esta iniciativa legislativa se encontraba basada en la siguiente premisa: **resulta posible generar nuevos empleos introduciendo modificaciones a la normatividad para hacer menos costosa la contratación y el despido de personal.** Desde esta perspectiva se flexibilizaron los contratos temporales, se facilitó la terminación del contrato de trabajo después de 10 años de antigüedad, y se

eliminaron los sobrecostos del régimen de cesantías precedente.

El segundo paso de la flexibilización laboral en el contexto colombiano, profundizando aún más la premisa anteriormente mencionada, tuvo lugar mediante la promulgación de la Ley 789 de 2002, iniciativa que nuevamente se encontraba dirigida a enfrentar las causas estructurales y coyunturales causantes del desempleo en Colombia apuntando a dos temas: la protección social y la flexibilización laboral; implicando en concreto la reducción de la remuneración por hora de trabajo extra y jornada nocturna.

Esta reforma tuvo como consecuencia a corto y mediano plazo desde un punto de vista cuantitativo la extensión de la jornada promedio de trabajo y las horas extras, y la reducción del índice de desempleo; sin embargo, la nueva legislación no tuvo efectos positivos en la calidad del empleo teniendo en cuenta la disminución en los niveles de afiliación a pensiones por parte de los asalariados contratados, incrementándose, a la par, la informalidad laboral.

A pesar de los nefastos resultados de las preceptivas planteadas, en la actualidad, la política pública laboral en Colombia sigue basándose en la premisa expuesta, relacionando de forma directamente proporcional la reducción de costos en la contratación,

con los índices de desempleo, situación que no se ha visto reflejada en el mejoramiento de las condiciones laborales, por el contrario, ha precarizado de forma alarmante la satisfacción de los derechos fundamentales en el trabajo, constituyendo la juventud su principal víctima.

De esta forma la ley 1429 de 2010 (Primer Empleo), más que generar un efecto positivo produce una **restricción** en relación con el acceso a los derechos del trabajo, esto es, respecto a la pertenencia a una organización sindical, a un salario justo, a la estabilidad laboral, seguridad social entre otros, haciendo por tanto inexistente en los resultados de esta legislación el concepto de **trabajo digno**. Conforme a lo anterior, según el DANE, desde la creación de la Ley del Trabajo digno en 2010 sólo el 2.7% de las 237.147 empresas que se crearon en el año siguiente (2011) cumplieron con los parámetros propios de esta nueva legislación.

Por otro lado, el Decreto 1164 de 2014, que cobija la salud de las/os jóvenes entre los 18 y 25 años que no se encuentren estudiando adjudicándoles la de sus padres en calidad de beneficiarios, no constituye una medida eficaz para solucionar la problemática que afronta la juventud al respecto, por lo tanto, la CUT debe propugnar por la universalización y no mercantilización del derecho fundamental a la seguridad social realizando una veeduría constante en pro de su eficaz cumplimiento.

Por último, el horizonte legislativo se ve asaltado por el proyecto de Ley 139 de 2013 en virtud del cual se propende por *“organizar el servicio público de la educación y formación profesional”*, atendiendo las recomendaciones del Banco Mundial y la OCDE ²⁰, y cumpliendo con los requerimientos del documento CONPES 3527/08 para *“Impulsar un nuevo modelo de Formación Profesional en el país”*, propone crear el Consejo Nacional de Educación y Formación Profesional; tarifas mediante las cuales el usuario acreditará su pago por los servicios prestados; entre otras reformas que propician la capacitación de las/os jóvenes en torno a los requerimientos del sistema laboral a través de políticas de emprendimiento que no garantizan el derecho al trabajo digno, sacrificando los avances académicos y científicos e ignorando el verdadero aprendizaje de la técnica o tecnología de calidad que caracteriza al SENA, haciendo necesario que la CUT en el contexto suscitado por su Congreso Nacional propugne por el apoyo constante a favor de esta institución.

La inconformidad

Los paros constantes de los campesinos y de otros sectores, son muestra del inconformismo de los/as trabajadores/as con las condiciones y efectos de los

20 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

tratados de libre comercio, los cuales han incidido negativamente en la macroeconomía del país, los derechos laborales y los sectores de la producción agrícola, suscitando una afectación que se enfoca en los/as jóvenes, pues las labores en este ámbito son en su mayoría ejercidas por este sector de la población, haciendo necesaria la realización de estudios por parte de la CUT al respecto.

Los estudiantes agremiados en la MANE, detuvieron el proyecto de Juan Manuel Santos de transformar la educación pública para que estuviera regida por el lucro, se reagrupan para enfrentar el Acuerdo por lo Superior 2034 impuesto por el régimen y que pretende revivir el esperpento que ya en 2010 los estudiantes tumbaron. Los sindicatos evidencian un pequeño crecimiento y ya se habla de sindicalismo hasta en los estudios de televisión, algo de avance, aunque no suficiente, hay.

Sin embargo, tales sucesos, han ostentado una trascendencia eminentemente coyuntural, como consecuencia de la falta de unidad y autodeterminación de los gremios en nuestro país respecto a su pertenencia a la clase trabajadora, situación que ha sido aprovechada por parte del gobierno para otorgar soluciones a corto plazo promoviendo la división del movimiento en torno a las precarias soluciones prometidas, en su mayoría caracterizadas

por subsidios económicos y nulos cambios estructurales; problemática que se debe ser afrontada por el movimiento sindical.

Otro ápice de inconformidad puede evidenciarse en el marco del abstencionismo suscitado en la coyuntura electoral, ostentando en la segunda vuelta presidencial de 2014 una tasa del 52%, acrecentada por el voto en blanco que obtuvo el favoritismo del 4 % de la población colombiana, resultados que redundan en un fuerte cuestionamiento a la legitimidad del mandatario electo.

La diversidad

Las/os jóvenes son tal vez quienes más representan la diversidad colombiana, múltiples pensamientos, pluralidad cultural y estética caracterizan a esta población que observa cómo se vulneran sus derechos laborales de manera reiterativa; jóvenes afros, en situación de discapacidad, con orientación sexual o política diferente y mujeres, integran las altas cifras de empleo informal y desempleo en el país, lo que implica serios retos en materia de reconocimiento y reivindicación de sus derechos.

Para el caso de las comunidades afro descendientes e indígenas, las condiciones de exclusión son altas en el país, pues de *“9.471 personas que fueron vinculadas laboralmente a 98 empresas de 7 ciudades capitales el año pasado, 270 son afro descendientes y 53 indígenas. Cabe*

recordar que la comunidad afro es el 10,6 por ciento del total de la población y la indígena es del 3,4 por ciento"²¹

La situación para las comunidades LGTBI es aún más preocupante, pues, aunado a la dificultad que suscita su ingreso a un trabajo formal, la discriminación en estos espacios no se hace esperar, de esta forma, se estima que *"el 66% de los miembros de la comunidad LGTBI ha sufrido maltrato en el lugar de trabajo y el 79 por ciento manifiesta trabajar en espacios laborales discriminatorios"*²²

Constituyendo la juventud, una de las poblaciones más afectadas por parte de la precarización laboral la discriminación anti sindical no se hace esperar, de esta forma la sindicalización en Colombia no supera el 4% de la clase trabajadora mientras que la negociación colectiva no beneficia a más del 3%, a su vez, desde 1977 han sido asesinados 3052 sindicalistas – 115 durante el actual gobierno - destacándose en su respecto una tasa de impunidad del 86,8%; ostentando los delitos relacionados con

21 Cifras DANE citadas por Periódico el Tiempo en Situación Laboral de las minorías en Colombia. 2014. Disponible en http://www.eltiempo.com/economia/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-13553556.html

22 Entrevista a Guillermo Correa. Director Escuela Nacional Sindical en Periódico El Nuevo Día. 2014. Disponible en <http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/actualidad/politica/186677-panorama-de-la-discriminacion-laboral-hacia-la-comunidad-lgbti>

graves violaciones a los derechos humanos en casos de sindicalistas una tasa promedio del 96,7%.²³

Participación Electoral y Régimen Actual

La participación electoral exige a la organización sindical una auto crítica disciplinada y constante, propugnando por una participación política eficaz basada en la conciencia de clase trabajadora, propiciando en todo caso, la unidad del movimiento y luchando porque la participación democrática permee efectivamente todos los estamentos de la sociedad colombiana; en este contexto, las/os jóvenes tienen el deber de orientar y concientizar dentro de su ámbito de incidencia, entendiendo que su participación electoral no se debe circunscribir al depósito de un voto, por el contrario, debe construir las propuestas políticas que representen a la clase obrera impulsando procesos que sean consecuentes con sus intereses, entendiéndolos como complementarios y no reemplazantes de sus luchas cotidianas por la garantía de libertades y derechos sindicales y políticos.

La coyuntura electoral que acaba de pasar, impulsó un debate en el seno del movimiento sindical co-

23 Cifras establecidas en el informe de la CUT Colombia ante la OIT. 2014. Disponible en <http://cut.org.co/informe-de-cut-colombia-a-la-oit/>

lombiano en torno a si debía apoyar el mal menor u oponerse totalmente a la posibilidad de un régimen que seguiría implementando las políticas neoliberales de apertura económica, TLC, criminalización a la protestas, flexibilización laboral, etc. Si bien este debate no dejaba de ser importante, hoy el movimiento sindical debe dar vuelta a la página y unirse para el logro de su programa laboral, el gobierno de Juan Manuel Santos, en sus primeras actuaciones ha demostrado que la zanahoria precederá al garrote, en la implementación de las políticas lesivas para los trabajadores. Los/as jóvenes hoy no deben llamarse a engaño, saben que el régimen seguirá implementando su política, que en lo económico no favorecerá la construcción de trabajo digno, así las propagandas de televisión llamen a la sindicalización. Ninguna medida política puede permitir que vendan su independencia y libre accionar político-sindical.

Negociaciones de Paz y Post Guerra

La coyuntura actual de nuestro país respecto a las negociaciones de paz, en caso de finalizar con éxito, nos conduce a pensar necesariamente en las post guerra y la participación de las/os jóvenes en este escenario, una participación que implicaría la inclusión de la población civil juvenil, con perspectiva de género, en materia de trabajo digno y el no

reclutamiento forzado de jóvenes para las fuerzas militares.

En este contexto, constituye una tarea de los/as jóvenes recalcar que este es un suceso que puede ser aprovechado por el movimiento sindical para aportar en su construcción, tomando parte en el proceso de transformación que puede surgir en Colombia, luchando por el mejoramiento de los derechos laborales y espacios de reconciliación, como condiciones para la consecución de una paz viable y efectiva, toda vez que el modelo neoliberal constituye un eje transversal a la problemática social que seguirá inerme tras la suscripción de un Acuerdo de Paz.

A su vez, como representantes de la población que tradicionalmente ha estado en medio de la confrontación, los Departamentos: de la Juventud y del Menor Trabajador, y Mujer; deben liderar los procesos de discusión y aprendizaje frente a esta coyuntura al interior de la Central, propiciando el Congreso todas las condiciones necesarias y suficientes para ello.

Los retos y el movimiento sindical

Los retos frente a las dificultades que enfrentan hoy las/os jóvenes del país, requieren del compromiso decidido de la CUT en relación con el empoderamiento de la juventud trabajadora como sujeto político, social y sindical; ostentando pleno ejercicio

de sus derechos; y, tomando en cuenta que uno de los temas relevantes para esta franja poblacional es el de la formación profesional y su relación con el acceso a las oportunidades de trabajo, así como el ejercicio pleno de sus libertades políticas, expresados en la posibilidad de soñar y conquistar modelos económicos alternativos que resuelvan de raíz estos problemas

Ante la baja afiliación juvenil a los sindicatos y escasa participación en los diferentes niveles de su estructura, la CUT considera fundamental que las dirigencias nacionales y territoriales se sensibilicen sobre el valor real y urgente que suscita la participación de los/as jóvenes, adecuando el lenguaje y generando mecanismos de crecimiento, afiliación y fortalecimiento que atraigan a la juventud, haciéndola permanecer activamente en las organizaciones y potenciarse dentro de ellas.

Desde esta perspectiva, resulta claro para la CUT que el movimiento sindical y la juventud trabajadora se necesitan mutuamente: ésta para potenciar sus capacidades reivindicativas, y el sindicalismo para fortalecerse y responder desde una cultura organizativa que refleje las necesidades de toda la clase trabajadora actual.

De acuerdo con lo anterior, y en el ámbito del sindicalismo internacional, se considera que las tareas del movimiento incluyen promover la transforma-

ción de las estructuras para que sean más proclives a la afiliación, representación y reivindicación de los intereses y derechos de sectores laborales que son estratégicos y a la vez vulnerables; como las personas jóvenes, las mujeres, las/os trabajadoras de la economía informal, las/os trabajadoras/as sexuales, las personas migrantes, etc.

Con base en las consideraciones precedentes, desde la CUT a través del Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador, se garantizaran las condiciones necesarias y suficientes para la realización de un trabajo nacional que tenga como objetivos:

- La formación permanente e integral de cuadros jóvenes.
- La consecución de una participación activa y sistemática de la juventud afiliada que se prepare para una mejor acción sindical, contribuyendo con el fortalecimiento sindical, la defensa de los derechos laborales de la juventud trabajadora, y la erradicación del trabajo infantil.
- Presencia real en las instancias de dirección nacional y regional de la Central.
- Construcción de una agenda política propia que permita transitar de las reivindicaciones económicas de los jóvenes a las políticas.

VII. Organización - resolución

De conformidad con los múltiples retos que se presentan para el movimiento sindical con base en las problemáticas planteadas anteriormente en el contexto nacional e internacional, el Congreso Nacional de la CUT, como su máximo órgano decisorio:

- a) Hace un llamado al cumplimiento estatutario como estrategia para organizar, capacitar y empoderar a la juventud trabajadora²⁴ en su calidad de sujeto activo, social, político y sindical, a través de su participación en los cargos directivos en materia juvenil adscritos a todos los niveles de la CUT y sus sindicatos filiales, y la promoción de planchas juveniles en procesos electorales; constituyendo una condición

24 Entendemos , en virtud de la sociología del trabajo, que las/os jóvenes pertenecen a la clase trabajadora con independencia de su vinculación laboral en tanto constituyen potenciales trabajadores, existiendo en consecuencia una identidad entre sus reivindicaciones y la lucha del movimiento sindical, demandando por tanto de la Central una articulación urgente y permanente con sus movimientos y organizaciones sociales.

necesaria y urgente para fortalecer las luchas de la clase trabajadora organizada en la Central Unitaria de Trabajadores.

- b) Aprobará la realización del II Congreso de la Juventud Trabajadora, máximo escenario de debate y formulación de estrategias para los/as jóvenes, el cual deberá convocarse en los seis meses siguientes a la realización del VI Congreso de la CUT, y contará con el apoyo técnico, político y financiero del Comité Ejecutivo Nacional.
- c) Garantizará que las políticas aprobadas en su seno puedan ser objeto de retroalimentación por parte de la juventud trabajadora.
- d) Se compromete a impulsar políticas públicas para la consecución de una educación pública, gratuita y de calidad, dotada de un mayor presupuesto por parte del Estado, nacional regional y local, que comprenda el nivel inicial, preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller), y la educación superior²⁵; proscribiendo la exclusión que suscitan los exámenes previos como requisitos para el acceso a ella.

25 Conformada según el Ministerio de Educación Nacional por pregrado (Nivel Técnico Profesional- Nivel Tecnológico Nivel Profesional) - y posgrado (Especializaciones- Maestrías- Doctorado)

- e) Manifiesta su apoyo al trabajo y accionar del Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador, y los equipos regionales y locales, mediante posicionamientos claros y congruentes respecto a la defensa de los derechos humanos, laborales, de género y sociopolíticos, de este sector de la población.
- f) Propugnará por la eficacia y generación de políticas públicas integrales de verdad, justicia y reparación dirigidas a la población juvenil víctima del conflicto armado interno y la violencia antisindical.
- g) Propugnará por la eficacia de todas y cada una de las reivindicaciones perseguidas por el movimiento sindical a lo largo del país, articulando su accionar con movimientos y organizaciones sociales afines, y promoviendo la unidad en torno a la conciencia de clase trabajadora evitando la división.
- h) Establecer directrices tendientes a controlar y garantizar la realización de los eventos de la Central en los rangos temporales inscritos estatutariamente.

A su vez, el Congreso compromete al Comité Ejecutivo de la CUT y sus afiliadas, a:

- a) Reforzar, ampliar la cobertura, y continuar con el desarrollo de programas teórico prácticos de organización y formación específicos, especializa-

dos y pertinentes, a través de la implementación de Escuelas Sindicales en todos los estamentos de la CUT, sus sindicatos filiales, movimientos y organizaciones sociales; a nivel nacional, **regional y local**; en torno a los ejes temáticos de auto reforma sindical; sindicatos y afiliación juvenil; política y economía; trabajo digno; garantías sindicales y; negociación colectiva, haciendo énfasis en la necesidad de hacer uso de estas preceptivas para la consecución de la unidad del movimiento sindical. Se adoptarán las nuevas tecnologías para realizar dicha capacitación.

- b) Desarrollar investigaciones, por sí o a través de entidades competentes, tendientes a caracterizar a las/os trabajadoras jóvenes, con el fin de elaborar estrategias de crecimiento e incidir en las políticas públicas de trabajo digno con inclusión juvenil y equidad de género.
- c) Conquistar políticas públicas de educación formal y capacitación profesional, técnica y tecnológica con equidad de género, a fin de garantizar el acceso al trabajo digno de los/as trabajadores/as jóvenes del país.
- d) Promover la creación de una cátedra de ciudadanía laboral, democracia y participación ciudadana, en los programas educativos del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), colegios, e instituciones de educación superior del país.

- e) Elaborar, junto a la juventud trabajadora, políticas sindicales con el objetivo de posibilitar la afiliación, participación y el empoderamiento juvenil en las estructuras y acciones de la organización en todos sus ámbitos.
- f) Realizar, junto al departamento de Organización, una campaña de afiliación sindical dirigida a la juventud trabajadora, potenciando y fortaleciendo el uso de las innovaciones tecnológicas generando mayor interactividad y comunicación.
- g) Garantizar la participación de las/os jóvenes en todos los espacios de la Central a nivel nacional, regional y local; a través de la asignación de permisos, apoyo en transporte, hospedajes, y todos los requerimientos necesarios y suficientes para que ello sea posible según el caso, los cuales deberán ser financiados por parte de la CUT.
- h) Institucionalizar la realización de Encuentros Nacionales de Juventud de forma periódica, garantizando todas las condiciones necesarias y suficientes para que se lleven a cabo.
- i) Garantizar una efectiva participación representativa de las/os jóvenes en los espacios electorales de la organización y sus sindicatos filiales, a nivel nacional, regional y local; propiciando que los Departamentos de la Juventud y del Menor Trabajador sean coordinados por las/os jóvenes afiliados.

- j) Fortalecer las estructuras de juventud en todas y cada una de las subdirectivas de la CUT y sus sindicatos filiales, garantizando que ostenten recursos propios, y la participación y representación de las/los jóvenes en estas.
- k) Sindicalizar, mediante estrategias concretas, a los trabajadores/as tercerizados/as, sindicalizados/as y no sindicalizados/as, cuya mayoría son jóvenes²⁶, con el fin de conquistar el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales.
- l) Desarrollar vínculos con las diferentes organizaciones y movimientos sociales para generar acciones y movilizaciones políticas y sociales conjuntas, ostentando como marco estrategias de organización y afiliación que propugnen por el crecimiento de la Central.
- m) Desarrollar estrategias de articulación para la movilización sindical entre las directivas y sus filiales, con el fin de generar vínculos con la sociedad.

Juventud y género

El Congreso reafirma que la igualdad, la equidad de género y la efectiva participación de la población tradicionalmente excluida en las máximas institu-

26 Se sugiere la creación de un comité jurídico especial para la protección de la libertad sindical de tercerizados.

ciones de las organizaciones sindicales (Comités Ejecutivos o similares) son objetivos centrales de su estrategia organizativa, constituyéndose en un eje transversal de todas las políticas de la CUT.

Por tanto se compromete a:

- a) Generar una política de género desde el Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador de la CUT con el fin de dar a conocer los derechos y responsabilidades a partir de las diferencias de hombres y mujeres.
- b) Luchar por la conquista efectiva de derechos civiles y políticos de las mujeres, garantizando su participación en el seno de la Central y el ámbito estatal.
- c) Promover la construcción de políticas públicas en materia de educación formal y capacitación profesional, técnica y tecnológica juvenil con equidad de género.
- d) Promover la construcción de políticas y acciones sistemáticas de rechazo a la solicitud de la Libreta Militar como requisito para el ejercicio de derechos fundamentales por parte de los jóvenes,²⁷ y al **reclutamiento forzado** por parte de

27 Toda vez que constituye un requisito para que los jóvenes puedan acceder a un trabajo, graduarse en las instituciones de educación superior, entre otros.

la Fuerza Pública, toda vez que se constituyen en autoritarismo.

- e) Promover la construcción de políticas y acciones sistemáticas de rechazo al servicio militar **obligatorio**, propiciando que constituya una labor eminentemente social de formación en derechos humanos.
- f) Promover la construcción de políticas y acciones sistemáticas de rechazo a la solicitud de la tarjeta profesional como requisito para ejercer el derecho fundamental al trabajo.
- g) Garantizar medidas concretas y suficientes para promover una participación efectiva y equilibrada en el ámbito sindical de mujeres y hombres jóvenes, la diversidad sexual, víctimas del desplazamiento forzado, y reinsertados/as.
- h) Gestionar opciones para el cuidado de hijos/as pequeños/as, propiciando la participación en la vida sindical.
- i) Propiciar políticas de concientización dirigidas a cada uno/a de los/as afiliados/as y directivos/as, para que en su ámbito familiar no reproduzcan las dinámicas y estructuras de discriminación, conllevando la consecución progresiva de la equidad en el hogar.
- j) Propiciar la investigación cuantitativa y cualitativa dirigida a dilucidar las condiciones de acceso

al trabajo digno por parte de jóvenes, mujeres y población tradicionalmente excluida.

- k) Potenciar la posibilidad, por parte de los hombres, de ejercer labores relacionadas con la economía del cuidado, proscribiendo todo tipo de discriminación en su respecto.

Propuesta estatutaria

El Congreso Nacional de la CUT declara que toda exclusión, desigualdad y discriminación deben ser eliminadas.

Por lo tanto propone una reforma estatutaria, desde el nivel organizativo, donde se garantice que, como mínimo, el 25% del Comité Ejecutivo de la CUT sea conformado por jóvenes en edades de 18 a 35 años, que cumplan con altas aptitudes que garanticen su idoneidad para los cargos; y que sean elegidos, mediante una circunscripción especial²⁸, por el voto de todos/as los/as afiliados/as

28 Metodología implementada por parte de la Constitución de 1991 para garantizar la participación efectiva en el Congreso de los grupos étnicos, las minorías políticas y los colombianos residentes en el exterior; aplicada en este caso a la elección de jóvenes, considerados como minoría y que ya ha sido implementada por la CUT, respecto a la participación en elecciones de delegados al Congreso y Comité Ejecutivo, por parte de trabajadores de la informalidad, de los servicios personales y domésticos, los trabajadores y profesionales independientes y los trabajadores pensionados que pertenezcan a las organizaciones sindicales. Ver parágrafo transitorio 1 artículo 8 Estatutos de la CUT.

a la Central; y cuya formación sindical sea ampliamente propiciada y generada por parte de la CUT.

Dicho porcentaje deberá replicarse en todos los niveles directivos, a nivel local y regional, de la Central y sus sindicatos filiales; garantizando, en todo caso, capacitación continua y sistemática; a su vez, no implica un límite para la participación juvenil en los cargos directivos sindicales ni el nombramiento **per se** del (a) joven como director del Departamento de Juventud.

En este contexto, la Central debe garantizar las condiciones necesarias y suficientes para la consecución de un proceso electoral transparente mediante la plena implementación de las herramientas desarrolladas por parte de Registraduría Nacional de Estado Civil para ello.

Determinación que se encuentra fundamentada en el concepto de **discriminación positiva**, completamente respaldado por el ordenamiento jurídico colombiano con base en el principio de igualdad, el cual ha sido interpretado en términos de equidad²⁹, de esta forma, teniendo en cuenta que los/as

29 Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia- Sentencia T-067/94 Corte Constitucional Magistrado Ponente JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO: "...Resulta fundamental, entonces, el concepto de equilibrio, conforme al cual es posible que el Estado supla, hasta donde le sea posible, aquellas deficiencias de distinta índole que implican condiciones de inferioridad de unas personas respecto del conjunto. Para hacer verdadero el postulado de la igualdad debe establecerse una "discriminación positiva" a favor de los más débiles..." (Negrillas fuera del texto original)

jóvenes y mujeres hacen parte de una minoría a la cual tradicionalmente se le ha negado el derecho a la participación en los estamentos directivos de la CUT, la Central debe implementar acciones integrales que propugnen por promover su efectiva intervención en estos espacios.

Política de promoción del empleo para jóvenes - estatuto del trabajo

El Congreso expresa su preocupación ante la alta tasa de desempleo juvenil en el país, la cual es dos veces superior a la de los adultos, y se incrementa respecto al segmento de quienes buscan empleo por primera vez, situación que se profundiza a causa de la crisis del modelo económico, la política de emprendimiento mal implementada, y obedece en todo caso al establecimiento de nuevas lógicas promovidas por la subscripción de los Tratados de Libre Comercio (TLC); en consecuencia, la CUT debe exigir al Estado colombiano la promulgación del Estatuto del Trabajo, obligación de carácter constitucional inscrita en el artículo 53 de la Carta Política y que hasta el momento ha sido flagrantemente desacatada, la lucha por la conquista de un empleo por primera vez con trabajo digno debe ser una prioridad.

Conforme a lo anterior, se compromete a:

- a) Propugnar por que el Estado **garantice** el empleo por primera vez, en el sector público o privado, a todos/as los/as jóvenes que lo requieran, el cual

debe cumplir con la totalidad de los requerimientos que satisfagan el concepto de trabajo digno.

- b) Propiciar la realización de Convenios por parte del sector privado y las instituciones de educación superior con el fin de garantizar el empleo por primera vez a todos/as los/as jóvenes estudiantes en el marco del concepto de trabajo digno, sin precarización; ejerciendo una constante veeduría que garantice su cumplimiento transparente.
- c) Propugnar por la promulgación de leyes³⁰ que garanticen la vinculación laboral juvenil mediante un empleo formal, cumpliendo con las condiciones inscritas en el concepto de trabajo digno; y que en ningún caso, la inclusión de trabajadores/as menores jóvenes implique la sustitución de empleados mayores.
- d) Exigir que la creación de empleo con perspectiva de género haga parte de las políticas y planes nacionales de desarrollo.
- e) Ejecutar programas enfocados en los grupos de mujeres y hombres jóvenes en condiciones de vulnerabilidad propiciando políticas en el

30 En el entendido de que la ley llamada de "primer empleo", Ley 1429 de 2010, establece medidas para garantizar trabajo para los/as jóvenes en condiciones precarias, indignas, y sin formalización, legalizando la precarización laboral.

mercado laboral destinadas a promover la autonomía económica y la superación de la pobreza.

- f) Propugnar por la satisfacción de la necesidad de educación y formación profesional de los/as jóvenes trabajadores/as del país, como vía para avanzar en materia de trabajo para una vida digna, la que se ve opacada, además, por la carencia de nuevas oportunidades y empleo.

El Congreso expresa que la educación formal y la formación profesional son vías para incorporar a los/las jóvenes al mundo del trabajo, por tanto, propiciará un debate sobre empleo por primera vez en condiciones dignas, en la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Trabajo digno

El Congreso constata que la problemática laboral del país se ve agravada por el aumento del desempleo y la carencia de políticas de empleo por primera vez en condiciones dignas, aumentando la precarización del trabajo. El modelo neoliberal ha traído consigo nuevas formas de explotación y la precarización es la realidad cotidiana de los/as trabajadores/as jóvenes, que en definitiva no se encuentran con mayores oportunidades que trabajo a tiempo parcial o a término fijo, a domicilio, trabajo temporal, contratación por prestación de servicios (tercerización), voluntariados, contratos de aprendizaje, entre otros.

Más de 150 millones de jóvenes en países en desarrollo están considerados como trabajadores pobres, de este grupo solamente el 14% tiene un contrato de trabajo estable, el 35.1% cuenta con seguro de salud y el 32% está afiliado a algún sistema de pensiones.

En este sentido, el Congreso manifiesta su preocupación por la alta tasa de desempleo juvenil en Colombia y por la incorporación de la juventud a labores informales, temporales y tercerizadas, constituyendo un claro ejemplo el contrato de aprendizaje, el cual a finales de 2012 regulaba las relaciones laborales de 138.103 personas³¹; situación que obliga al mundo sindical a incidir en las políticas públicas de empleo, siendo indispensable promover la organización de esta población para luchar argumentativamente por la generación de trabajo digno en medio de la movilización de la clase obrera.

Desde esta perspectiva, el Congreso se compromete a:

- a) Mantener la lucha por políticas que garanticen el concepto de trabajo digno, menoscabado por los Tratados de Libre Comercio suscritos por Colombia.

31 Cifras establecidas por el Ministerio del Trabajo, disponibles en: file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/El_Estado_de_los_Contratos_de_Aprendizaje_en_Colombia_en_2012.pdf

- b) Propugnar por la promulgación del Estatuto de Trabajo garantizando todos los derechos laborales individuales y colectivos.
- c) Construir y conquistar políticas públicas para la formalización de empleo, la eliminación de toda forma de precarización laboral, y la protección del derecho a la huelga; exigiendo el fortalecimiento de la inspección del trabajo y otros medios de control, a fin de garantizar los derechos de asociación y sindicalización, y evitar prácticas fraudulentas.
- d) Organizar y capacitar, por si y a través de los sindicatos filiales, a la población juvenil como sujeto activo en la lucha sindical, con el fin de fortalecer los derechos que les son inherentes en el mundo del trabajo.
- e) Estar a la vanguardia de los cambios de contratación para garantizar la protección y cumplimiento de los derechos laborales.
- f) Promover la implementación estratégica de la negociación colectiva como instrumento para garantizar la formalización laboral en su ámbito de incidencia, capacitando integralmente a las/os jóvenes para el ejercicio efectivo de este derecho.
- g) Propugnar por la implementación de políticas públicas de rehabilitación para los/as jóvenes en

condiciones de fármaco dependencia toda vez que constituye una población que no ha podido acceder al trabajo digno.

Erradicación del trabajo infantil

Según el DANE, para el trimestre comprendido entre Octubre y Diciembre de 2013, la tasa de trabajo infantil fue del 9,7% - para hombres 12,5% y para mujeres 6,6% - concentrándose este fenómeno en los sectores de comercio, hoteles y restaurantes (34,6%); y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (34,3%).

La apuesta política desde la Central constituye la continuación de la lucha histórica del movimiento sindical regional y mundial para eliminar el trabajo infantil³² y asegurarse de que todos los niños, niñas

32 En virtud del artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia) la edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en dicha ley. Por tanto el presente acápite hace referencia a la proscripción del trabajo infantil ilegal y a la lucha por la garantía de los derechos adscritos a los menores de edad que laboran con base en los requisitos legal y constitucionalmente establecidos.

y adolescentes puedan acudir a la escuela, por tanto, rechaza los argumentos que determinan como inevitable el trabajo ejercido por este grupo poblacional arguyendo que resulta provechoso a nivel económico, socialmente aceptable o que redundará en beneficio de los menores implicados y sus familias.

En ese contexto, la CUT exhorta a pronunciarse contra el trabajo infantil en todas sus manifestaciones, prestando la adecuada atención a sus diversas causas y ramificaciones; en la economía formal y en la informal; mediante la provisión pública y universal de educación gratuita, obligatoria y de calidad; ayudando a mejorar los ingresos familiares; creando y manteniendo una concientización y un compromiso por parte de la sociedad civil organizada; haciendo campañas para el cumplimiento de los Convenios de la OIT 138 y 182 y que los empleadores garanticen el respeto de dichas preceptivas en todas sus operaciones, incluyendo sus cadenas de suministros; y manteniendo las presiones sobre las instituciones nacionales e internacionales para asegurarse de que las políticas comerciales, económicas y financieras apoyen la eliminación del trabajo infantil en lugar de empujar a los/as niños/as y adolescentes a abandonar la escuela para ingresar al mundo laboral.

A través del Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador, la Central, otorgará prioridad a las estrategias que le apuesten a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil; la explotación

sexual comercial de niñas y niños y la trata y tráfico de personas menores de edad.

Por tanto, el Congreso se compromete a:

- a) Promover políticas públicas diferenciales y equitativas teniendo en cuenta la etapa vital en que se encuentren los/as jóvenes, garantizando la continuidad en su ciclo de formación formal o informal, básico o superior, para posteriormente propugnar por su correcta inserción al mercado laboral **en términos de trabajo digno**.
- b) Promover acciones de sensibilización, capacitación y formación de los padres/madres para impulsar campañas sobre erradicación del trabajo infantil.
- c) Propugnar por la consecución de una política pública de apoyo integral a la familia, dirigida hacia los padres y madres con hijos/as menores de edad, otorgando oportunidades de trabajo digno; y teniendo en cuenta el ambiente social, económico y cultural en el cual viven los niños/as y adolescentes colombianos.
- d) Incentivar e implementar formas alternativas de ocupar el tiempo libre de los niños/as y adolescentes.
- e) Propiciar e incidir en la generación de políticas públicas que garanticen educación pública, gra-

tuita y de calidad para niños niñas y adolescentes, **destacando la importancia que suscita la materialización de condiciones necesarias y suficientes para que sean incluidos de forma efectiva en el sistema educativo y permanezcan en él.**

- f) Propugnar por la inserción de la temática laboral dentro del ámbito educativo, en todo caso garantizando que los niños/as y adolescentes la aprehendan³³ como un aporte a la sociedad y no un mecanismo de enriquecimiento individual, fortaleciendo una perspectiva colectiva en su respecto.
- g) Propugnar por la eliminación de la inserción del trabajo infantil como criterio de medición por parte de las entidades especializadas en estadística, proscribiendo la inclusión de menores de edad en las categorías empleadas para tal efecto.
- h) Exigir que en las negociaciones de paz impulsadas por el Estado se proscriba el reclutamiento de los niños/as y adolescentes dentro de los

33 Terminología pedagógica, hace referencia a que el alumno hace suyo el conocimiento, y lo construye, por tanto, permanece en su diario vivir porque obtiene un sentido para él, estableciendo una diferencia con el aprendizaje mecánico, basado en el único ejercicio de la memoria y muchas veces con un objetivo distinto al de aprender y más cercano al de aprobar exámenes <http://www.reeditor.com/columna/7016/12/pedagogia/cual/es/diferencia//aprender/aprehender/porque/es/importante/saberlo> (consultado el 16 de Junio de 2014)

grupos armados regulares e irregulares que participan en el conflicto.

Transformación sindical para el fortalecimiento de la central

Esta debe incluir, entre otras acciones, la transformación de las estructuras sindicales, a fin de que sean más flexibles para afiliar, representar y reivindicar los intereses y derechos de los/as trabajadores/as jóvenes.

El Congreso afirma que es fundamental la sensibilización sobre el valor, la importancia y la urgencia que tiene la incorporación y la participación activa y sistemática de la juventud trabajadora en la acción sindical, de esta forma, es necesario generar procesos y mecanismos que no solamente atraigan a la juventud, sino que la hagan permanecer activamente en las organizaciones y procesos de formación, contribuyendo con ello al fortalecimiento sindical y a la eficacia de la acción en la defensa y mejoramiento de los derechos políticos, laborales, sociales y culturales, no solo de los/as jóvenes sino de toda la clase trabajadora.

En este contexto, con el propósito de incentivar el relevo generacional sindical para que se favorezca la participación y liderazgo de la juventud trabajadora, el Congreso se compromete a realizar progresivamente cambios estatutarios con el objetivo de: expresar un porcentaje del 25% de participación

de los/as jóvenes en la conformación de las juntas directivas de CUT y sus sindicatos filiales a nivel regional y local; y garantizar que un 30% del Congreso Nacional sea conformado por los representantes de la juventud sindicalista en calidad de **delegados**, propiciando todas las condiciones necesarias y suficientes para la consecución de este objetivo.

En consecuencia, el Congreso:

- a) Se compromete a realizar, a través del Departamento de la Juventud y del Menor Trabajador y sus equivalentes regionales y locales, jornadas amplias de capacitación que propugnen por llevar a **público y eficaz conocimiento** la naturaleza, estatutos, funciones, organización e importancia de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia.
- b) Se compromete a realizar progresivamente cambios estatutarios tendientes a garantizar que ningún directivo de la CUT y sus sindicatos filiales del nivel nacional, regional y local, sea elegido por más de dos periodos.³⁴

34 Se encuentra consagrado un impedimento al respecto en el artículo 39 de los Estatutos de la CUT sin embargo exclusivamente respecto a la elección por más de dos periodos consecutivos para un mismo cargo dentro del Comité Ejecutivo y la posibilidad de pertenecer a este organismo por más de cuatro periodos consecutivos. Redacción que deja abierta la posibilidad de que sean elegidos por múltiples periodos pero no consecutivos, aspecto que se pretende limitar en todos los niveles en la propuesta esgrimida en la tesis.

- c) Establecerá mecanismos de elección delegataria para su Congreso que permitan la inclusión de sindicatos minoritarios que hoy **no poseen voz y voto** en la Central.
- d) Afirma el compromiso de implementar, en la totalidad de sus estamentos, mecanismos necesarios y suficientes para tener un mayor porcentaje de afiliación de trabajadores y trabajadoras jóvenes, priorizando los/as que se encuentren en situación de precariedad y desprotección jurídica.
- e) Se compromete a organizar a los/as jóvenes ubicados en modalidades de trabajo precarias, tales como: contrato obra – labor, término fijo, tele trabajo o Call Center, contrato de aprendizaje, tercerización, trabajadores en zonas francas, trabajadores de microempresas, del hogar, estatales, régimen de trabajo social (madres comunitarias), corretaje, trabajadores informales e independientes, propugnando por su sindicalización, con el fin de fortalecer la vinculación laboral formal.
- f) Se compromete a organizar y acompañar a los/as jóvenes trabajadores/as del campo, población vulnerable en sus derechos laborales y altamente lejana de la institucionalidad estatal.
- g) Propiciará y generará, un Equipo Nacional de Juventud y Equipos juveniles de apoyo a nivel regio-

nal y local, garantizando que sus integrantes gocen de permisos sindicales para participar en todas las actividades realizadas por los Departamentos de Juventud de la CUT a nivel nacional, regional y local, y sus sindicatos filiales; comprometiéndose a garantizar las condiciones materiales necesarias y suficientes para que el accionar de estos organismos sea completamente efectivo.

- h) Se compromete a propiciar, fortalecer, y supervisar la creación de Departamentos de Juventud en la totalidad de los estamentos que conforman a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, subdirectivas y sindicatos filiales, garantizando su independencia y propugnando por la eficacia de su gestión.
- i) Se compromete a garantizar que, de forma paulatina, las condiciones materiales necesarias y suficientes para la consecución de los compromisos adquiridos con los/as jóvenes afiliados/as, se subsanen con recursos propios, abandonando la dependencia a la cooperación internacional para su realización.
- j) Se compromete a dar pleno cumplimiento a los Mandatos generados en materia de juventud en virtud del V Congreso de la CUT.

La CUT en sentido estricto, desarrollará un proceso de cambio institucional a través del Departamento

de la Juventud y del Menor Trabajador, el cual comprenderá ámbitos específicos de la estructura sindical con base en la implementación de mecanismos de afiliación y sindicalización, representatividad, defensa de intereses, empoderamiento y liderazgo, y de gestión sindical interna respecto a las/os trabajadoras/as jóvenes; con base a la innovación y planificación estratégica.

ANEXOS

Precisiones conceptuales

- 1. Primer Empleo pasa a ser Estatuto del Trabajo:** La CUT no debe luchar por espacios de primer empleo, por el contrario, debe promover, socializar, construir y vigilar la expedición por parte del Estado del Estatuto del Trabajo (artículo 53 de la Constitución y Convenios OIT).
- 2. Trabajo Decente pasa a ser Trabajo Digno:** La categoría de trabajo digno resulta limitada toda vez que concilia la contradicción existente entre capital y trabajo, basando sus reivindicaciones en la satisfacción de prestaciones sociales y seguridad social, aceptando que el trabajo siga siendo concebido como una mercancía fundamentando la continuidad de la explotación al trabajador.
3. Por tanto, este concepto debe ser variado por el de trabajo digno, concepto que implica la lucha del movimiento sindical por la finalización progresiva de la contradicción existente entre

capital y trabajo en torno a la consecución de una sociedad distinta en la cual los/as jóvenes puedan acceder a un trabajo que no sea objeto de explotación por parte del capital.

4. Auto reforma sindical pasa a ser Transformación Sindical para el fortalecimiento de la Central:

El concepto de Autoreforma planteado por la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas) plantea como obsoletas ciertas formas de organización y lucha de los sindicatos, de esta forma, si bien debe haber una profunda transformación que interprete la realidad contemporánea del trabajo, también resultan válidas algunas acciones y objetivos políticos que han hecho parte de la esencia del sindicalismo. En este orden de ideas, la reestructuración del movimiento sindical va más allá de los elementos inscritos en el concepto de “Autoreforma” (el cual comprende unidad y coordinación sindical, estructuras, representación, negociación) concluyendo, si negar su esencia, que “Transformación Sindical para el fortalecimiento de la Central” correspondía de mejor forma al objetivo que pretende alcanzar la juventud trabajadora.

5. Post conflicto pasa a ser post guerra: toda vez que el conflicto no va a finalizar con el acuerdo en la Habana.



SANTA MARTA

24 al 26 de Septiembre de 2014



CUT



Jóvenes Por la Democracia al Congreso de la Cut 2014

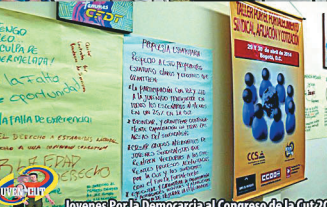
Documento de tesis para el VI CONGRESO de la Central Unitaria de Trabajadores



Departamento DE LA Juventud y del MENOR Trabajador



Jóvenes Por la Democracia al Congreso de la Cut 2014



Jóvenes Por la Democracia al Congreso de la Cut 2014

JUVENCUT

DEPARTAMENTO DE NIÑEZ Y JUVENTUD TRABAJADORA CUT

