

# JUVENTUD Y ORGANIZACIONES SINDICALES

## en América Latina y el Caribe

Los jóvenes resultan  
esenciales  
para el futuro  
del sindicalismo  
y para la fuerza,  
la eficacia y la  
legitimidad  
de cualquier  
organización  
sindical.



Esfera de la importancia decisiva  
sobre trabajos y competencias  
para los jóvenes

ACTRAV  
Oficina  
de Actividades  
para los  
Trabajadores

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

JUVENTUD  
y DERECHOS

# JUVENTUD Y ORGANIZACIONES SINDICALES

en América Latina y el Caribe

---



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015

Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

OIT

Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe. Lima: OIT; Oficina Regional para América Latina y el Caribe, ACTRAV, 2015. 139 p.

*Juventud, trabajo decente, formación, inserción profesional, empleo de jóvenes, juventud, sindicato, medios de comunicación de masas, migración, América Latina, Caribe.*

978-92-2-329886-9 (impreso)

978-92-2-329887-6 (web pdf)

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escribanos a: [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

Impreso en Perú

---

## ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

---



# ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>1  Estado del arte</b>	<b>8</b>
1.1   OIT: La Juventud y el mundo del trabajo	8
1.2   Población juvenil	10
1.3   Migraciones	19
1.4   Aspectos socio económicos	21
<b>2  Aproximación de la juventud al concepto de trabajo decente</b>	<b>24</b>
2.1   Las dimensiones del empleo de calidad	25
2.2   El primer empleo y su eficacia como política pública de integración social	27
2.3   La educación y la formación de jóvenes:	29
2.4   Algunas causas de desencuentro entre la educación y el trabajo	31
<b>3  El lugar de los jóvenes trabajadores en la sociedad</b>	<b>35</b>
3.1   El rol de los medios de comunicación masiva en la sociedad actual	35
3.2   El trabajo desindicalizado	38
3.3   ¿Qué hice yo para merecer esto?	39
3.4   El concepto social	40
3.5   Los movimientos sociales, universitarios, el asociacionismo y la participación juvenil	51
3.6   La cultura del Trabajo	53
<b>4  El camino de los jóvenes hacia la organización sindical</b>	<b>55</b>
4.1   El cambio tecnológico y las TICs	55
4.2   Identificación de los jóvenes con la organización sindical. El sentido de pertenencia	57
4.3   Y ¿dónde está el sindicato?	59

4.4	Articulación y conciliación entre la vida sindical y la vida social	61
4.5	Limitantes estructurales del vínculo con la organización sindical	62
4.6	Limitantes personales	75
<b>5  </b>	<b>La ruta de acceso necesaria</b>	<b>80</b>
5.1	¿Cuál es la estrategia de acceso al trabajo decente?	80
5.2	El sindicato como espacio de intervención para la reivindicación de derechos	82
5.3	El itinerario hacia el trabajo decente y sus estaciones	84
<b>6  </b>	<b>La palabra de los jóvenes</b>	<b>97</b>
6.1	Resultados cuantitativos de la encuesta	97
6.2	Resultados cuantitativos de la encuesta	98
6.3	Entrevistas a jóvenes sindicalistas, testimonios	100
<b>7  </b>	<b>Conclusiones</b>	<b>101</b>
<b>8  </b>	<b>Orientaciones: el camino a seguir</b>	<b>106</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>115</b>
	<b>ANEXO: ENTREVISTAS A JÓVENES SINDICALISTAS. TESTIMONIOS</b>	<b>117</b>

## AGRADECIMIENTOS

El Informe fue coordinado por Carmen Benítez, especialista regional de Educación Obrera Y Guillermo Dema, especialista regional para América Latina y el Caribe en Trabajo Infantil y Empleo Juvenil, quienes a su vez tuvieron a cargo la edición final del documento, así como acompañaron el proceso de compilación y recolección de información. La investigación y sistematización regional fue llevada a cabo, a iniciativa de la OIT, por Guillermo Zuccotti.

No obstante, sin el esfuerzo colectivo de varias personas este trabajo no hubiese sido posible. Quisiéramos agradecer a Jesús García Jiménez, Alesandro Patrone, Puri Moran quienes ayudaron en distintos momentos de la investigación; a los miembros de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadores de las Américas (CSA), en especial a Víctor Báez Mosqueira, Secretario General; Amanda Villatoro, Secretaria de Política Sindical y Educación y Marcelo Alvarenga; coordinador del Programa de Juventud, por contribuir con los insumos necesarios para facilitar la participación de los jóvenes durante la investigación.

Extendemos también al agradecimiento a los miembros de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), quienes, desde la conducción política de Gerardo Martínez, a través de los aportes de Romina Castro, Pablo Somoza y demás miembros del departamento SST, contribuyeron en el desarrollo del documento. Finalmente agradecemos los testimonios de José Luis, Ana Belén, Johnson, Maycol y demás jóvenes sindicalistas que permitieron tener una mirada más profunda del rol que la juventud para el movimiento sindical y el trabajo decente de los trabajadores.

Mencion aparte merece la activa participación del Comité de juventud que, en el marco del Taller Regional: Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina, llevado a cabo en Santiago de Chile del 19 al 22 de mayo del corriente año, organizado conjuntamente por la Oficina regional de la OIT para América Latina, El Centro Internacional de Turín y la participación de la CSA; han colaborado con sus aportaciones e intervenciones en las conclusiones y recomendaciones del presente informe.

Úrsula Carrascal ayudó en las labores de pre edición y María Lucía Vizquerra facilitó todo el proceso administrativo.

# INTRODUCCIÓN

“ Los jóvenes resultan esenciales para el futuro del sindicalismo y para la fuerza, la eficacia y la legitimidad de cualquier organización sindical. La juventud no rechaza el sindicalismo y a menudo se identifica mucho con sus principios y valores. Pero muchas veces les resulta difícil encontrar su lugar en las estructuras y actividades sindicales. Es crucial que los sindicatos respondan mejor, en sus políticas y actividades, a las necesidades y expectativas de los trabajadores y trabajadoras jóvenes, que les hagan sentirse bien recibidos y que eliminen los obstáculos que impiden su plena participación. Los sindicatos tienen que dar el primer paso para ir al encuentro de los jóvenes ahí donde estén”.<sup>1</sup>

Durante los últimos años hemos sido testigos de como el desafío del empleo juvenil ha adquirido mayor relevancia en todos los países de nuestra Región. Esta preocupación pone en evidencia que existe conciencia sobre el importante papel que desempeña la juventud en el desarrollo sostenible de nuestras naciones. Como parte de las actividades preparatorias de la 101ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2012 (Ginebra), donde uno de los temas centrales fue la crisis del empleo de los jóvenes, la OIT llevó a cabo una amplia consulta a nivel mundial, con la finalidad de escuchar sus opiniones sobre cómo enfrentar los problemas de desempleo, informalidad y déficits de trabajo decente que afectan a millones de personas jóvenes en todo el mundo.

Es por todo ello, que la Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe, en coordinación con la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), órgano de la Confederación Sindical Internacional (CSI), diversas Federaciones Sindicales Internacionales, tales como: UNI Américas, Internacional de Servicios Públicos (ISP), Internacional de la Educación (IE) Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (IFP), Federación Internacional de Periodistas (FIP), Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Cuero y Calzado (FITTVCO/ORI), Unificando los trabajadores agroalimentarios y de hostelería en todo el mundo (UITA), Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) y IndustriALL Global Union, ha preparado el presente informe con los objetivos de:

- 1ª Conocer en profundidad cuales son las causas, que a diferentes niveles, están impidiendo una mayor y más activa presencia y participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales.
- 2ª Conocer y documentar las experiencias innovadoras y proactivas que a nivel internacional, regional y nacional vienen desarrollando las organizaciones sindicales en este sentido.
- 3ª Poder establecer conclusiones y recomendaciones concretas que permitan ser recogidas en el marco de las políticas de juventud y a lo interno de las propias organizaciones sindicales en el marco de la autoreforma.

## 1 | Estado del arte

### 1.1 | OIT: La Juventud y el mundo del trabajo

En oportunidad de la 18a. Reunión Regional Americana realizada en la ciudad de Lima durante los días 13 al 16 de octubre de 2014, el informe “*Las Américas ante los retos del siglo 21: empleo*

1 Confederación Sindical Internacional (2015) <http://www.ituc-csi.org/youth.html?lang=es>

*pleno, productivo y trabajo decente*” elaborado por Guy Ryder, Director General de la OIT da cuenta de los déficits en materia de trabajo decente para la Región en general, señalando especialmente la necesidad de generación de empleos de calidad para la juventud como población de alto riesgo y vulnerabilidad y aún bajo un escenario de crecimiento económico que con sus más y sus menos ha caracterizado a América Latina y el Caribe durante la última década.

Más allá de este contexto, la OIT en su Informe: *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*<sup>2</sup> señala que *“una serie de obstáculos impide el aprovechamiento pleno de estas ventajas. No obstante los logros alcanzados en algunos indicadores laborales, la precariedad de la inserción laboral de los jóvenes continúa siendo una característica persistente en la región”*.

Desde la perspectiva provista por los datos de este Informe, si bien entre los años 2005 y 2011, el desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años se redujo de 16.4% a 13.9%, éste presenta una dinámica muy particular que impacta en el mercado de trabajo, por lo tanto la tendencia de reducción del desempleo en este grupo resulta insuficiente para satisfacer las condiciones de un colectivo sujeto a las siguientes características relativas:

- ↳ El desempleo en jóvenes triplica a la misma tasa en adultos.
- ↳ El desempleo juvenil representa más del 40% del total de los desempleados de la Región.
- ↳ Al interno del grupo se destaca el problema para el caso de las mujeres jóvenes (17.7%, contra un 11.4% en el caso de los hombres jóvenes, para la Región).
- ↳ Del total de jóvenes de la Región, aproximadamente 35% sólo estudia y 33% sólo trabaja; cerca de un 12% estudia y trabaja al mismo tiempo, y uno de cada cinco jóvenes en la región no estudia y ni trabaja.
- ↳ El 20% de las mujeres jóvenes se ocupan en oficios del hogar, limitando sus perspectivas para una inserción laboral en empleos de mayor especificidad, en comparación con sólo 2% de los hombres jóvenes que se dedican a la misma actividad.
- ↳ De los jóvenes que sí trabajan, la gran mayoría lo hace en condiciones precarias, sólo 40% cotizan a un seguro de salud y 39%, a un sistema de pensiones.
- ↳ El 55.6% de los que trabajan tienen un empleo informal, condición esta que trae aparejada ingresos inferiores a los de la economía formal, inestabilidad laboral, desprotección y violación de derechos laborales.

Estos datos configuran en sí mismo la crisis del grupo etario respecto a las posibilidades de alcanzar la satisfacción de necesidades mediante el acceso al trabajo. Pero, seguramente la mayor dificultad se presenta al adjetivar a este con las palabras *“decente”* o *“digno”*.

En efecto, y a partir de que la OIT acuñara el termino trabajo decente y le diera cuerpo y dimensión por medio de la Declaración para la Justicia Social para una globalización equitativa (2008), la existencia de empleo o trabajo en cualquiera de sus expresiones no resulta condición suficiente, sino que representa la condición necesaria para alcanzar estándares aceptables para cualquier trabajador o trabajadora.

La incorporación de condiciones transversales como el ejercicio de la libertad sindical y el acceso a la negociación colectiva no es válido y exclusivo para el colectivo de jóvenes, pero su plena vigencia encarna una diferencia adicional en favor de los trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo:

---

2 Trabajo Decente y Juventud en América Latina: Políticas para la acción. OIT, Lima - 2014.

aquellos jóvenes que consiguen incorporarse a empleos o trabajo bajo estas condiciones forman parte del paradigma del trabajo protegido por derechos.

Ésta es parte de la naturaleza de este documento. La segmentación del mercado de trabajo, formas precarias de empleo, los dobles estándares de derechos para los trabajadores ha impuesto mucho más que desprotección legal y social para los jóvenes que ingresan a sus primeros empleos, han incorporado un cambio de paradigma en la percepción y valoración de los derechos laborales, sociales y sindicales de los mismos.

En una acepción aplicable a las ciencias sociales, “paradigma” se utiliza para describir el conjunto de experiencias, creencias y valores que afectan la forma en que un individuo percibe la realidad y la forma en que responde a esas percepciones. En este sentido la sociedad capitalista postindustrial contemporánea, propone otorgar visos de “normalidad” a situaciones inadmisibles, en comparación con los modelos cuyo eje era el estado de bienestar y el pleno empleo el supuesto imperante en los modelos de crecimiento económico. En este sentido resulta indispensable el rol de las organizaciones sindicales como garante de derechos y de movilidad juvenil a los efectos de la participación y representación de trabajadores.

La ostensible falta de libertad sindical en la mayoría de los países de nuestra Región, políticas de promoción de formas de empleo y autoempleo que eluden la responsabilidad de empleadores o la carencia de modalidades de trabajo autónomo o independiente con protección social y derecho a la sindicalización, aleja a los jóvenes de la visión integradora que las organizaciones sindicales proporcionaban casi naturalmente a partir del acceso al trabajo.

De allí que hoy, muchos de los derechos que configuran incentivos para la continuidad y estabilidad laboral no sean vistos de la misma forma por jóvenes que acceden a condiciones esenciales de trabajo muy inferiores a trabajadores que ingresaron al mercado de trabajo bajo el influjo de los empleos protegidos y por tiempo indeterminado.

Esta realidad hace que en CIT en 2005 se aprobara la *resolución relativa al empleo de los jóvenes*, que consistió en un conjunto amplio de políticas macro y microeconómicas y programas para hacer frente al problema del empleo de este grupo y promover el aumento de la tasa de crecimiento del empleo. En junio de 2012, la Conferencia Internacional del Trabajo realizó una discusión general sobre la base del informe *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!*<sup>3</sup> y adoptó unas conclusiones que complementan y operativizan la resolución aprobada en 2005.

## 1.2 | Población juvenil

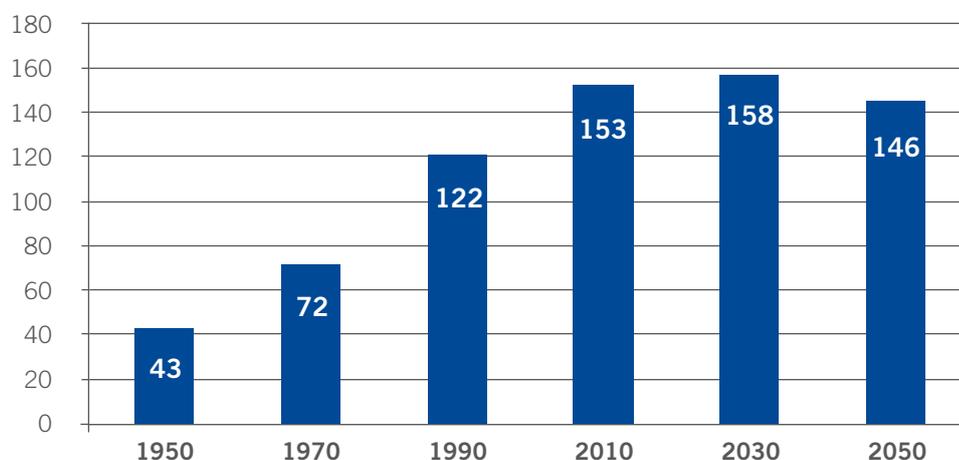
Aunque con diferencias de velocidades entre regiones, América latina y el Caribe no escapa a la tendencia mundial de reducción de la población juvenil dentro de la población total. Según, el informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina<sup>4</sup>, a partir de 2010 se verifica un punto de inflexión respecto a la tendencia de crecimiento poblacional en estas edades pero, además, cambia la composición al interno del grupo de jóvenes. La tendencia indica una mayor concentración poblacional en el segundo tramo etario de jóvenes (20 - 24 años), como lo muestra el GRÁFICO 1<sup>5</sup>.

3 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_176940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf)

4 OIT, Trabajo Decente y Juventud en América Latina: Políticas para la acción (2014).

5 OIT, Trabajo Decente y Juventud en América Latina: Políticas para la acción (2014), Gráfico 3.

**GRÁFICO 1** América Latina (14 países): principales indicadores del mercado laboral urbano por grupos etarios. Enero a septiembre, 2013 y 2014 a/ (porcentajes)



**Fuente:** OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2014).

La tendencia de crecimiento de los jóvenes hasta el presente, representa una ventana de oportunidad demográfica. Más jóvenes se concentraban en los primeros intervalos etarios y, en consecuencia, las políticas educativas y formativas tienen un mayor poder anticipatorio respecto a las centradas en el mercado de trabajo. Esto, en sí mismo, presenta una oportunidad de crecimiento potencial en las economías en desarrollo, como las que caracterizan a los países Latinoamericanos. Por caso contrario, un desaprovechamiento de esa “oportunidad”, no sólo impactaría en los actuales jóvenes, sino en el desempeño del bienestar social de toda la población ya que el ciclo demográfico se revertirá y volverá a aumentar la tasa de dependencia en el futuro.

De allí la importancia de desarrollar políticas públicas activas en torno de la población juvenil: en términos de eficiencia, resulta mucho más productivo invertir en estos intervalos para la inclusión que en políticas de asistencia a mayores edades para evitar la exclusión.

*¿Qué regula esta elección de políticas?* La situación del mercado de trabajo y, desde la perspectiva de los trabajadores, de la calidad del trabajo disponible. Es decir, que si afirmamos que el trabajo no es una mercancía, inmediatamente debemos cuestionar o contextualizar el concepto de mercado de trabajo: si forzosamente nos han llevado a nombrar por convención como mercado a la institución que regula las cantidades ofrecidas y demandadas de trabajo, debemos advertir que esta institucionalidad es susceptible de ser, imperfecta, y como tal, requiere de la intervención permanente de la política pública como garante de la equidad de oportunidades para los trabajadores, bajo un estándar de condiciones.

Veamos entonces que ocurre con los principales indicadores del empleo urbano por edad, como un representativo importante del desempeño de esta institucionalidad. En el siguiente cuadro se puede observar la evolución de los indicadores de empleo, tales como la tasa de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo correspondientes a los años 2013 y 2014, divididos entre dos grandes grupos etarios: de 15 a 24 años como grupo representativo de la situación de las condiciones observadas en el empleo de los jóvenes y de 25 y más años como grupo representativo del resto de la PEA.

**CUADRO 1 América Latina. Principales indicadores del empleo urbano por edad**

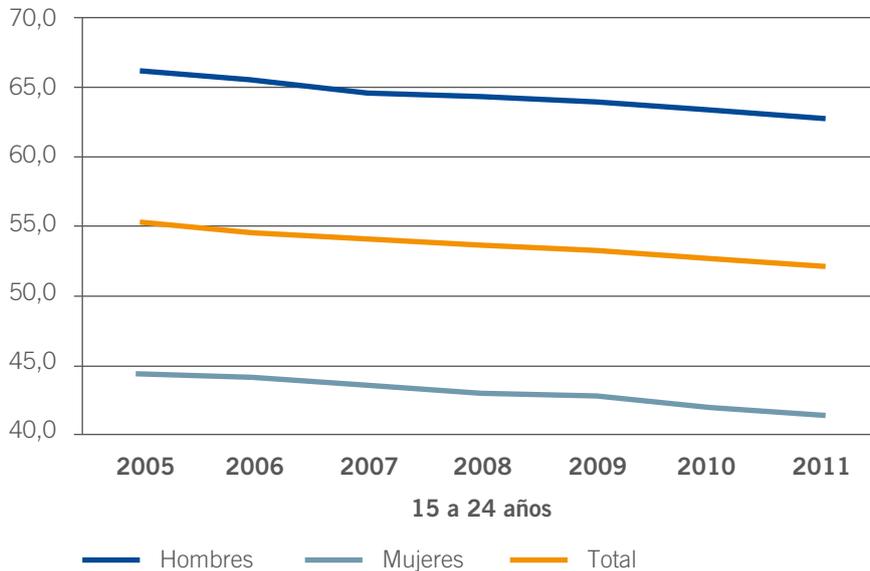
PAÍSES	TASA DE PARTICIPACIÓN				TASA DE OCUPACIÓN				TASA DE DESOCUPACIÓN			
	15-24 años		25 años a más		15-24 años		25 años a más		15-24 años		25 años a más	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
<b>Total países</b>	<b>47,9</b>	<b>46,5</b>	<b>66,2</b>	<b>65,7</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>63,2</b>	<b>62,8</b>	<b>14,5</b>	<b>14</b>	<b>4,6</b>	<b>4,3</b>
<b>Argentina</b>	40,8	38,7	65,7	65,7	32,6	31,5	62,1	62,2	20,1	18,7	5,4	5,3
<b>Brasil</b>	52,9	50,1	64	62,4	45,3	43,2	61,5	60,4	14,5	13,9	3,9	3,3
<b>Chile</b>	36,2	36,1	65,5	65,8	30,5	30,1	62,5	62,5	15,7	16,5	4,6	5,1
<b>Colombia</b>	62,2	62,3	69,9	70,2	50,7	51,3	64,4	65,1	18,5	17,7	7,9	7,2
<b>Costa Rica</b>	48,2	50,2	67,1	68	36,8	36,8	62,7	63,8	23,7	26,5	6,6	6,1
<b>Ecuador</b>	39,7	37,6	69,1	70,3	34,1	31,9	67	67,6	14,3	15,2	3	3,8
<b>Guatemala</b>	48,9	49,6	67,5	69,2	45,4	45,6	65,6	67,2	7,3	8	2,8	3
<b>Jamaica</b>	34,9	33,3	74,1	74,4	21,7	22	65,8	66,9	37,8	34,1	11,2	10
<b>México</b>	43	42,3	64,8	64,5	38,9	38,3	62,2	62	9,5	9,5	3,9	3,9
<b>Panamá</b>	42,2	43,7	69,5	70,7	36,5	37,2	67	68,4	13,6	15	3,6	3,2
<b>Perú</b>	51,5	49,3	76,7	77	44,7	42,5	73,7	74	13,2	13,7	3,9	3,9
<b>República Dominicana</b>	40,9	42,1	64,6	65,7	34,1	36,5	61,5	62,3	16,7	13,3	4,8	5,3
<b>Uruguay</b>	48,8	48,2	67,5	69,1	38,8	38,4	64,6	66	20,4	20,4	4,2	4,4
<b>Venezuela</b>	40,8	41,3	72,2	72,7	33,9	34,9	67,8	68,6	17	15,5	6,1	5,8

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2014.

La tasa de participación mide el grado de participación de la población en el mercado de trabajo, es decir, si analizamos el promedio de los países analizados de la Región podemos decir que un valor de 60 significa que un 46,5 % -año 2014- de la población de jóvenes de 15 a 25 años de edad está inserta en la actividad económica, ya sea trabajando o buscando trabajo. Si comparamos este valor con lo que ocurre con la misma medición para el resto de las edades activas, el porcentaje asciende al 65,7%. Esta diferencia (-29, 23 %) nos habla de un importante déficit de inserción que tiene este grupo de jóvenes en comparación con trabajadores de mayores edades.

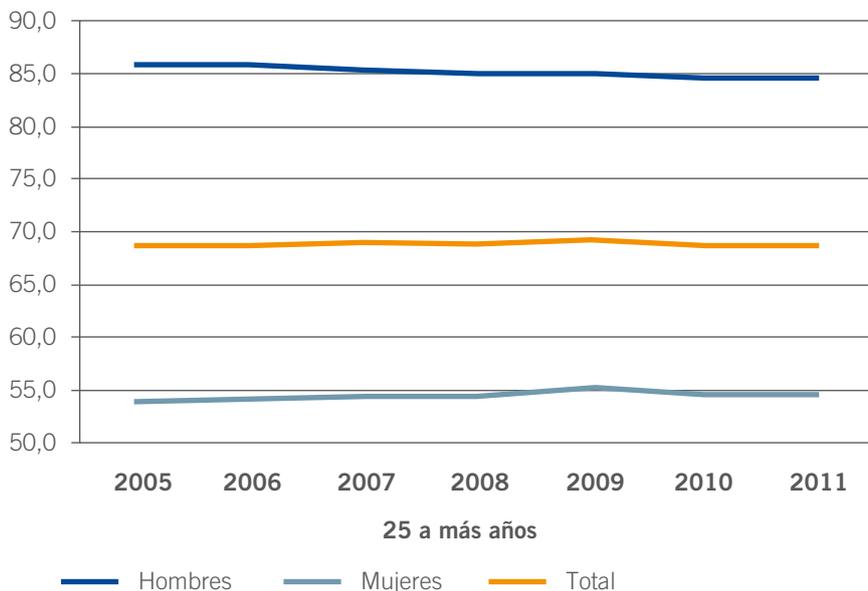
Los GRÁFICOS 1 y 2 son útiles para comprobar la tendencia decreciente de esta tasa, fundamentalmente desde el año 2008, lo que nos permite inferir el impacto de la crisis financiera internacional en las posibilidades de los jóvenes de insertarse en el mercado de trabajo, aun cuando las posibilidades de la Región y la política económica de muchos de sus países permitieron la implementación de herramientas contracíclicas que amortiguaron el impacto final de la crisis en los indicadores laborales. Si comparamos la pendiente de ambos gráficos, vemos que el mayor impacto se produce en el grupo juvenil.

**GRÁFICO 2** América Latina (países seleccionados): tasas de participación, según edad y sexo. 2005 – 2011. 15 a 24 años



**Fuente:** OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2014). Principales indicadores del mercado laboral juvenil 2005- 2011.

**GRÁFICO 3** América Latina (países seleccionados): tasas de participación, según edad y sexo. 2005 – 2011. 25 y más años



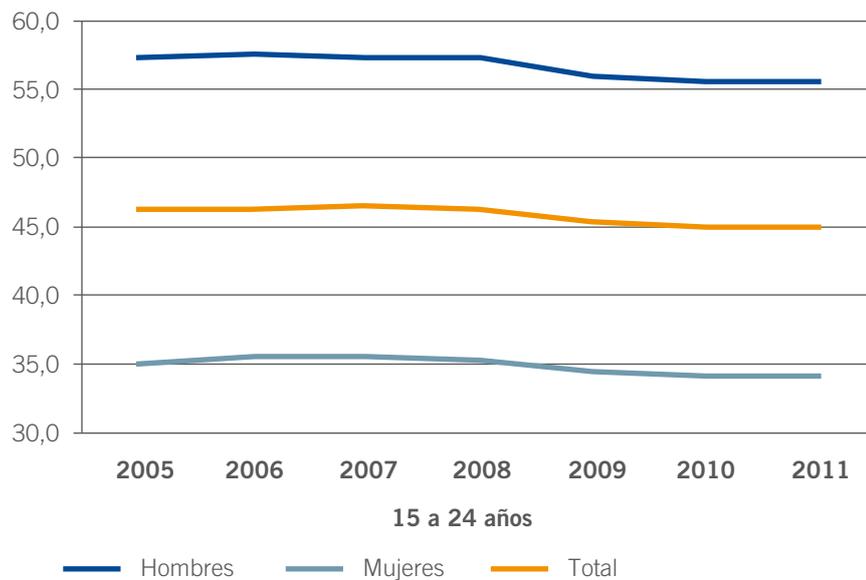
**Fuente:** OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2014). Principales indicadores del mercado laboral juvenil 2005- 2011.

Por su parte, la tasa de ocupación mide la proporción de personas ocupadas sobre el total de población de esas edades. En este sentido y para el mismo año 2014, para el total de países podemos observar que, además de ser siempre porcentajes menores que la tasa de participación – en este caso estamos

hablando de trabajadores que efectivamente están ocupados, más allá de que estén en búsqueda o tengan intención de trabajar- la brecha que existe entre los dos grandes agrupamientos etarios es mayor: un 36,31 % menos, de jóvenes efectivamente están ocupados en relación al resto de la población activa. En este caso, si analizamos los gráficos 3 y 4 podemos observar que, en el caso de los trabajadores mayores de 25 años (GRÁFICO 4) la tasa de ocupación se mantuvo relativamente constante y que la gran crisis financiera internacional afectó levemente más a los hombres. Si hacemos un análisis idéntico respecto a los ocupados de 15 a 25 años, podemos ver que la crisis impactó en forma similar tanto en jóvenes mujeres, como en jóvenes hombres.

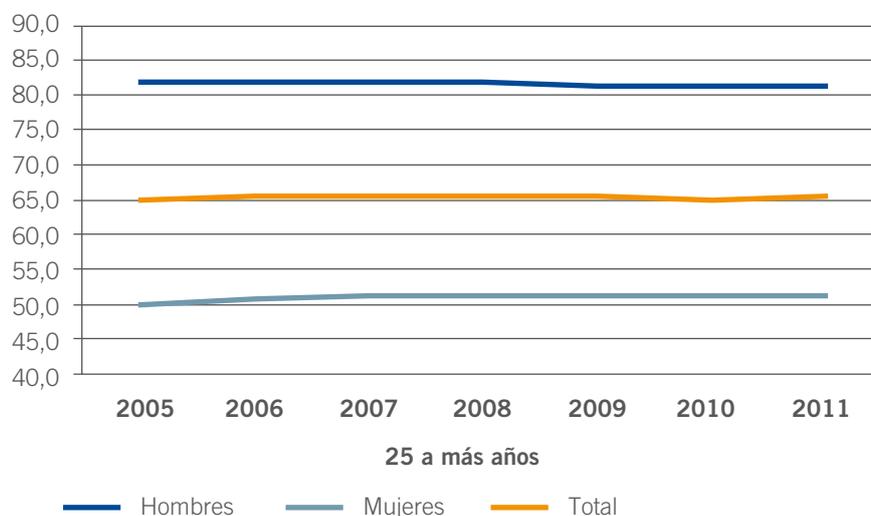
En general, podemos inferir que esta crisis afectó mucho más fuertemente a jóvenes y en menor medida a los hombres mayores de 25 años. Si pensamos que los jóvenes tienen una mayor propensión de acceder a formas atípicas de empleo y que los trabajadores mayores hombres tienen contratos de trabajo más estables y durables, tenemos que la crisis pudo haber reemplazado empleos de una mayor calidad en términos de trabajo decente por otros más inestables y precarizados.

**GRÁFICO 4 América Latina (países seleccionados): tasas de ocupación, según edad y sexo. 2005 – 2011 (en porcentajes). 15 a 24 años**



Fuente: OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2014). Principales indicadores del mercado laboral juvenil 2005- 2011.

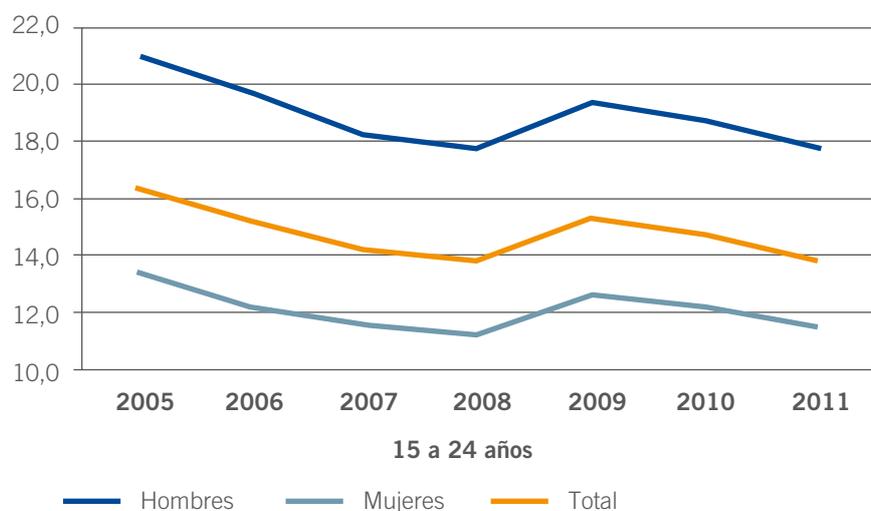
**GRÁFICO 5 América Latina (países seleccionados): tasas de ocupación, según edad y sexo. 2005 – 2011 (en porcentajes) 25 y más años**



**Fuente:** OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2014). Principales indicadores del mercado laboral juvenil 2005- 2011.

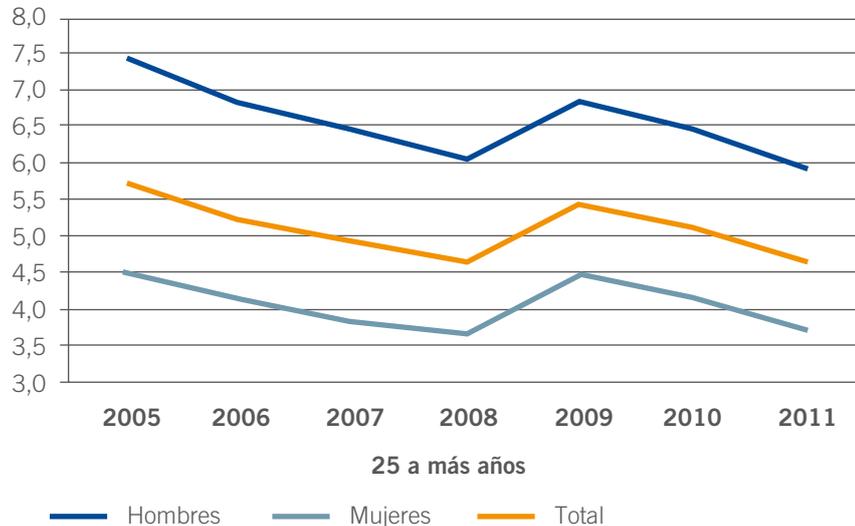
Para el caso de la tasa de desempleo, resulta bien relevante observarlos con la evolución de las tasas anteriormente analizadas. Como podemos apreciar en los gráficos 5 y 6, el dibujo, o sea, la tendencia de ambos grupos etarios es prácticamente idéntica, esto significa que para estos períodos, se venía verificando una sostenida baja de la tasa de desempleo que cambia derrumbó con el advenimiento de la crisis y desde 2009 recupera la senda de disminución. Esta evolución nos debe hacer poner atención y relativizar la evolución de las anteriores variables (tasa de participación y tasa de ocupación) ya que para el caso del desempleo esta es una variable mucho más sensible a los niveles de actividad económica y nos dice poco, por si misma, sobre las condiciones de esos trabajadores que entran y salen de la ocupación.

**GRÁFICO 6 América Latina (países seleccionados): tasas de desempleo, según edad y sexo. 2005 – 2011 (en porcentajes) 15 a 24 años**



**Fuente:** OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2014). Principales indicadores del mercado laboral juvenil 2005- 2011.

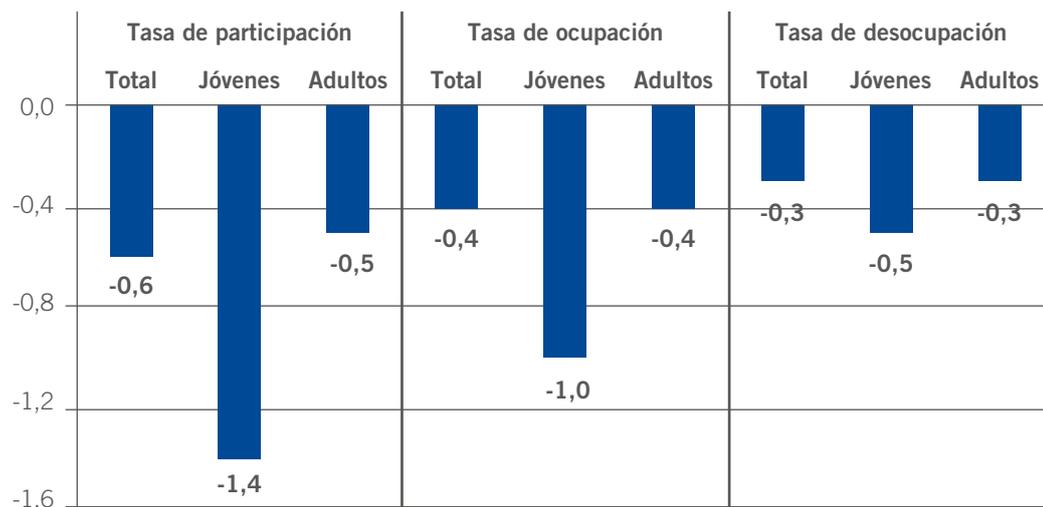
**GRÁFICO 7** América Latina (países seleccionados): tasas de desempleo según edad y sexo. 2005 – 2011. 25 y más años



**Fuente:** OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2014). Principales indicadores del mercado laboral juvenil 2005- 2011.

Con un ejemplo de comparación anual, 2013-2014, podemos ver cuánto más sensibles son los cambios en las tasas de participación y ocupación en relación con la tasa de desempleo. Parecería que los jóvenes sufren un mayor efecto desaliento ante las condiciones adversas que se verifican en el mercado de trabajo. (GRÁFICO 8).

**GRÁFICO 8** América Latina. Variación interanual de los principales indicadores de mercado laboral urbano por edad. Enero a septiembre, 2013 y 2014 (puntos porcentuales)



**Fuente:** OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

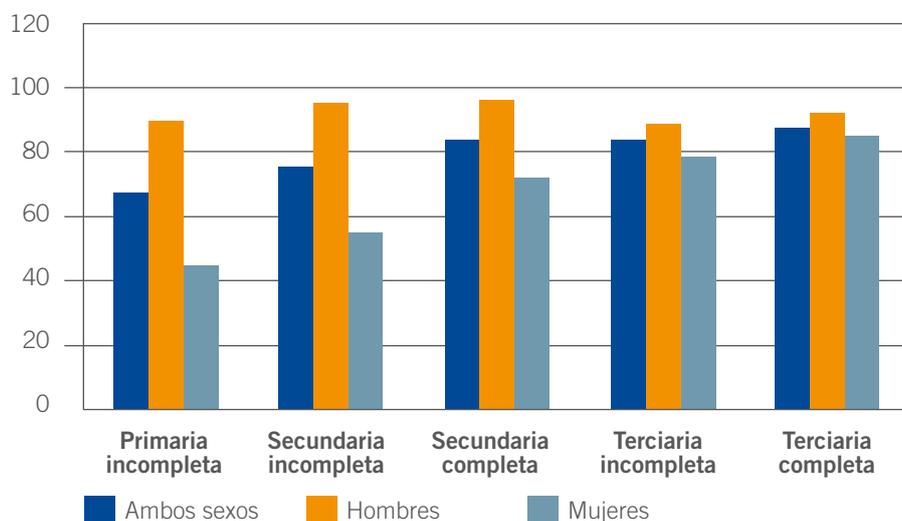
Como veremos más adelante, el acceso a la educación formal como el vínculo entre la educación formal y la formación de oficios son elementos que condicionan la ampliación de la brecha de la tasa de participación y ocupación entre jóvenes y adultos.

El GRÁFICO 9 permite analizar que ocurre el nivel de participación laboral ante mayores niveles de educación alcanzados. Si analizamos en términos generales (ambos sexos) los resultados son esperables: a mayores niveles de tránsito por los distintos niveles de escolaridad -primaria, secundaria y terciaria- estos jóvenes trabajadores están más cerca de los requerimientos de la oferta de empleo y por ende se verifica un aumento de la participación laboral de este grupo.

Este es el argumento convencional que se le asigna a los problemas de inserción laboral de los jóvenes: la falta de formación que se traduce en déficit de productividad como eje. Si bien es correcta esta deducción sería incompleta sino incorporamos en el análisis el peso que tiene la perspectiva de género y la distorsión existente en un mercado de trabajo imperfecto y discriminador en el segmento de jóvenes trabajadores.

En efecto cuando introducimos el análisis de género al interno de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo podemos ver la doble condición de vulnerabilidad que enfrentan las mujeres: los resultados parecerían indicar que el mercado se pone mucho más exigente para las jóvenes que pretenden alcanzar el mismo grado de participación de los jóvenes. En cambio para los jóvenes varones parecería que el nivel educativo no les impide insertarse en el mercado de trabajo y el nivel educativo no justifica los cambios en los niveles de participación. Veremos en diferentes partes de este Informe que resulta insoslayable el uso de estas desigualdades como ventaja competitiva que implícita o explícitamente beneficia a la oferta de trabajo, usando esta discriminación para la flexibilización de condiciones de trabajo y salariales.

**GRÁFICO 9 América Latina: participación laboral de jóvenes - 25 y 29 años - por nivel de enseñanza alcanzado y sexo (% prom. 2009)**

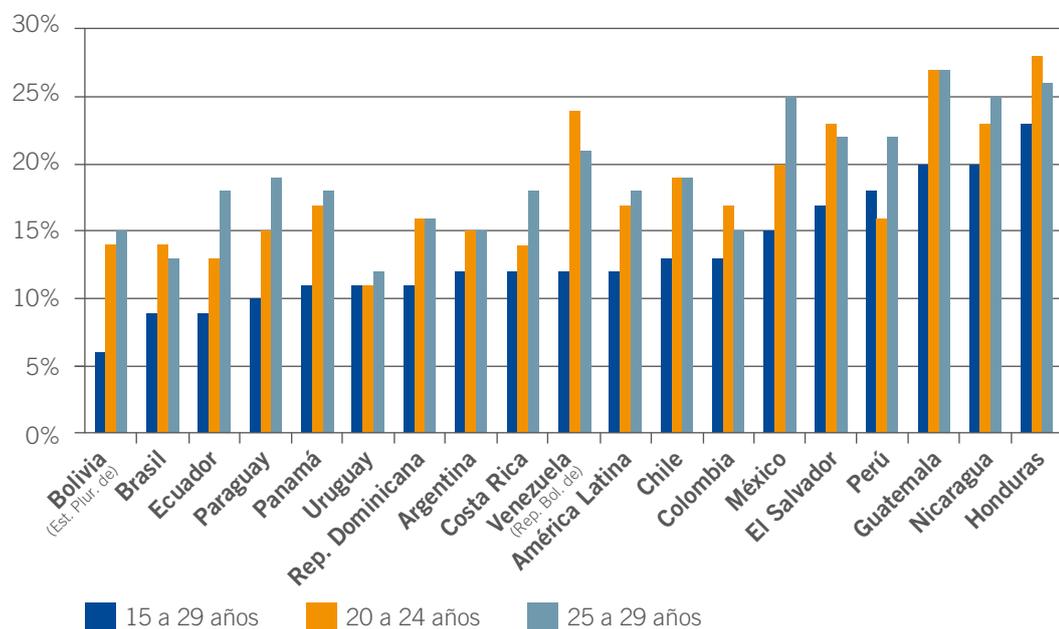


**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de CEPAL. Informe Regional de Población de América Latina y el Caribe 2011. Invertir en Juventud.

Estas tres variables combinadas -nivel educativo, tasa de participación y la tasa de ocupación- nos permiten entender un fenómeno que se encuentra asentado en el mercado de trabajo juvenil y condiciona el futuro de estas personas; comúnmente conocidos como “los NINI” (jóvenes que ni estudian, ni trabajan), estos jóvenes no tienen acceso a un trabajo que les permita satisfacer necesidades más allá de la utilidad que le pueden otorgar a su núcleo familiar primario para la colaboración en tareas no remuneradas y el sistema educativo establece fuertes distancias entre los perfiles universitarios y aquellos jóvenes que, aún con terminalidad educativa, no encuentran un espacio profesional que compatibilice sus necesidades laborales.

Si bien ese fenómeno es descriptivo de la falta de actividad laboral para este grupo etario de población, la más ajustada denominación sería “SIN SIN” -Sin Acceso a la educación y Sin Acceso al trabajo-: cabría reflexionar acerca de cuáles serían los resultados de este grupo de existir una oferta de trabajo firme y sostenida con niveles salariales que permitan acceso, no sólo a las necesidades del presente, sino también a las derivadas de las contingencias sociales a lo largo de la vida laboral. La identificación de jóvenes trabajadores que NI estudian, NI trabajan puede deslizar un acto voluntario por el cual los jóvenes “eligen” no estudiar o no trabajar. Como veremos al momento de abordar la crisis de los sistemas educativo, la reproducción de desigualdades abre más distancias en las oportunidades para los jóvenes a medida que avanzan en los distintos ciclos educativos.

**GRÁFICO 10 América Latina (18 países): jóvenes entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan remuneradamente, por grupo de edad, alrededor de 2009 (en porcentajes)**



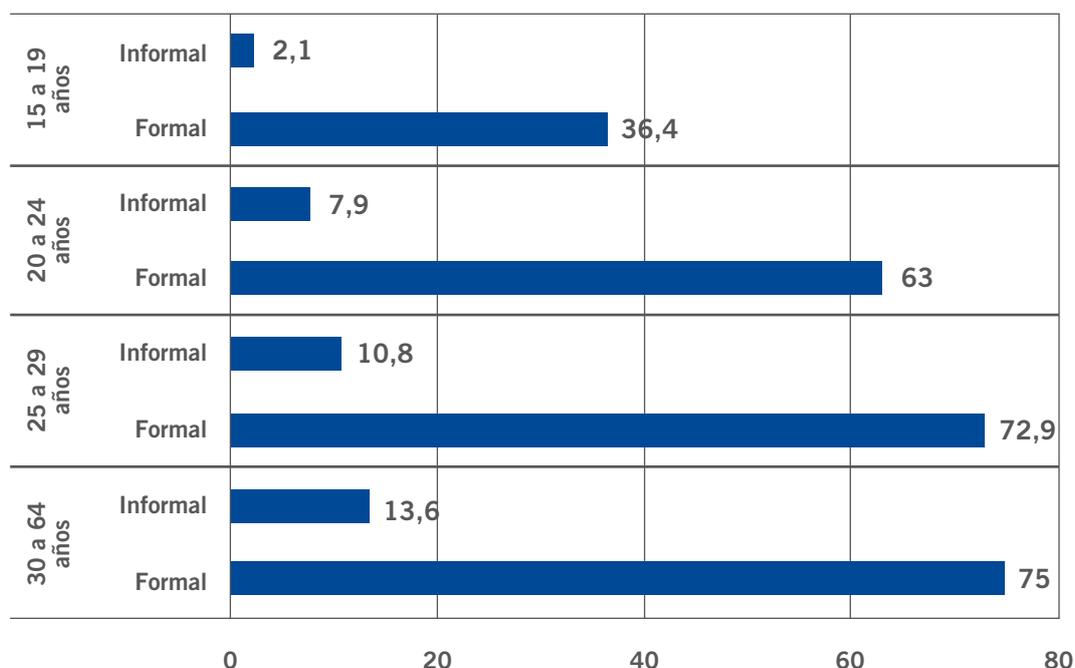
**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de CEPAL. Informe Regional de Población de América Latina y el Caribe 2011. Invertir en Juventud.

Cuando analizamos en detalle los 3 intervalos etarios del GRÁFICO 10, podemos ver como el deterioro se potencia etapa tras etapa. La barra azul (15 a 29 años) nos dice que si bien su magnitud respecto a las edades mayores es menor, durante esos años la deserción educativa y el tipo de trabajo al que esos jóvenes podrían tener acceso los condiciona fuertemente a hacer de esa situación un hecho permanente en el tiempo. A edades mayores (jóvenes excluidos del mercado de trabajo) es de pensar que fueron jóvenes adolescentes sin terminalidad educativa que siguen viviendo de lazos de solidaridad familiar o de trabajos temporalmente eventuales y de escasa sostenibilidad. Esto no lleva necesariamente a introducir como vía de escape a esta situación a la informalidad laboral como cultura de trabajo altamente predominante en este grupo etario.

Es así que cuando introducimos en la discusión de jóvenes la incidencia en la inserción laboral, surgen temas de como la calidad del trabajo (especialmente), la informalidad de las distintas economías, su carácter estructural y las consecuencias que éstas traen en la informalidad laboral. Los jóvenes son castigados mayormente por la ausencia de derechos y la precariedad de los puestos de trabajos, características propias del trabajo en la economía informal. Debido a la necesidad, el ingreso al mundo laboral de los jóvenes se da estas condiciones y que además no contempla el registro laboral, instrumento normativo indispensable para el acceso a la protección social al momento de requerir

prestaciones producto de las contingencias sociales. No por ello, que uno de los indicadores más usados para medir la formalidad laboral y el acceso de derechos laborales sea la afiliación a los sistemas de seguridad social de los trabajadores ocupados (GRÁFICO 11).

**GRÁFICO 11 América Latina. Trabajadores ocupados, afiliados a la seguridad social. Por grupo de edad y tipo de inserción laboral (en % prom. Año 2009)**



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de CEPAL. Informe Regional de Población de América Latina y el Caribe 2011. Invertir en Juventud.

¿Por qué es indispensable introducir en el análisis la evolución de la economía Informal? En la discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2014, en las conclusiones<sup>6</sup> de la Comisión de Economía de Transición de la Economía Informal a la Economía Formal se acordó, como considerando de intervención “que las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los trabajadores de edad, los pueblos indígenas y tribales, las personas afectadas por el VIH o el sida y las personas con discapacidad son especialmente vulnerables a los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal”... Esta decisión queda especialmente fundada en las diferencias de formalización del trabajo que existen entre la economía formal y la economía informal.

### 1.3 | Migraciones

Un aspecto a ser tenido en cuenta al analizar no sólo las posibilidades de inserción social de los jóvenes, a través de las condiciones o atributos del trabajo decente, sino la estabilidad de este trabajo y la participación de ellos en la estructura de las organizaciones sindicales es la *dinámica migratoria*.

Según, el documento de la CEPAL “Juventud y cohesión social en Iberoamérica”<sup>7</sup> realizado en conjunto con la Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ), la *juventud* “... se desplaza con mayor facilidad que la población infantil y la de mayor edad, lo que también les permite modificar sus

6 ILC 103 V (2).

7 CEPAL, “Juventud y cohesión social en Iberoamérica - un modelo para armar”, 2008.

*trayectorias vitales en busca de nuevas oportunidades. La población joven se enferma menos y tiene menores probabilidades de morir durante esta fase del ciclo vital*". Estas características entre otras<sup>8</sup>, hacen de este grupo, un colectivo de alta volatilidad y sensibilidad respecto a la situación económica, las oportunidades de educación, y por supuesto las oportunidades de empleo.

Estos factores que incentivan a la población juvenil son comunes tanto para las migraciones hacia las grandes ciudades, aun dentro de nuestros mismos países, como la decisión de emigrar y establecerse en países con "mayores posibilidades" de desarrollo personal o familiar.

Existen además, dos elementos adicionales a considerar que han jugado un papel muy importante en las últimas décadas respecto a los cambios migratorios: la globalización y, más recientemente, el advenimiento de la crisis financiera económica a escala mundial que afectará especialmente fuerte a algunos países europeos.

En primer lugar, *la globalización* facilitó la movilidad migratoria desde Latinoamérica a partir del mayor y más fácil acceso a la información sobre las oportunidades de asentamiento y de trabajo, fundamentalmente a partir de las consecuencias recesivas que asolaran a nuestra Región a raíz de la implementación de las políticas de ajuste estructural llevadas a cabo en nuestros países.

El segundo elemento que se está verificando desde el advenimiento de la crisis financiera es que, *la elección del ajuste ortodoxo como eje de la política económica*, está haciendo de algún modo, invertir el signo migratorio para algunos jóvenes cuyos países de origen se encuentran actualmente en mejores condiciones relativas que aquellos a los cual habían migrado oportunamente.

En cualquier caso lo que termina definiendo tal decisión es la búsqueda de la realización personal y familiar ante lo que parece evidente definir como la falta de contención nacional de estos jóvenes que no encuentran espacio, ni posibilidades en sus países y, en el caso del migrante interno, localidades de origen. Esta situación para el caso de los jóvenes, representa un problema que sumado a otros factores como la pobreza, hacen que los alejen de los estándares de trabajo decente y que se encuentren como un grupo de alta vulnerabilidad.

En estas condiciones de acceso, lejos podemos estar de hablar de reconocimiento sindical, participación o representación, toda vez que en muchos casos, estos trabajadores resultan víctima de abuso o explotación de patrones, a través de la contratación sin registración laboral o alterando condiciones de trabajo "de hecho", por el solo hecho de ser inmigrantes.

Al respecto, es importante lo que sintetiza la CSA respecto de la dimensión migratoria en general en relación con las secuelas desbastadoras de la globalización económica en la estructura productiva de países de la Región: *"Uno de los principios y demandas del movimiento sindical de las Américas es la eliminación de las restricciones que impiden la libre circulación de las personas. Para los trabajadores/as que han migrado y sus familiares, cualquiera sea su situación migratoria, es necesario garantizar en todo el mundo, el piso de derechos establecidos por la Convención Internacional Sobre la Protección de Todos los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus Familiares y los Convenios 97 y 143<sup>9</sup> de la OIT sobre Trabajadores Migrantes y reconocer el principio de no repatriación cuando se hayan violado sus derechos."* No obstante, sostiene además el derecho a no migrar que tienen los trabajadores encontrando para ello las condiciones de desarrollo en sus países de origen.

8 Más allá de las razones subjetivas, los jóvenes se enfrentan a factores inductores que son objetivos de la migración durante esta fase de la vida y se relacionan con la ocurrencia de hechos significativos en ella y que favorecen a los movimientos migratorios, tales como la formación de la unión y el inicio de la reproducción, el ingreso a la universidad o la incorporación al mercado de trabajo (Rodríguez Vignoli, Jorge, 2008).

9 [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312242](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242)

Esta premisa del sindicalismo de las Américas, para su efectivización, supone y requiere del fortalecimiento de lazos sindicales interregionales que promuevan el derecho de estos trabajadores.

Todo este fenómeno, sumado a los cambios demográficos, aunque no preocupantes, en la Región restan potencial productivo a nuestras economías a partir de lo que se conoce como la reducción del “Bono demográfico”<sup>10</sup> en impacto. En efecto, la tendencia de la caída de la población joven en nuestros países, ya sea por efecto de la emigración hacia otras regiones, o bien por efecto del envejecimiento de la población; condiciona las posibilidades de crecimiento productivo.

En cualquier caso, toda esta situación descrita resulta un fuerte condicionante para la juventud a la hora de la plena participación y representación en las estructuras sindicales. La volatilidad y los cambios internos o externos en búsqueda de oportunidades de trabajo desnudan dos elementos muy importantes: 1) la falta de identificación cultural con la estructura sindical receptiva, producto de barreras idiomáticas, de límites en los propios reglamentos internos de algunas organizaciones para el acceso a puestos de representación o como hemos visto la misma condición de irregularidad inmigratoria, en muchos casos; y 2) la falta de oportunidades de empleo decente que naturalmente conspira contra la posibilidad de afiliación sindical y mucho menos de representación sindical en sus países de origen.

Una experiencia interesante de facilitación hacia la libre circulación la representa el Mercosur donde los países integrantes (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela) están trabajando en el Plan Regional de Facilitación de la Circulación de Trabajadores. Esta experiencia ha inspirado a los países miembros de la UNASUR, en lo que pretende ser la Ciudadanía Suramericana que desde ya permitiría la libre circulación de las personas por todos los países miembros de UNASUR<sup>11</sup>.

Esta idea de regionalizar la ciudadanía es un concepto útil para la reconciliación de los jóvenes migrantes con los *derechos fundamentales*, habida cuenta que, como hemos visto anteriormente, son los jóvenes los que más van a poder usufructuar estos avances de la integración regional dada la alta propensión a la migración en estas franjas etarias en comparación con otras. Encontramos aquí un espacio donde la juventud, específicamente organizada en organizaciones sindicales, debería procurar participar y ampliar los canales de representación en estas estructuras regionales para promover el avance de estas iniciativas. En definitiva, quienes emigran o inmigran de estos países son potenciales trabajadores a sindicalizar y acreedores de derechos.

## 1.4 | Aspectos socio económicos

Más allá de la cantidad de nuevos jóvenes que pasan a formar parte de la PEA, que no solamente afecta la magnitud de este colectivo y su variabilidad, está también el contexto socio económico y las circunstancias en las que ellos pasan a formar parte de esa cohorte estadística.

Elementos tales como la extensión o repitencia de experiencias en la educación formal, la permanencia de jóvenes en hogares familiares y, por ende, el retraso de la independencia familiar, son un rasgo de las sociedades actuales que tienen un punto en común: crisis de empleabilidad y hogares originales de bajos ingresos.

10 Período durante la transición demográfica en que la proporción de personas en edades de trabajar (potencialmente productivas) crece en relación a las personas en edades potencialmente dependientes. Este período se conoce también como “*ventana demográfica de oportunidades*”, en referencia a las posibilidades que ofrece para aumentar las tasas de crecimiento económico per cápita y los niveles de bienestar de la población.

11 Según el art. 3, inc. i) del Tratado Constitutivo, la UNASUR tiene como objetivo *específico la consolidación de una identidad suramericana a través del reconocimiento progresivo de derechos a los nacionales de un estado miembro residentes en cualquiera de los otros estados miembros, con el fin de alcanzar una ciudadanía suramericana*. UNASUR; Informe Conceptual sobre Ciudadanía Suramericana. Grupo de Trabajo sobre Ciudadanía Suramericana (GTCS).

La crisis de empleabilidad en general, encuentra un punto crítico en el sector juvenil. El documento de la CEPAL y la OIJ *“La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias”*<sup>12</sup> describe en uno de sus capítulos las principales paradojas a las que se enfrenta la juventud hoy día. La primera de ellas que si bien la juventud goza de más acceso a la educación, se limita cada vez más el acceso al empleo. En efecto, es verificable que las generaciones actuales gozan, siempre en términos generales, de mayor acceso a la educación formal. Pero, para ajustar este análisis debemos al menos contemplar la inequidad en la distribución en los niveles de ingresos de los hogares y el efecto de los hogares pobres en la eficiencia de esta extensión educativa.

Otro hecho mencionado, de importancia, es la permanencia de los jóvenes en los hogares en tiempos de adolescencia tardía. Más allá de las imposibilidades de hecho que pueden suponer la independencia económica de estos jóvenes, desprovistos de ingresos suficientes para poder alcanzar la autonomía, existe por parte de ellos, en muchos casos, el refugio en el afecto y contención del círculo más cercano y que más valoran frente a la incertidumbre de una sociedad de la cual descreen por su propio contacto con ella.

En sociedades con severas diferencias de ingresos entre grupos socioeconómicos se condicionan la forma de reproducción, el cuidado de la salud, la alimentación y la integración social. Esto significa que las diferencias de partida se reproducen y aumentan con el tránsito del ciclo vital. Es por ello que sociedades más cohesionadas evitan la “dinámica demográfica de la pobreza”.

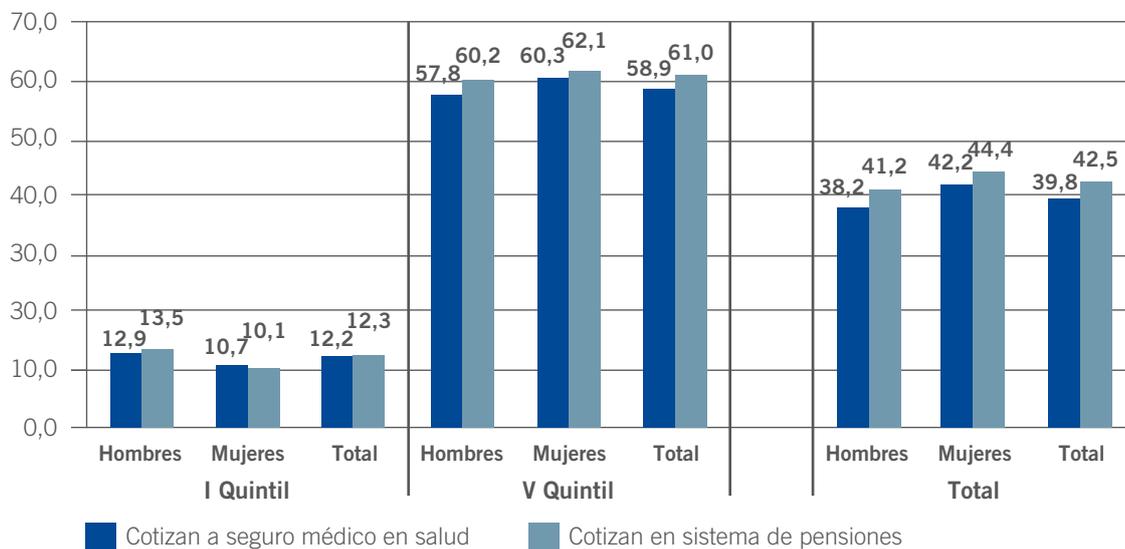
#### 1.4.1 | Pobreza y vulnerabilidad social

Entre tantos perjuicios, el período caracterizado como neoliberalismo dejó dos marcas culturales y cuyas consecuencias han sido incorporadas en la sociedad como comúnmente admitidas: 1) la existencia de institucionalidad con fuertes brechas en la distribución del ingreso y 2) la existencia de trabajadores estructuralmente pobres. Estos fenómenos de la contemporaneidad son las imágenes que les devuelven como espejos a los jóvenes cuando ingresan, o pretenden hacerlo, al mercado de trabajo. En efecto, no es que los jóvenes sean “vulnerables”, sino que son las condiciones de acceso imperantes las especialmente vulnerables para este colectivo.

El GRÁFICO 12, nos muestra los niveles de pobreza para varios países de la Región. En todos los casos, el nivel más alto de pobreza se encuentra en el intervalo de edades entre los 15 y 19 años, edades en las que los jóvenes transitan el paso de la escolaridad al trabajo por lo general. Este entorno de pobreza puede condicionar la terminalidad educativa, adelantar el ingreso al mercado de trabajo en sectores de baja productividad o incorporarse a la economía informal, como necesidad de paliar la situación de pobreza. El GRÁFICO nos sirve para representar el impacto de este círculo vicioso mediante la abismal diferencia que existe entre el quintil de ingreso familiar más favorecido (V) respecto del quintil más pobre. La pobreza, al menos, condiciona el acceso a empleos más estables y seguros, si por ello entendemos aquellos con acceso a la contributividad de estos trabajadores.

12 CEPAL-OIJ. “La juventud en Iberoamérica Tendencias y urgencias” Buenos Aires, agosto - 2007.

**GRÁFICO 12** América Latina (países seleccionados): jóvenes cotizantes al seguro de salud y al sistema de pensiones por quintiles de ingreso familiar per cápita según sexo. 2011 (porcentajes)



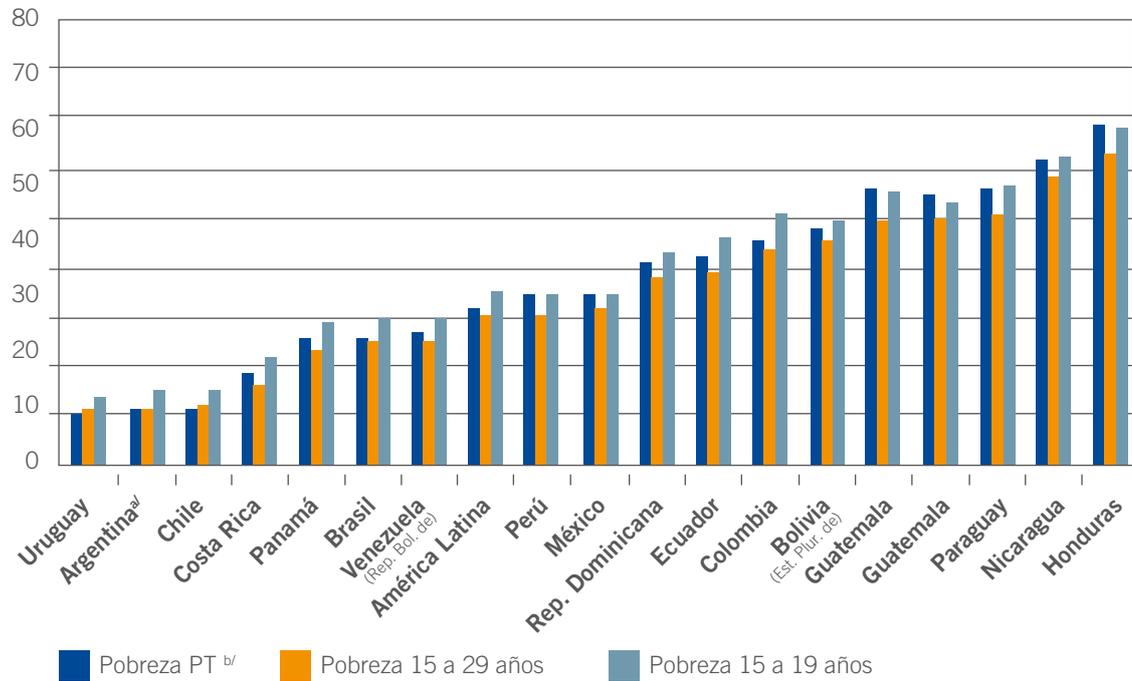
**Fuente:** OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2014). Principales indicadores del mercado laboral juvenil 2005- 2011.

Quizás esta sea una de las razones de peso por las cuales para el sindicalismo, el crecimiento económico no es sinónimo de desarrollo humano. La experiencia de altas tasas de crecimiento económico, alentando la concentración de los ingresos en economías sin centro en la producción y en condiciones de ausencia del Estado como asignador de recursos corrigiendo las inequidades que proporcionan las fallas de mercado, no resolvieron los problemas de pobreza en nuestra Región, por el contrario, aumentaron las brechas de desigualdad.

De allí que la iniciativa de los pisos de protección social partan de un concepto novedoso luego de la experiencia neoliberal para resolver el problema: sistemas de protección social que exceden el marco de la seguridad social clásica; invirtiendo la secuencia lógica. Es decir, atacando a las condiciones de vulnerabilidad social (invirtiendo en infraestructura, sanidad, educación, vivienda y también en mejoras de la empleabilidad) se avanzan pasos firmes respecto a aliviar la pobreza estructural.

En el caso de los jóvenes es más crudo este panorama ya que la pobreza produce exclusión (GRÁFICO 13) que se reproducirá a lo largo de sus historias laborales, en una espiral destructiva; jóvenes excluidos sólo pueden aspirar a empleos precarios, sin o con escasa o nulo acceso a la protección social, y sin acceso a los beneficios derivados de la institucionalidad laboral. Aquellos que conocen la experiencia laboral desde la precarización del trabajo, no tienen otra referencia donde proyectar los derechos que, por otra parte, no conocen, producto de su entorno de exclusión permanente. Es por ello, que la desigualdad y la distribución del ingreso en la juventud tiene un mayor impacto que no solamente repercute en el presente, sino que echa raíces culturales hacia futuras generaciones.

**GRÁFICO 13** América Latina (18 países). Incidencia de la pobreza en la población total, en los jóvenes de 15 a 29 años y en los jóvenes de 15 a 19 años, alrededor de 2009 (En porcentajes)



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de CEPAL. Informe Regional de Población de América Latina y el Caribe 2011. Invertir en Juventud.

## 21 Aproximación de la juventud al concepto de trabajo decente

Las brechas de desigualdad existentes hacen que el modelo no sea naturalmente convergente hacia alcanzar formas de trabajo decente. Por el contrario, existen asimetrías que cuando se busca remediarlas, a través de la política pública, no se pueden resolver o las soluciones son ineficaces porque, en muchos casos, no son exclusivas o son preexistentes a aquellas propias del mercado de trabajo. Consecuentemente, es necesario resolver las desigualdades de oportunidades en el acceso al trabajo decente de los jóvenes originadas en la niñez y en los entornos familiares. En este sentido, la recomendación 202 (2012) de la OIT<sup>13</sup> que establece los pisos nacionales de protección social, parten de la idea que el alto grado de desigualdad que exhiben las sociedades en la actualidad impiden el acceso a condiciones esenciales que promuevan el desarrollo humano.

Según, el entonces Director del Departamento de Seguridad Social de la OIT, Michael Cichon (2005 – 2012) esta recomendación tenía por objeto ofrecer *“apoyo a los países para abarcar a los desprotegidos, los pobres y los más vulnerables, incluyendo a los trabajadores de la economía informal y a sus familias, con el objetivo de garantizar que todos los miembros de la sociedad disfruten de al menos un nivel básico de seguridad social a lo largo de sus vidas”*.

13 Recomendación sobre los pisos de protección social N° 2012 (2012) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3065524:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO) .

Como marco operativo, esta recomendación se articula como un conjunto de garantías básicas definidas a nivel nacional, las cuales están dirigidas a garantizar niveles mínimos de seguridad de los ingresos y de acceso a los servicios de atención médica y otros servicios para todos. Estas medidas deberían asegurar la protección a fin de prevenir o aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social, y permitir una vida digna. Es decir, que a través de las discusiones y el consenso internacional se identifica que la desigualdad en cualquiera de los momentos del ciclo vital configura una seria amenaza a la reproducción de estas desigualdades durante la vida activa del trabajador.

Es por ello, que no podemos pretender alcanzar un mercado de trabajo homogéneo sin proporcionar garantías básicas que comprendan, entre otras, pensiones de vejez, prestaciones por discapacidad, por hijos, de apoyo a los ingresos y otros beneficios y/o garantías y servicios dirigidos a los desempleados y a los trabajadores pobres, así como al acceso a la atención de salud básica, también facilitar el acceso a los servicios sociales básicos, incluyendo la salud, el agua y el saneamiento, la educación, la seguridad alimentaria, la vivienda, etc. En este apartado veremos algunos aspectos que, en particular, configuran barreras específicas que impiden o dificultan la aproximación al concepto y definición del trabajo decente.

## 2.1 | Las dimensiones del empleo de calidad

Parece redundar, pero resulta útil referir al deterioro de la institucionalidad laboral a partir de diferentes reformas del Estado en nuestra Región ocurridas durante los años noventa. Este deterioro puso definitivamente en cuestión la credibilidad de los jóvenes en la institucionalidad de nuestros países, en general.

En efecto, el triunfo de las políticas neoliberales y su estabilidad durante largos períodos de tiempo, producen dos efectos que deberían analizarse mucho más en detalle a la hora de evaluar la participación de los jóvenes en los distintos estamentos de la sociedad: por un lado la incorporación al mercado de trabajo, bajo el influjo de nuevas modalidades de empleo más precarizantes y normativamente flexibilizadas y por el otro, la creencia que alguien había claudicado o simplemente perdido la batalla contra el establecimiento de esta nueva forma de institucionalidad laboral, que obviamente no habían sido ellos. Estos dos elementos producen una especie de *“estado de amnesia”* cultural que la sociedad contemporánea al Estado de Bienestar tenía naturalmente incorporado. Los derechos y avances sociales eran, por definición, evolutivos y abarcativos de más población, al paso del tiempo.

Las reformas flexibilizadoras, el cambio del paradigma productivo y la vertiginosidad del cambio tecnológico decididamente orientado a sostener políticas de oferta, en términos de eficiencia económica como única definición de productividad deterioraron la cantidad de empleo, pero fundamentalmente la calidad de los mismos.

Las Organizaciones Sindicales, con diferentes experiencias en cada país, algunos con mayor actividad, otros más pasivos, transitaron este proceso como una institución más. Se puede decir que fueron protagonistas o espectadores, al igual que los trabajadores que transitaron esta época de transformación de la estructura socio laboral, del cambio de paradigma. Es decir, las organizaciones sindicales tienen en su ADN otro modelo socio laboral, cosa que no necesariamente le podemos reclamar a quienes se incorporan hoy a la vida activa.

Esta crisis de institucionalidad lleva a una subjetividad del concepto “empleo de calidad”, dependiendo de quién surja: un trabajador formado bajo el paradigma de pleno empleo, la estabilidad laboral, el reconocimiento del sindicato como reivindicador natural de las conquistas de los trabajadores y la progresía legislativa, tiene otro concepto del empleo de calidad que un joven que comienza a trabajar a tiempo parcial, con algunos “beneficios” y sin vigencia o con la posibilidad que quien lo emplea, al amparo de la legislación, pueda tomarlo como un trabajador pasante, temporal o con contrato a plazo fijo.

### DIÁLOGO ENTRE EL VIEJO Y EL NUEVO PARADIGMA

G es un dirigente sindical de 44 años, quien en un encuentro familiar conversa con su sobrina ME, de 22 años, que había conseguido un empleo en un Restaurante con distintas sucursales, en aquel momento, con actividad en gran expansión. Ella se mostraba muy entusiasmada porque coincidía con el curso de formación en hotelería y gastronomía, que había llevado a cabo. Además, contaba entre las ventajas, la posibilidad de días francos rotativos, pagas semanales y la posibilidad de almorzar y cenar en el trabajo. Esas “ventajas” para su tío significaban una clara violación a los derechos laborales, quien le pregunto si la habían registrado como empleada. La joven respondió sonriendo: “tío ¿no me vas a hacer lio, no? Es mi primer empleo, quiero aprender, seguramente me harán papeles más adelante, lo bueno es que, según dicen, pagan puntualmente todas las semanas y la paga, aun escasa, me viene bien”

De allí que sea tan importante para todos los trabajadores la definición del concepto “*trabajo decente*” que acuñara la OIT en 1999 y que le otorgara definitivos estándares objetivos a través de la *Declaración por la Justicia Social para una Globalización equitativa* (2008). Este instrumento, sumado a la adopción del Pacto Mundial por el Empleo introduce elementos indiscutibles que ayudan a restituir la percepción de derechos y la canalización de las demandas del sector de la juventud.

La última crisis mundial del empleo ha puesto de relieve y acentuado los ya existentes problemas de los jóvenes para acceder a los mercados de trabajo y al estándar de trabajo decente. Según, las conclusiones de la reseña N° 14 sobre cuestiones políticas relativas al Pacto Mundial para el Empleo ... “*A menos que se apliquen opciones políticas para sostener la cantidad y la calidad del empleo juvenil, puede retrasarse el disfrute de las ventajas de la recuperación económica por parte de los trabajadores jóvenes*”<sup>14</sup> ... Esta premisa quedó demostrada cuando en el Informe de Guy Ryder, Director General de la OIT, de la 18.a Reunión Regional Americana (2014) aseveró que el crecimiento económico, tal cual se ha dado, de la última década no garantiza desarrollo con equidad social.

14 OIT, Pacto Mundial por el Empleo (2009).

### LOS JÓVENES Y SALUD LABORAL

La situación en salud y seguridad en el trabajo de los jóvenes trabajadores está determinada por el grado de precariedad por la que se caracterizan sus condiciones de contratación y que suele ser de corta duración, temporal y en muchas ocasiones no ocupa la jornada completa. Los jóvenes deben gozar, según la normatividad de prevención del derecho, a la formación, a la evaluación de sus puestos de trabajo y que se incluyan sus resultados en la planificación de las acciones preventivas de la empresa y a la vigilancia de la salud. Sin embargo, un elemento de la precariedad laboral, como es el caso de la temporalidad en un puesto de trabajo, puede generar diversas consecuencias.

Los jóvenes acceden a puestos de trabajo que ocupan durante períodos de trabajo cortos en lo que, por lo general, no acceden a las mismas oportunidades de formación que tienen los trabajadores que tienen contratos de mayor duración. En muchas ocasiones esta formación viene siendo impartida por un trabajador que está desarrollando o ha desarrollado esas mismas tareas. Los jóvenes normalmente no tienen conocimiento de información más profunda sobre tareas a desarrollar circunstancialmente o posibles incidencias e imprevistos que podrían lugar a accidentes laborales. Los planes de formación suelen ser anuales y no coinciden con el tiempo en que los trabajadores jóvenes “temporales” están contratados, y si fuera el caso es que coincidieran, para las empresas no les es rentable en invertir en una persona que no va a permanecer por lo que la inversión no sería amortizada. Debido a que normalmente el grado de conocimiento requerido nunca es alcanzado por los trabajadores, en especial de los temporales, hay más posibilidades que se afecte la productividad y que se incremente del número de accidentes laborales en los puestos de trabajo.

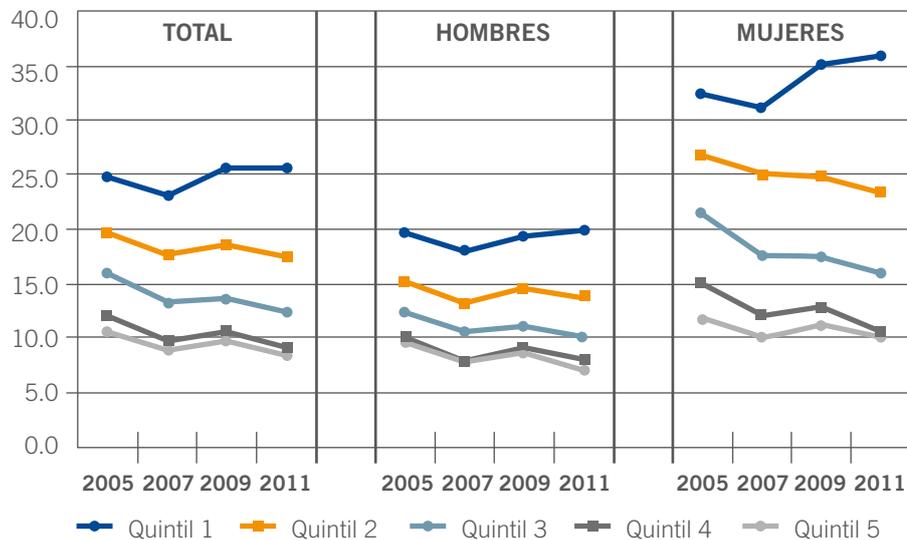
Es por ello, que la obligación legal de realizar una evaluación de riesgos del puesto de trabajo para los trabajadores jóvenes debe recoger la condición de la falta de experiencia de la persona en el puesto de trabajo. La gestión burocrática de la prevención en la empresa suele ser más lenta que los cambios en la conformación de la plantilla en la que se dan frecuentes contrataciones temporales. La revisión de la evaluación de riesgos y del plan de prevención de la empresa se lleva a cabo anualmente, por lo que si la rotación del puesto es muy alta, habría que modificar la evaluación cada vez que una persona nueva lo ocupe. La realidad es que aunque esto sería lo ideal, el proceso no suele darse con tanta celeridad.

En el campo de la salud la norma obliga a hacer un reconocimiento para utilizar e integrar sus resultados en la evaluación de riesgos. Es frecuente que se realice un reconocimiento médico inicial, pero no que sus datos lleguen a utilizarse finalmente para el proceso completo de vigilancia para ver como las condiciones de trabajo afectan su salud. En este caso, son las mujeres las que se caracterizan por ocupar puestos en sectores en los que los daños a la salud son principalmente enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo (daños más difíciles de identificar, cuantificar, y por tanto abordar). Ellas sufren con mayor incidencia que los hombres la precariedad laboral y por tanto sus consecuencias en materia de seguridad y salud.

## 2.2 | El primer empleo y su eficacia como política pública de integración social

Los grupos de población, como los conformados por las mujeres y los jóvenes, tienen serias dificultades en el acceso al mercado de trabajo, particularmente al formal. En el caso de ingresar al mercado laboral lo logran en inferioridad de condiciones que otros grupos poblacionales. Muestra de ello representan las tasas de desempleo juvenil en los países de la Región respecto de los demás grupos etarios.

**GRÁFICO 14** América Latina (países seleccionados): tasas de desempleo juvenil por sexo según quintiles de ingreso familiar per cápita. 2005 - 2011 (porcentajes)



Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

El GRÁFICO 14 permite verificar el efecto arrastre que produce el nivel de vida de entorno de los jóvenes, que acentúan más la brecha entre los mismos reproduciendo la desigualdad. Si lo observamos en términos de pobreza, el quintil I (jóvenes provenientes de hogares más pobres) observa las mayores tasas de desempleo, sujeto a mayores condiciones de vulnerabilidad en el caso de las mujeres jóvenes. También se observa la brecha más amplia con el quintil V (jóvenes provenientes de hogares de mayores ingresos) en el intervalo etario de los más jóvenes (20 a 24 años). Como se puede observar esas diferencias se atenúan a mayores intervalos etarios. Es decir, que la pobreza juega un papel preponderante a la hora de explicar las desigualdades de oportunidades en el mercado de trabajo. Menores niveles de ingresos familiares, se traducen en carencias de condiciones mínimas para el desarrollo humano tales como los mecanismos formales de protección laboral, acceso a la formación y a niveles educativos de calidad, por lo tanto estos jóvenes tienen un espectro mucho más reducido de empleabilidad, dada las condiciones impuestas por el modelo productivo donde la regla es el mercado. Estas desigualdades de base, características en los países de la Región, son el fundamento más elocuente de la necesidad de intervención de la política pública específica para la promoción del empleo juvenil.

La CSA se pronuncia en favor de las políticas de promoción del empleo de los jóvenes, siguiendo la Resolución a favor de una acción inmediata, renovada y específica dirigida a abordar la crisis del desempleo juvenil<sup>15</sup>. Esta resolución, en sus principios rectores destaca la necesidad de... "medidas para impulsar un crecimiento favorable al empleo y la creación de trabajo decente mediante políticas macroeconómicas, empleabilidad, políticas de mercado de trabajo, iniciativa empresarial juvenil y derechos de los jóvenes"... Seguramente influenciado por el Pacto Mundial por el Empleo y la crisis económica mundial, iniciada en 2008, esta resolución es muy importante porque coloca en un nivel más elevado las políticas de incentivo a la demanda agregada para salir de la crisis.

15 OIT. La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción Resolución y conclusiones de la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012.

La OIT realizó una metavaluación<sup>16</sup> de los programas implementados en la última década sobre el empleo juvenil en nuestra Región. El Informe de síntesis de *la Metaevaluación de Programas de Empleo Juvenil en América Latina y el Caribe 2003 – 2012* permite establecer algunas conclusiones a tener en cuenta al momento de evaluar el éxito de dichos programas, y extraer elementos generales que marcan una tendencia en la Región en los últimos años. En dicha síntesis se distinguen tres factores que contribuyeron al éxito de estos programas: 1) los asociados al contexto en el que se desarrollan los programas, 2) los asociados al diseño de los programas, y 3) los relativos a la gestión de los mismos. Algunos de estos factores fueron identificados como:

1. La importancia y promoción de este tipo de iniciativas por los países (47 programas evaluados).
2. La necesidad de tomar estos programas como políticas de Estado (continuidad, prevalencia de la gestión, evitar la apropiación partidaria).
3. La conexión entre los procesos de educación formal y los programas de formación de jóvenes.
4. La preeminencia de los Ministerios de trabajo en la gestión de estos programas
5. Se valora especialmente el contexto macro económico imperante en la Región (políticas de demanda, promoción de la oferta de empleo, etc.).
6. La participación de los interlocutores sociales, como organizaciones de empleadores y de trabajadores, ya que *“pueden ayudar a vincular a los jóvenes con el mundo del trabajo participando en la formulación y aplicación de las políticas y programas de empleo juvenil”*<sup>17</sup>

Este es un cambio respecto a las visiones que restringen la política de la empleabilidad de los jóvenes a programas de primer empleo como modalidades contractuales específicas para la promoción del empleo juvenil, como forma de reducción de contribuciones sociales o flexibilización de las condiciones de trabajo a partir de la precarización del trabajo. En efecto, la intención de generar incentivos a la contratación de jóvenes con contratos atípicos de empleos no se tradujo desde su implementación en empleos estables y con protección social.<sup>18</sup>

### 2.3 | La educación y la formación de jóvenes:

Como hemos podido analizar, las condiciones de vulnerabilidad hacen del colectivo de la juventud un grupo lo suficiente heterogéneo como para responder a sus demandas de manera única. Es así como, de acuerdo con el informe conjunto *“Invertir para transformar, la Juventud como protagonista”*<sup>19</sup>, lo más pertinente sea hablar de *“juventudes”*, distinguiendo sub grupos en función de las desigualdades que al interno de la juventud como categoría etaria existen.

16 Esta consistió en la revisión de 47 evaluaciones de políticas y programas de empleo juvenil en ALC, bajo diferentes modalidades: 17 evaluaciones de impacto de programas de formación laboral, y 30 evaluaciones de pertinencia, procesos y resultados de este tipo de programas y otras intervenciones en materia de empleo juvenil, como creación directa al empleo, subsidios al empleo, intermediación laboral, autoempleo, legislación de protección de empleo, y seguro de desempleo. OIT. “Meta evaluación de Programas de Empleo Juvenil en América Latina y el Caribe”, 2012.

17 OIT. Informe V “La crisis del empleo de los jóvenes”, 2012.

18 La tendencia durante los años noventa fue promover la empleabilidad de los jóvenes con programas específicos que se basaban en la figura de la pasantía sobre la lógica de exoneraciones parciales o totales de los aportes y contribuciones patronales, además de la temporalidad de esos contratos. Algunos ejemplos de estas modalidades se reconocen en el programa “Empleo Joven” de Argentina, no casualmente impulsado desde el Ministerio de Economía; o en el caso de Uruguay, la aprobación, en 1997, de la Ley de Empleo Juvenil, que promovía contratos laborales para jóvenes con la finalidad de facilitar su empleabilidad a partir de capacitación teórica y práctica en instituciones de formación profesional y empresas”. Bolívar Moreira, Juan Pablo Martínez (2012).

19 Informe conjunto CEPAL, OIJ, OIT (2014).

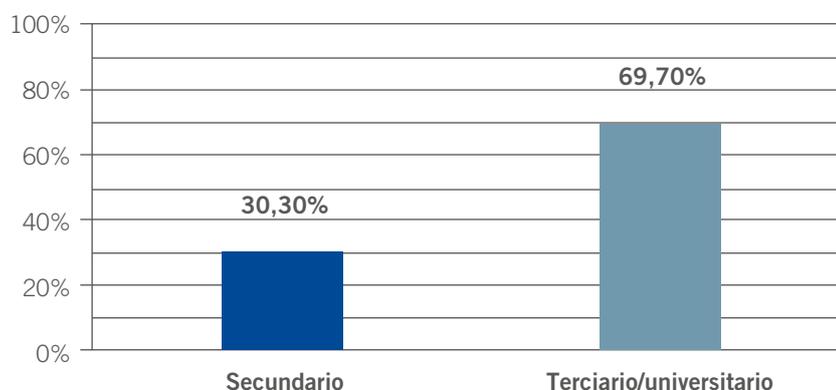
Intervenir al ingreso del mercado de trabajo es necesario aunque, dadas las desigualdades de arrastre que caracterizan a nuestra Región, resulta insuficiente para aumentar y mucho menos para garantizar empleabilidad y salida laboral bajo los estándares de Trabajo Decente. Es por eso, que resulta indispensable recorrer el rol de la educación en los procesos de desigualdad social que ha sufrido América Latina y el Caribe, el cual ofrece diferentes aspectos que son necesarios de identificar y que explican parcialmente la disparidad de oportunidades de realización personal que ofrecen los jóvenes a la edad de integrarse al mercado de trabajo.

Según Paulo Freire *"La alfabetización, y por ende toda la tarea de educar, sólo será auténticamente humanista en la medida en que procure la integración del individuo a su realidad nacional, en la medida en que le pierda miedo a la libertad, en la medida en que pueda crear en el educando un proceso de recreación, de búsqueda, de independencia y, a la vez, de solidaridad"*. En un contexto de disgregación familiar, de ajustes presupuestarios de los estados, de sociedades cada vez más estratificadas y con concentración del poder como dominación ¿resulta útil hablar de educación como móvil a la realización personal de los jóvenes sin revisar contenidos y continentes de la educación formal?

Se impone entonces, definir el modelo de sociedad en el que pretendemos modelar el modelo educativo más apto. La democracia, la posibilidad de participación desde un plano de mayor igualdad y en libertad, posibilitan que el ser humano recobre el centro de la escena. Sin embargo, el modelo imperante responde a la lógica de la necesidad de la producción. La profunda transformación económica mundial, con ejes productivos cada vez más dependientes de avances científicos y tecnológicos, ha extendido las necesidades de la escolarización y la supeditan a sus necesidades.

En la encuesta realizada entre jóvenes para este Informe se puede ver el nivel de escolaridad alcanzado, a través de la pregunta ¿cuál es tu nivel educativo? (GRÁFICO 15). El resultado, mostraría niveles de escolaridad más avanzados si los comparáramos con trabajadores de las mismas edades en el pasado. La mayoría de los encuestados posee estudios terciarios y/o universitarios y el resto, nivel de escolaridad secundaria. Se podría decir, que no estamos ante un colectivo de exclusión de los sistemas educativos nacionales, sin embargo esta "inclusión" no responde generalmente a la necesidad de colocar al trabajo como el eje dinamizador de la justicia social y los derechos parecen sumirse al concepto liberal de los mismos.

**GRÁFICO 15 ¿Cuál es tu nivel educativo?**



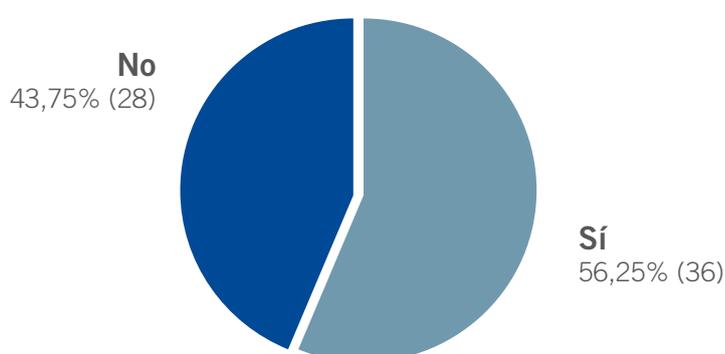
**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

En este contexto los jóvenes tienen que ser algo que "alguien" (no ellos, no la democracia participativa) les impone. El efecto de la concentración mediática, las "necesidades y segmentación de mercado",

van colocando a los estudiantes, sin darse cuenta, como sostenedores de un statu quo que amplía la brecha en educación entre los que tienen mejor entorno de acceso de quienes no lo tienen.

No es de extrañar que, al proceso de desaceleración, desindustrialización y de recesión que azotara nuestras economías estructuralmente, se sume la ausencia de mención alguna de aspectos de la institucionalidad laboral en la currícula educativa formal. La encuesta realizada para el presente Informe puede darnos alguna pista al respecto en la pregunta *¿escuchaste en tu paso por la educación hablar de derechos laborales, sindicales?* (GRÁFICO 16), la cual señala que cerca del 44% de los encuestados, en su mayoría activistas del movimiento sindical, niegan haber tenido referencia alguna respecto de estos temas.

**GRÁFICO 16** ¿Escuchaste en tu paso por la educación hablar de derechos laborales, sindicales?



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

“ El tema es que hay una carencia en los contenidos de la currícula educativa. Al no haber en el proceso de la educación formal la posibilidad de que los jóvenes conozcan los derechos en materia de afiliación y en materia de libertad sindical, llegan y se incorporan al mundo del trabajo sin conocer absolutamente nada y más que todo bombardeados mediáticamente por todo lo que se ve, y la incapacidad que tenemos los sindicatos de comunicar cuál es nuestro trabajo”.

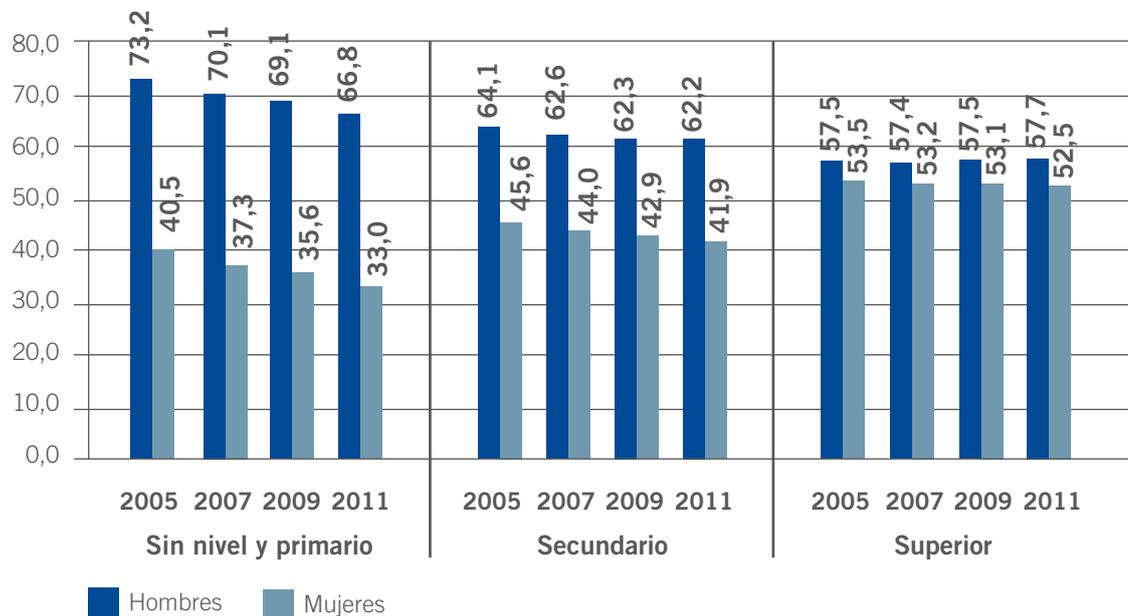
## 2.4 | Algunas causas de desencuentro entre la educación y el trabajo

A diferencia del modelo keynesiano de producción, como ocurrió a partir de la posguerra de mediados del siglo pasado, ya no son fundamentalmente la siderurgia, la metal-mecánica o la petroquímica las actividades que lideran el proceso productivo, sino que se produce un cambio de liderazgo en favor de actividades cuyo insumo principal son niveles más elevados y sofisticados de conocimiento. Así, la informática, la robótica, la ciencia y tecnología, la biogenética, entre otras actividades, se convierte en la nueva locomotora del moderno proceso productivo. Está claro que la diferencia de confrontación entre ambos modelos radica en dos elementos fundamentales: ¿quién genera el conocimiento? y ¿qué capacidad de propagación social tiene el proceso productivo moderno?

Hemos visto como la educación corre por detrás de las necesidades de producción. Alfabetiza a “medida” - de los dueños del poder que lo usan para reproducir es statu quo que les permite continuar en una posición dominante y cada vez más concentrada. Pensemos entonces en una de las “industrias” más dinámicas de la contemporaneidad, en términos de innovaciones: las Tecnologías de la Información y del Conocimiento (TICs). A diferencia de lo que pudieron representar en el pasado la siderurgia, la metalmecánica o el petróleo; en estas tecnologías, actualmente en auge, no se terminan de establecer el motor que impulse a todo el aparato productivo y, con éste al empleo.

Esta realidad, caracteriza al empleo como “específico”, “concentrado” y, en relación a los requerimientos de las nuevas tecnologías, “elitista” o al menos sin acceso pleno y democrático a toda la población. Si esto lo relacionamos con la evolución de las crisis de financiamiento estatal en nuestra Región, con natural impacto, entre otros bienes esencialmente públicos; en la educación, no resulta sorpresivo encontrar un descalce entre la oferta y la demanda de trabajo para los jóvenes que se incorporan a la fuerza laboral. Ante esta situación se espera más bien un aumento de la desigualdad en términos de oportunidades laborales, alimentadas por la pobreza de entorno familiar, la deserción escolar y la falta de terminalidad educativa; aunque la ausencia de estas características no asegure, dado el modelo productivo limitante de empleo, la inserción de los jóvenes.

**GRÁFICO 17 América Latina (18 países): tasas de participación de jóvenes (15-24 años) por nivel educativo y sexo. 2005 - 2011 (Porcentajes)**



**Fuente:** OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2014). Principales indicadores del mercado laboral juvenil 2005- 2011.

El GRÁFICO 17<sup>20</sup> permite observar dos aspectos que van en la dirección planteada: 1) el nivel de las tasas de participación por nivel educativo tienen una evolución más homogénea, entre hombres y mujeres a mayores niveles de educación, aunque con menores niveles de participación y 2) a medida que disminuye el nivel educativo, aumenta la tasa de participación y se amplía la brecha entre los hombres y las mujeres. Esto permite inferir que el mercado de trabajo se vuelve mucho más discriminador frente a aquellos que no siguen el patrón que la demanda de trabajo impone, refugiándose estos jóvenes trabajadores en empleos de más baja productividad, más inseguros e inestables.

### 2.4.1 | El deterioro educativo

Estos aspectos, entre otros, abren profundas grietas en nuestras sociedades. Un modelo de educación pautado, dependiente de las posibilidades financieras de estados fuertemente condicionados por el

20 Incluido en el Informe Trabajo Decente y Juventud: Políticas para la Acción. OIT, Lima - 2014

impacto de sus deudas externas y un entorno de fuerte fragmentación social han ido cambiando en calidad y en contenidos el sistema educativo.

El avance de los proveedores privados, la descentralización de la responsabilidad estatal de la educación pública, de responsabilidad estatal nacional a la esfera provincial o municipal y la falta de organización presupuestaria en función de los sectores poblacionales expuestos a una mayor vulnerabilidad (niños y niñas, adolescentes, mujeres, jóvenes, indígenas, afro descendientes) son algunas de las causas que dan cuenta de estos cambios observados.

Resulta evidente que cuando es el mercado quien reemplaza al estado o las responsabilidades se delegan en unidades administrativas de menor tamaño, la oferta de este bien público, estratégico para promover la igualdad de base, se torna socialmente injusta: en este derrotero sólo se pueden favorecer los más fuertes y quedan en inferioridad de condiciones los más postergados.

Esta acumulación de desigualdades se traduce en las diferencias existentes entre las currículas educativas; teniendo mejores alternativas aquellos que tienen acceso a una más completa educación y de mejor calidad y resignando funciones y objetivos educativos a altos porcentajes de la población de entorno social más desfavorable.

Nos dice Isuani, respecto al vínculo estrecho entre progreso laboral y sistema educativo: *“Sólo crecientes niveles de calificación y educación hacen posible el acceso a un sistema productivo que desde sus orígenes no cesa de ahorrar fuerza de trabajo en el acto de producción. Así, el mercado de trabajo se fragmenta estableciendo cada vez más distancia económica y social entre quienes están en condiciones de acceder a la modernidad y quienes ya no pueden aspirar a ello.”*<sup>21</sup>

Esta fragmentación de los educandos llevó a los sectores excluidos socialmente a un cambio en la percepción del ideario de la política educativa, según las necesidades básicas emergentes de una sociedad fuertemente fragmentada por las políticas de ajuste fiscal. Mientras los sectores más favorecidos tienen la posibilidad de hacerse de una educación de mayor calidad, con objetivos curriculares más ambiciosos que contesta a la realidad que impone el mercado de trabajo; los sectores excluidos toman la escuela con el fin de contenedor social, resignando grados de libertad en términos de objetivos educativos. Para ellos, los excluidos, la escuela no es sinónimo de aprehensión de conocimiento, sino el lugar donde se pueden satisfacer otras necesidades no éstos encuentran en la lógica del mercado, como la alimentación y la contención social.

Si el aula es la posibilidad de acceder a un desayuno o merienda como única comida y no refleja el ideario de una sociedad más igualitaria que se exprese, por ejemplo, en el valor social que encarna el trabajo, la educación sólo adquiere un lugar formal incapaz de lograr transformaciones en la sociedad.

Por otra parte, el desarrollo de los contenidos no refleja cabalmente los avances que ha ido haciendo la Región en términos de democracia e institucionalidad. Será motivo de examen posterior, la falta de una mayor calidad institucional en nuestros países en donde la educación formal no prepara culturalmente a los ciudadanos para el trabajo, la participación democrática y la defensa y el conocimiento de sus derechos.

### 2.4.2 | Evolución del Presupuesto en educación

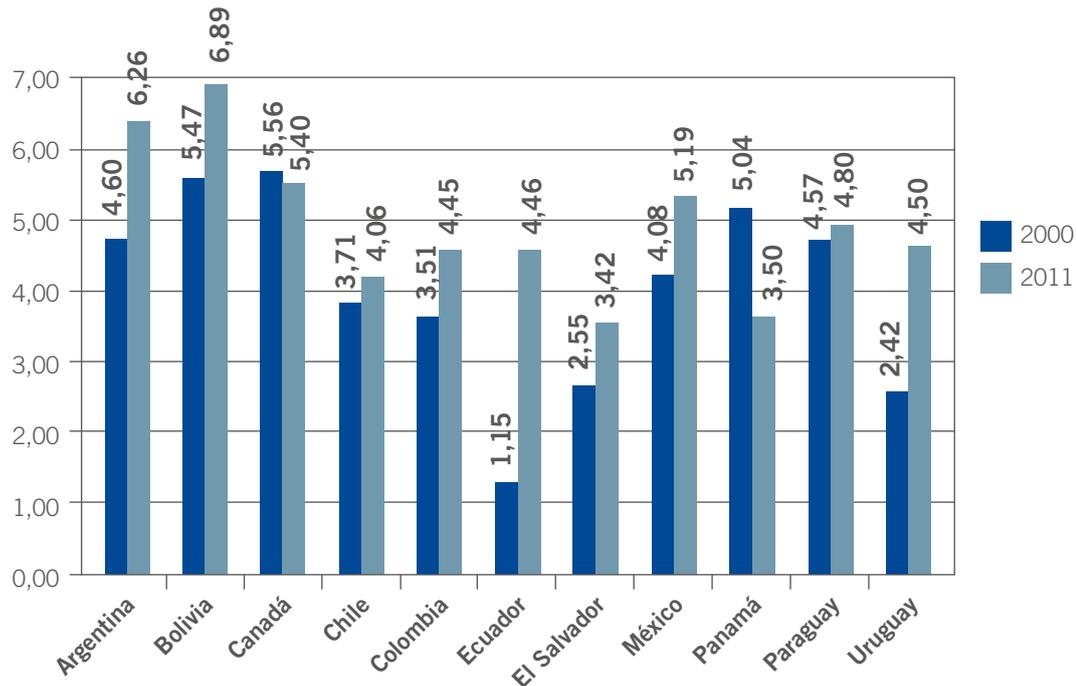
Si la característica de desarticulación de la educación, como manifestación de la política pública no resultara suficiente para explicar la ampliación de las brechas en términos de posibilidades de inserción de los jóvenes, acudir a los porcentajes destinados a la educación en términos generales puede resultar mucho más elocuente.

---

21 Isuani, Aldo. Nieto Michel, Daniel; La cuestión social y el Estado de Bienestar en el mundo post-keynesiano.

El GRÁFICO 18 ilustra los cambios en la mayoría de los países de la Región respecto de la asignación de recursos al sistema educativo, que entre otros factores, muestra la recuperación del rol por parte de los estados en la implementación de políticas públicas más activas y que buscan corregir las desigualdades. Véase como punta de partida el año 2000 en donde las políticas de corte neoconservador comienzan a hacer crisis y lo comparamos con el año 2011, que aunque con matices, muestra un buen contraste.

**GRÁFICO 18** Gasto público en educación como % del PIB

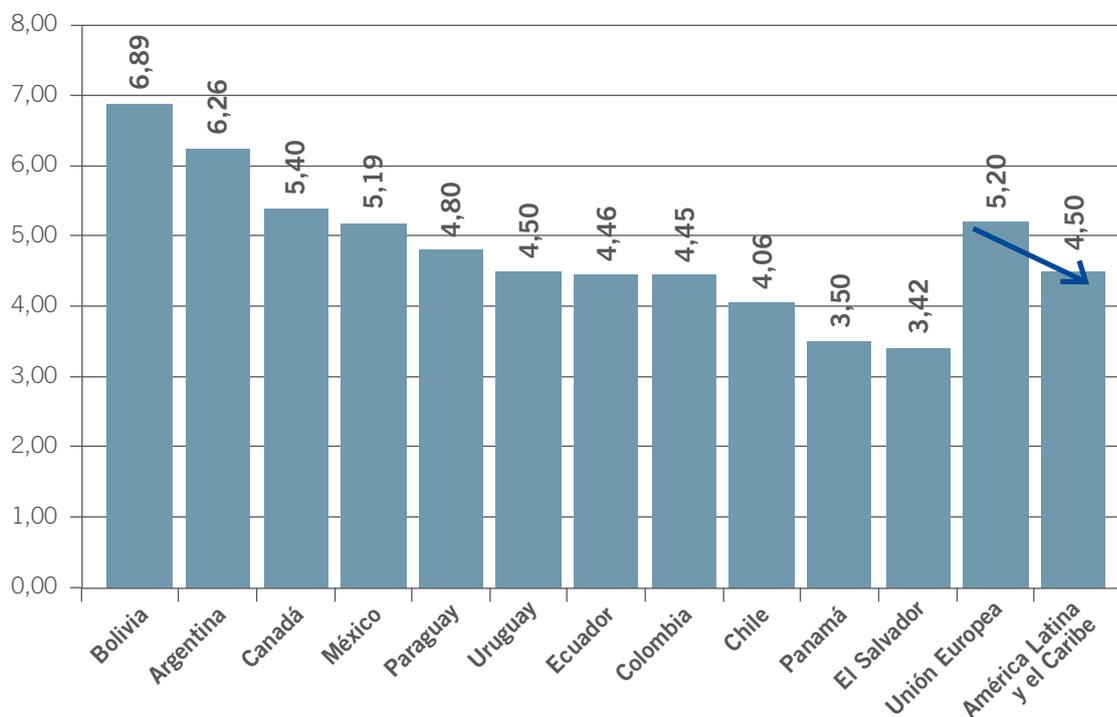


Fuente: Elaboración propia en base a datos de UIS Statistics.

Si bien ésta es una buena tendencia, no da detalles de los déficit curriculares, ni tampoco nos permite tener un comparativo con otros países con tradición del Estado de Bienestar, como lo pueden representar los países europeos, y particularmente los escandinavos, de fuerte intervención estatal en las políticas públicas.

El GRÁFICO 19 busca describir las diferencias entre los países de la Región, pero además compara la media de América Latina con la media de los países de la Unión Europea. El período elegido no resulta casual; el año 2011 es uno de los años que permite observar la menor distancia entre los gastos en educación en las dos regiones. Mientras, en términos generales Latinoamérica eligió responder a la crisis mundial del 2008 con expansión de su gasto o al menos mantenerlo, los países Europeos tomaron como respuesta la vía de la austeridad. Así todo se observa en promedio un menor destino presupuestario en nuestros países que en los europeos.

Lo que no nos dicen estos datos es acerca de la justicia distributiva de este gasto. Como hemos visto, en condiciones previas de desigualdad y bajo las condiciones de estructura educacional vigentes, muchas veces el aumento del gasto en si mismo puede fortalecer las desigualdades e incluso tornarlo regresivo en términos de eficacia distributiva.

**GRÁFICO 19** Gasto de Gobierno en educación, como % del PIB año 2011

Fuente: elaboración propia en base a datos de UIS Statistics.

## 31 El lugar de los jóvenes trabajadores en la sociedad

### 3.1 | El rol de los medios de comunicación masiva en la sociedad actual

Desde el origen de las primeras expresiones de la prensa escrita se produjo una creciente e indudable influencia en la propagación de la información en la sociedad. Claro que también desde el origen esa información estuvo marcada por la impronta editorial; dicho de otros modos, la propagación de la información da por supuesta la adición de la opinión editorial. Este es un elemento definitorio a la hora de entender el poder de la prensa y su influencia sobre los procesos políticos. En este sentido y ya en los tiempos actuales asistimos a, quizás, la expresión más acabada de este fenómeno: la concentración del poder de los “*mass media*” y el monopolio o en el sentido más sutil, la cartelización de la opinión publicada. Todo esto puede ser posible dentro de un marco legal que permita esta situación, lo que supone en definitiva, la existencia de baja calidad de las instituciones democráticas, características en muchos países de nuestra Región.

Tal vez, entonces, hoy, salvo casos excepcionales, no sean los golpes de estado de facto o asonadas militares las que amenacen a nuestras sociedades, sino la existencia de un poder real actuando como formador de opinión y como contrapeso de gobiernos que, aun con las dificultades de enfrentar al pensamiento único a escala globalizada, intentan modificar las profundas desigualdades que existen en nuestros países en términos de distribución de renta.

Al respecto, la Plataforma Sindical de las Américas se pronuncia claramente distinguiendo el poder concentrador que han ido adquiriendo los medios masivos de comunicación de la necesaria e indiscutible libertad de expresión. En la Plataforma para el desarrollo de las Américas (PLADA), “La

*libertad de expresión que se promueve se opone a los intereses mediáticos corporativos que sólo ven los medios de comunicación de masas como instrumento de rentabilidad e incidencia en la toma de decisiones políticas. Rechaza la formación de monopolios y oligopolios en la propiedad y el control de los medios de comunicación que actúan como un poder de facto en la sociedad y en los Estados... ”<sup>22</sup>*

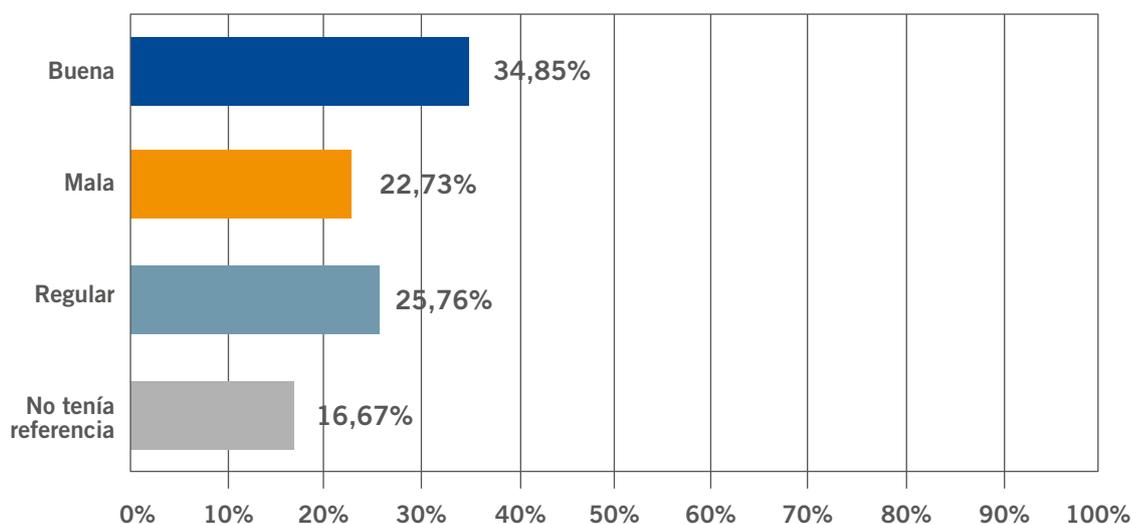
No podemos esperar demasiado de esta matriz estructural: durante el auge del neoliberalismo se concentró fuertemente el poder de los multimédios de comunicación y hoy, como acto reflejo, reproducen la desigualdad como estilo.

Inmersos en una sociedad de consumo, la opinión publicada es un bien más que se consume casi sin opción al disenso. ¿Cuál es la gravedad de este escenario? El receptor de la información no es libre de disentir. Especialmente esto cobra mayor magnitud en el caso de los jóvenes, contrarrestando el espíritu natural e instintivo de la juventud: el impulso al cambio.

Por otra parte, este poder concentrado no responde a una lógica democrática y plural: intenta definir el modelo de sociedad para el cual sus intereses responden. En este contexto, resulta difícil observar la difusión de acciones sindicales que no estén asociadas al caos que generan las mismas, la asociación tendenciosa del sindicato con el conflicto por el conflicto, llegando a su más extrema expresión que es el sindicalista estereotipado como “vago”, “corrupto”, “quilombero”<sup>23</sup>. Ana Belén, Delegada del SAT, al ser preguntada por la falta de participación y compromiso de los jóvenes mencionó, entre otros factores: *“la estrategia de los medios en contra de los sindicatos...”*. En otro testimonio, Andrés, Joven delegado de base, cuenta la encrucijada por la que tuvo que atravesar a la hora de vincularse al sindicato: *... “cuando el sindicato me va a hablar para que participe, lo primero que hago es hablar con mi familia; yo vivía con mi abuela en ese momento, mi abuelo jubilado de UOM, mi viejo camionero, y me decían que no me meta en el sindicato, que me van a echar, que el sindicato no está bien visto, hace poco que estas en la empresa. Ahí tuve la primer controversia con mi familia de decidir que hago, participo o no...”*. Como una muestra de esta tendencia, podemos encontrar en la pregunta *¿qué referencia tenías de la organización sindical* una confirmación de los testimonios, tal como se observa en el GRÁFICO 20.

<sup>22</sup> CSA, Plataforma de Desarrollo de las Américas.

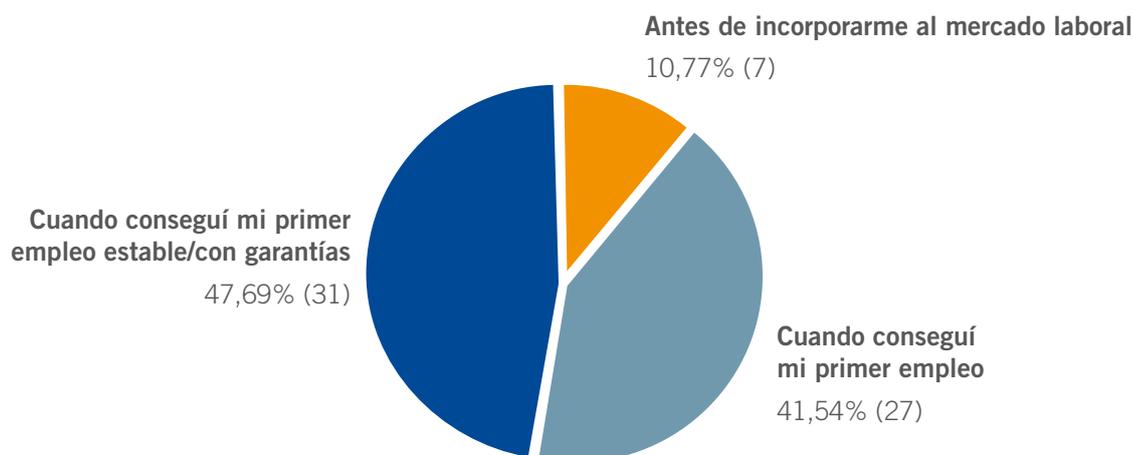
<sup>23</sup> Este es un modismo proveniente del lunfardo cuya acuñación popular en países de América del Sur, especialmente en Argentina, refiere a alguien que genera líos. En una de las entrevistas correspondientes a este estudio, una joven delegada Argentina enfatizó que antes de acercarse a la organización sindical en la que hoy milita, la imagen que le devolvían los medios radiotelevisivos sobre el sindicalista era la de “quilombero”.

**GRÁFICO 20** ¿Qué referencia tenías de la organización sindical?

**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Tal como se observa, sólo el 34% dijo tener una buena opinión de las organizaciones sindicales al momento de tomar contacto con ellas, lo que da cuenta de la instalación de cultura social sobre la acción sindical.

Como una anécdota que habla de la sofisticación de esta idea, no sólo la “formación” cultural es explícita o directa a través de la noticia o la manipulación de la información. En programas televisivos, comedias donde un personaje encarna a un sindicalista se lo presenta con características mafiosas y de gente “pesada”. Este bombardeo mediático permanente, sumado a la falta de referencia en muchos casos de participación sindical, en otros a la absorción de esta misma cultura, hacen que ante el acceso a las primeras oportunidades de empleo los jóvenes reúsen a la participación sindical en cualquiera de sus formas, como instinto reflejo en primera instancia.

**GRÁFICO 21** ¿Cuándo te afiliaste a un sindicato?

**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

De acuerdo a la encuesta realizada, aun en una muestra que tiene una proximidad sindical y en la mayoría de los casos venían de alguna referencia<sup>24</sup> sobre las organizaciones sindicales, el 48,39% de los casos respondió que se afiliaron al sindicato al conseguir el empleo estable y con garantías.

### 3.2 | El trabajo desindicalizado

En relación al trabajo y los derechos, el comienzo del siglo veinte estuvo signado por el advenimiento del constitucionalismo social, como un movimiento de carácter universal que reivindicaba, promovía e instauraba los derechos sociales desde la propia *"carta magna"* de los países, proporcionando fuerza e incorporación cultural a estos derechos. La misma constitución de la OIT dio impulso a la justicia social, dando contenido humano a las relaciones del trabajo que, por naturaleza, son desiguales. En este sentido la OIT desde su creación, a través de sus convenios, recomendaciones y los distintos instrumentos normativos viene promoviendo una "fábrica" de justicia social, con el agregado que su envergadura y su carácter internacional, en el marco de Naciones Unidas, le otorga mucha potencia. El mismo preámbulo de la constitución, en su primer párrafo considera *"que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social"*<sup>25</sup>.

Las consecuencias de las guerras mundiales, en términos sociales y económicos, propiciaron el reconocimiento de las políticas keynesianas como instrumento idóneo para resolver los principales problemas del momento: el desempleo y la reconstrucción productiva que la recesión imponía. Se consolida entonces el Estado de Bienestar, donde el estado recupera el rol en la economía fortaleciendo, además, los sistemas de seguridad social, cuyo notable inspirador fuera el economista británico W. Beveridge<sup>26</sup>.

En ese marco de conceptos se inscribe el desarrollo económico del mundo de los años sesenta: desarrollo de industrialismo, convergencias hacia el pleno empleo con el trabajo y su dimensión social como eje. Obviamente en simultáneo, especialmente en Europa, se fortalece la presencia del sindicato como actor de la puja por la distribución de los ingresos. Sin embargo, esta tendencia del crecimiento sinónimo de desarrollo de igual prosperidad no se pudo verificar uniformemente a lo largo del planeta; la propia naturaleza del sistema capitalista encarna tensiones que no resuelven el libre mercado y la división social del trabajo. En este sentido, y para nuestra Región, resulta invaluable la visión de la CEPAL y su aporte con la escuela Estructuralista<sup>27</sup>.

Desde este enfoque, la estructura económica de los países del tercer mundo, donde podíamos inscribir a los países latinoamericanos, se tornaba más penetrada por el capital y más condicionada o dependiente de la tecnología provista por los países centrales y, por ende, la forma de encontrar ventajas comparativas, era mantener bajos salarios. Como contracara institucional y para que esto

---

24 Ver pregunta 21 de la encuesta. Consultados acerca de ¿Cuándo habían tomado el primer contacto o supieron de la existencia de organización sindical?, las opciones de respuesta fueron: desde que recuerdo he oído nombrar en mi entorno 42,86%, –Durante mi formación 31,75%, –Cuando accedí a mi primer puesto de trabajo 25,40%

25 OIT, Constitución de la OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

26 El economista Inglés William Beveridge es generalmente conocido por su primer informe *"Report to the Parliament on Social Insurance and Allied Services"* en el cual se dio impulso a la "social act" que el Reino Unido promoviera como políticas extensivas de la protección social. Pocos consideran su segundo informe, en realidad clave para comprender que las ideas de impulsar la protección social debían suponer promover una economía con pleno empleo. Este segundo informe: *"Full Employment in a Free Society"* (Pleno empleo en una sociedad libre) estaba alineado con las ideas de John Maynard Keynes, cuyos aportes a la recuperación económica resultaron fundamentales.

27 Esta corriente del pensamiento económico estuvo representada por Raúl Prebisch, Secretario General de la CEPAL, durante los años cincuenta, y consistía esencialmente en el condicionamiento de la dinámica económica de los países en vías de desarrollo por las estructuras productivas y las instituciones económicas, generando diferentes comportamientos y resultados que los de los países desarrollados. Surge la dicotomía entre el desarrollo del "Centro y Periferia". Los autores Sunkel-Paz (1981), desarrollan un análisis de las causas del desarrollo latinoamericano caracterizado por las "Estructuras Productivas Desequilibradas" (Diamand, 1972).

fuera posible, toman relevancia grupos de presión como las fuerzas armadas, los tecnócratas o la burguesía internacionalizada, en detrimento de actores con mayor y legítima representatividad, como los partidos políticos y las organizaciones sindicales.

Allí tenemos una primera grieta que nos comienza a separar del concepto de pleno empleo y mucho más del apellido “Decente”. Dada por la desigual relación “centro - periferia”. Según esta visión, la mayor integración económica de un país de los denominados periféricos, en el mercado o comercio internacional, no necesariamente implicaba un mayor desarrollo económico social de ese país<sup>28</sup>.

Siguiendo a Sunkel y Paz (1981) el problema fundamental del desarrollo de una estructura subdesarrollada, radica en la necesidad de superar su estado de dependencia, transformar su estructura para obtener una mayor capacidad autónoma de crecimiento y una reorientación de su sistema económico, que permita satisfacer los objetivos de la respectiva sociedad. Lo cierto es que estos condicionantes obviamente proporcionan un primer impacto en el empleo y en los objetivos del trabajo decente: el modelo imperante “funcionaba” con bajos salarios, menor poder sindical, poca democracia y escasa participación política.

La segunda grieta, entre el acceso a mercado de trabajo en simultáneo con el acceso a los derechos sociales, laborales y sindicales; la proporciona la crisis del petróleo y las posteriores crisis del capitalismo que introdujeron el segundo fuerte elemento disociador del concepto de trabajo decente: la aparición de la informalidad laboral como fenómeno estructural<sup>29</sup> y no como un residuo de los períodos de auge y depresión económica caracterizada por empleos de baja calidad, transitorios o estacionales.

Estos acontecimientos no sólo presentaron cambios en las estructuras productivas de nuestros países y el deterioro de los términos de intercambio, sindicalmente hablando, sino que colocan a las organizaciones sindicales en la urgencia de la protección del empleo de los sectores más fuertemente institucionalizados e instalados, remitiendo el accionar de la estructura sindical a la organización y representación de la economía formal en detrimento del creciente sector informal, y con éste, la instalación de una cultura colectiva de flexibilización del concepto de trabajo con derechos.

*¿Cómo se lleva este proceso con los jóvenes?* Se puede resumir con la síntesis de muchos de los testimonios de entrevistados para este informe: “Mi padre tenía empleo estable, mejores condiciones, el sindicato estaba implícitamente reconocido por los derechos a los que se accedía<sup>30</sup>”... Sus padres, socialmente hijos del *Estado de Bienestar*, de la existencia de los grandes centros de trabajo, del avance en las conquistas sociales ya no pueden transmitir esos valores a las generaciones de jóvenes que ingresan a la etapa activa, entre otras cosas, porque para ellos mismos ese paradigma ha ido cambiando.

### 3.3 | ¿Qué hice yo para merecer esto?

Lo cierto es que los jóvenes hoy llegan a la edad de actividad laboral con un conflicto adicional que en el pasado: el choque entre las responsabilidades propias de la salida de la adolescencia

28 Tiene su origen en la tesis Cepalina de que las economías de los países del tercer mundo, centrados en la exportación de productos primarios, habían experimentado históricamente un deterioro en los términos de intercambio, respecto a las economías exportadoras de productos industriales y tecnológicos. En base a ello, se elaboró la hipótesis de que en el orden internacional, existe un Centro y una Periferia, que están relacionados comercialmente de forma asimétrica en cuanto a la distribución de la ganancias del intercambio. Hay autores con trabajos recientes que reflotan esta tesis a partir de lo que recientemente se dio a conocer como “la enfermedad holandesa”.

29 Ver Zuccotti.

30 “Mi padre...fue cortero de caña hace 16 o 17 años y en ese tiempo él estaba en una convención colectiva, pues yo nunca escuché la palabra sindicato, pero sí viví todos los beneficios que él tenía. Mi papá en ese tiempo, tenía la prima de Navidad, la prima de antigüedad. Tenía derecho a unas buenas vacaciones pagas, le pagaban por ir a hacer deporte, le pagaban el seguro, la empresa tenía el fondo de empleados y la cooperativa de empleados, la empresa dotaba de todo lo necesario para que el trabajador estuviera bien, para lo que era vivienda, educación, el trabajador ganaba lo suficiente, mi papá ganaba lo suficiente para dotar a todos” Entrevista Johnson Torres Colombia.

(independencia económica, la construcción de un medio de vida, el pensamiento de un horizonte temporal más largo, entre otras) y las limitaciones que presenta la realidad socio laboral actual.

Como ya mencionamos, probablemente resulte oportuno detenerse y analizar la categorización tan importante entre los jóvenes en su número: nos referimos a los “NiNi”. La referencia a los jóvenes que Ni estudian, Ni trabajan en la construcción de un lenguaje comúnmente admitido o como un símbolo de representación cultural, nos puede confundir este fenómeno con la adolescencia prolongada o incluso contribuir, involuntariamente, a estigmatizar a la juventud con la posibilidad de elección “no hacer nada”.

Los jóvenes tienen perfectamente claro que transitan una etapa cronológica y psicológica de enfrentamiento con los desafíos propios de la adultez, pero se ven limitados, exógenamente, por una sociedad que no les muestra, al menos clara y definitivamente; que el estudio, o la educación en cualquiera de sus expresiones, ni las condiciones de acceso al empleo o profesión sean garantía de esa identidad de clase. Podríamos, tal vez, más acertadamente hablar de los jóvenes “Sin Sin”. Sin estudio y sin trabajo, lo que proporciona a la categorización un carácter de involuntariedad frente a esta situación de la que los jóvenes en particular son víctimas.

En este sentido, da en el punto el Comité Continental de la Juventud Trabajadora de las Américas<sup>31</sup> en cuanto a la *“necesidad de implementar políticas públicas que garanticen una mejor transición de la escuela al trabajo y la urgente y necesaria mejora en la calidad del empleo en aquellos puestos de trabajo que están siendo ofertados a los y las jóvenes de la Región”*.

Se reconoce entonces un escenario totalmente distinto que heredan los jóvenes respecto al trabajo: sociedades duales, con desigualdades de oportunidades, una educación que parece no dar respuestas a las necesidades de realización de los jóvenes y un empleo que escasea o, en el mejor de los casos, adquiere otra significación cultural respecto a la memoria colectiva; de la estabilidad laboral y el empleo por tiempo indeterminado, historias laborales compactas al concepto de trabajo precario, transitorio y volatilidad de las historias laborales.

Si la estructura sindical no revisa las estrategias de cercanía para con este colectivo, teniendo en cuenta el cambio de paradigma en el empleo, o se aferran a lo conocido, se corre el riesgo de pérdida de identificación por parte de los jóvenes con los valores del trabajo y de la propia organización sindical.

### 3.4 | El concepto social

Pareciera que la dificultad es transitoria o una cuestión etaria: estas dificultades de aproximación al concepto y estándares de trabajo decente no las resuelve el paso del tiempo, es más, sólo las acentúa y lo consolida como válido. Es por ello, que la CSA viene desarrollando un trabajo constante con sus afiliadas respecto del proceso de autoreforma sindical, que entre otros aspectos, identifica a los jóvenes y mujeres como colectivos vulnerables, particularmente en términos de afiliación, sentido de pertenencia y, por ende, déficit de participación en las estructuras sindicales<sup>32</sup>.

El obstáculo fundamental que enfrentan los jóvenes es la vigencia de un modelo de producción que no genera la cantidad necesaria de empleos o, en cuyas condiciones laborales deja al desnudo la falta de empleo decente. Para el Informe Mundial sobre el empleo de la OIT (2013) existen *“200 millones de desempleados en el mundo, de los cuales 74 millones son jóvenes, a los que hay que sumar los*

31 7ma Reunión Ordinaria del Comité Continental de la Juventud Trabajadora de las Américas (CJTA), realizada en Sao Paulo, Brasil, los días 23 y 24 de septiembre de 2013.

32 Estos elementos surgen de las COMPILACIÓN DE LAS CONCLUSIONES/INSUMOS/PRODUCTOS DE LOS SEMINARIOS Y TALLERES SOBRE AUTO REFORMA SINDICAL 2006-2010, en el marco del Proyecto FSAL.ACTRAV OIT. [http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/actividades/documentos/regional/insumosfsal/insumos\\_as\\_fsal.pdf](http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/actividades/documentos/regional/insumosfsal/insumos_as_fsal.pdf)

*40 millones de personas, en su mayoría jóvenes, que cada año ingresan al mercado laboral. En los próximos 10 años habría que crear 600 millones de puestos de trabajo”.*

Además, muchas veces, la idea de precariedad e informalidad laboral esconde la trampa del tributo que deben hacer los jóvenes para acceder a mejores puestos, entendidos estos como puestos con protección social, laboral y sindical. Sería como “el derecho de piso” de ingresar a un mercado de trabajo muy segmentado. Esto le atribuiría una penalidad a la condición de ser joven que claramente no tiene y no tenía en el pasado.

Con la representación pasa algo similar. Se promueve la participación de los jóvenes en las estructuras de representación de la sociedad, pero como ellos “tienen tiempo”, pueden esperar. Esto se podría resumir con frases muy usadas que se utilizan por las generaciones mayores para trasladar la responsabilidad de los cambios pendientes de la sociedad a la juventud: *“el futuro es de los jóvenes”* o *“los jóvenes tienen el tiempo para propiciar los cambios”* o *“los jóvenes tienen tiempo para progresar laboralmente”* o *“ustedes son el futuro de la organización”*.

Aquí se pretende romper con la pauta cultural que los jóvenes son el futuro. Si la recompensa se promete en el futuro (mejores salarios, mejores condiciones de trabajo, sindicalización, representación, etc.), las carencias del presente son transitorias y por lo tanto no son motivo de preocupación. Esta razonamiento surge de Emiliano<sup>33</sup>, un joven del sector aeronáutico, quien con mucha claridad sostiene: *“Si el futuro es lo que vendrá, no es el hoy, ergo no importa mucho si hoy no participas, si hoy no tienes derechos, si tu trabajo es precario...”*. Es muy interesante ver como se sobreentiende que los jóvenes pueden esperar, toda vez que la repregunta que podemos formularnos sería ¿cuánto deben esperar?, ¿hasta que sean adultos y ya no puedan reivindicar nada?

Íntimamente relacionado con esto está la cuestión de la profesionalidad y de la identidad sindical. En efecto y si aún estuviéramos seguros que el acceso a los derechos es una mera cuestión de paso del tiempo, cabe preguntarse: *¿quiénes se hacen cargo del trasvasamiento generacional de la identidad sindical si el proceso que observamos es el de destrucción de conquistas laborales y de ausencia o disminución de la participación y, por obvia consecuencia, de la representación sindical?*

Muchos de los jóvenes entrevistados manifestaron conocer poco o nada del accionar sindical al comienzo de la participación en actividades laborales. Este hecho y de no mediar formación sindical que se encuentre anclada en el enfoque de derechos de los trabajadores, abren una brecha importante con las reivindicaciones, básicamente porque no existe referencia del objetivo de reivindicación. En palabras de Maikol<sup>34</sup> *“... uno llega a la empresa desconociendo muchas cosas. Yo recuerdo que al inicio trabajábamos jornadas hasta de 20, 24 horas continuas, en ocasiones, dependiendo de la operación, trabajábamos hasta 40 horas, nos quedábamos en la empresa 40 horas sin salir, 40 horas sin ir a la casa, 40 horas sin descansar, con la misma ropa, porque la demanda de producción exigía que el flujo de trabajo no se detuviera, y había que sacar los volúmenes, las demandas, yo estaba joven, y el quedarse en el trabajo muchas horas significaba un buen salario en el momento que llegara la quincena...”*. Esta situación es común a muchos jóvenes que al no tomar contacto con la organización sindical o ante la ausencia de la misma se enfrentan a condiciones que son lo primero y en consecuencia, lo único conocido.

Cuando hablamos de libertad sindical y acceso a la negociación colectiva hablamos de mucho más que el ejercicio de un derecho. En realidad estos elementos transversales a los ejes del trabajo

33 Emiliano Adissi, Coordinador Regional de Educación para América Latina y el Caribe para la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte. En el marco de las Conclusiones del Seminario de Formación de Jóvenes Promotores y Promotoras Sindicales de Juventud. Por más Trabajo Decente. Buenos Aires, Argentina, del 29 de septiembre al 3 de octubre de 2014.

34 Ver entrevista completa Maikol Hernández, Costa Rica.

decente son la institucionalidad necesaria para marcar una referencia cultural hacia toda la sociedad del respeto por los derechos de los trabajadores.

**GRÁFICO 22** Campaña continental de juventud de la CSA ¡dame esos cinco!



CSA: Promoción de la campaña continental de Afiliación de la Juventud trabajadora.

Otra característica que se asume como estrategia de análisis para el colectivo de jóvenes es separarlo del resto de la sociedad y de otras generaciones, impartiendo políticas públicas específicas. La sociedad está compuesta por distintas generaciones y la estrategia separatista no contribuye a la cohesión social. Las políticas deben partir de necesidades que busquen recomponer el tejido social. Por eso, se habla de conectar las diferentes generaciones, entendidas también como diferentes momentos de la vida de las personas, para arribar a un proceso de vida estable y con seguridad social. En oportunidad a la discusión de la recomendación 202 de los pisos nacionales de protección social, el sector sindical, específicamente los representantes de las Américas, puso el énfasis que las raíces de los Sistemas de Seguridad Social *son el empleo y los salarios*, cuyos niveles permitan una contributividad que no sólo garantice el presente, sino el futuro de los trabajadores. Esto habla del compromiso inter generacional basado en la solidaridad.

Esta idea de cohesión social debe integrarse e instalarse en el discurso a la hora de cualquier programa o política de inclusión social de jóvenes. Muchas veces se suele hablar de jóvenes como si no pertenecieran a un mismo sistema social y requirieran de un tratamiento especial como, por ejemplo, las políticas de equidad de género. Al respecto muchos jóvenes consultados hacen un distinguo entre ambas situaciones: las asimetrías de género se pueden y deben resolver con políticas específicas de promoción de igualdad de condiciones y oportunidades, mientras que la clasificación de jóvenes es una categoría temporal. Lo inter generacional es la clave para generar inclusión social sostenible, el acceso a derechos por la condición de trabajador y no de joven, permite recuperar la noción de un proyecto de vida ligado al trabajo como eje y fundamentalmente, conectado a lo social.

**3.4.1 | Estado y mercado. Distorsión de visiones**

Resulta claro que cuando hablamos de los déficits de trabajo decente en los jóvenes que acceden a sus primeras oportunidades de empleo y asistimos a la segmentación actual del mercado de trabajo, estamos en presencia de fallas de mercado que hacen que la tendencia natural de estas instituciones sean eficientes a niveles inferiores de salarios, formas más flexibles de contratación y condiciones precarias de trabajo para estos trabajadores.

El papel preponderante del mercado en las instituciones laborales implica, entre otros aspectos, un escenario de competencia imperfecta donde la oferta de trabajo define y dirige la demanda de trabajo para este sector. Esto se puede observar a través de exigencias en los requisitos de contratación, demandas de sobreformación y fundamentalmente en la elección de nuevas formas atípicas<sup>35</sup> de contratación, que limitan o restringen el poder de asociación y con el poder de representación, bajo el entorno social que hemos descrito.

En este sentido, resulta muy importante la recuperación del rol protagónico de los estados por medio del diseño de políticas de intervención activas para resolver estas cuestiones de vulnerabilidad colectiva. Obviamente estas políticas van mucho más allá que la asociación unívoca de la política de promoción del empleo juvenil con la política de primer empleo, implementadas y experimentada en muchos países de la Región y con resultados dispares, como hemos visto oportunamente. En realidad, desde el movimiento sindical, en particular desde la visión de los jóvenes, estaríamos esencialmente ante la falta de un mayor ejercicio de la democracia representativa.

La posibilidad de expresión, de participación popular a todos los niveles de la sociedad, permite avanzar en términos de mejora de la representatividad. La CSA en su Plataforma para el Desarrollo de las Américas va al fondo de esta cuestión cuando establece claramente el riesgo de la no profundización de la democracia respecto a las cuestiones de fragmentación y exclusión del mercado de trabajo: *“El nuevo ciclo político que propugnamos debe estar marcado por la ampliación y profundización de la democracia política. El largo período de dominación neoliberal fue signado por el avance del poder de decisión de las corporaciones empresariales por sobre las instituciones de la democracia representativa, su superación implica el retorno de la soberanía popular.”*

Si bien esta consideración es de carácter general y habla del poder concentrador de la economía sin intervención, ni regulación estatal de ningún tipo, por algunas de las razones que hemos expuesto, pueden ser los jóvenes el eslabón más vulnerable. Se presenta en este caso, un círculo de exclusión al interno de los mismos jóvenes: quienes requieren de una necesidad de adelantar la incorporación al mercado de trabajo lo hacen, por lo general en menores condiciones de formación y de capacidad de negociación de mejores condiciones de trabajo; mientras que aquellos jóvenes, provenientes de hogares o entornos más pudientes, pueden retrasar el ingreso al mercado de trabajo dotados de una mayor calificación y por ende con algún poder adicional de negociación. En ambos casos, existe un acceso de aceptación tácita de la oferta de trabajo resignando derechos, ya sea por el desconocimiento de los mismos o por el riesgo de reivindicarlos y perder la posibilidad del empleo.

Tenemos, entonces, en esta situación *¿una democracia real y participativa en sociedades donde los trabajadores que ingresan al mercado de trabajo desconocen sus derechos y que ven restringidas sus posibilidades de participación y de representación?* También para este caso es útil recurrir a la PLADA, que insta a... *“establecer una nueva relación entre sociedad, estado y mercado. El Estado debe ser herramienta de la participación activa del pueblo trabajador en los espacios públicos para regular el mercado de manera a satisfacer necesidades sociales actuales y velar por las generaciones futuras”*.

En esta línea de pensamiento, no puede ser más elocuente el testimonio de un joven trabajador durante el seminario de Jóvenes y Organizaciones Sindicales<sup>36</sup>: *...“Se constata un evidente fracaso*

35 El término "Formas atípicas de empleo"... ". Generalmente, se considera como tales el trabajo que queda fuera de la relación de trabajo típica entendida ésta como aquel que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada. A los fines de la presente discusión, se toman en consideración las formas atípicas de empleo siguientes: 1) el empleo temporal, 2) el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes, 3) las relaciones de trabajo ambiguas y 4) el trabajo a tiempo parcial". Informe para la discusión en la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. (Ginebra, 16 al 19 de febrero de 2015).

36 Buenos Aires, 29/9 al 3/10 de 2014.

*de la promesa social intergeneracional. Se está perdiendo la cultura del trabajo, desde que ya no se ve como el móvil para satisfacer las necesidades de vida. Hoy se trabaja y no alcanza para vivir dignamente...”.*

### 3.4.2 | La tiranía del consumo como símbolo de pertenencia social

La sociedad en su conjunto está sujeta a la imposición de patrones de consumo que hacen los mercados cada vez más imperfectamente competitivos. Los efectos como la moda, la imitación y el marketing han logrado imponer durante largo tiempo una suerte de “*ofertocracia*”, es decir, la oferta de bienes de consumo genera una demanda que necesita consumir para ser. Hay muchos autores que van más allá y atribuyen la máxima expresión en lo que se debió llamar “*la obsolescencia programada*” que no es otra cosa que la programación del fin de la vida útil de un producto o servicio ofrecido, de modo que, tras un período de tiempo previamente calculado por el productor o por la empresa durante la fase de diseño de dicho producto o servicio; éste se torne obsoleto, no funcional, inútil o inservible.

El acortamiento del ciclo del producto resultado de las innovaciones tecnológicas, también produce efectos de concentración en los mercados de bienes a la que la gente “tiene” que acceder, ya no como necesidad, sino como símbolo de pertenencia a un grupo social. Esta especie de producción y mercado inducido encuentra en la juventud, un nicho de mercado especialmente tentador, sólo que a diferencia de otros grupos etarios, en este caso las dificultades son mayores.

El informe conjunto de CEPAL y la OIJ<sup>37</sup> enuncia como una de las tensiones a la que los jóvenes se ven expuestos este anhelo de consumo como símbolo de pertenencia social y la frustración de no contar con los ingresos suficientes para el acceso. “*...se expande el consumo simbólico (por mayor acceso de la juventud a educación formal, medios de comunicación, mundos virtuales y a los íconos de la publicidad), pero se estanca el consumo material (porque la pobreza juvenil no se reduce y se restringen las fuentes de generación de ingresos), se abren las brechas entre expectativas y logros. Los jóvenes quedan expuestos a un amplio abanico de propuestas de consumo...”, “...pero gran parte de los y las jóvenes ven pasar las oportunidades de movilidad social por la vereda de enfrente, sea porque el mercado laboral demanda aún más formación, sea por falta de acceso a redes de promoción. La democratización de la imagen convive con la concentración del ingreso.”*

Ahora bien, *¿qué es lo que efectivamente genera este cambio de valores?, ¿cómo fue que pasamos del “querer ser” al “querer tener”, sin meditar mucho en los medios para acceder?* La respuesta nos lleva inevitablemente a dos elementos largamente tratados en estas páginas: por un lado, la falta de identificación de la educación como un bien social por excelencia que nos permite no sólo convertirnos en más productivos como trabajadores, sino que fundamentalmente nos hace más libres a la hora de defender las instituciones democráticas. En segundo lugar, la pérdida del trabajo como eje de la realización personal y familiar.

*“La visión del trabajo como oportunidad de realizarse como persona se ha desvanecido. Los jóvenes reivindican que el trabajo pareciera haberse convertido en el producto del capitalismo y ya no es el objeto del progreso social...”*, es la opinión de otro joven sindicalista, para quien al trabajo se lo devora la sociedad de consumo. La participación más frecuente, se manifiesta en el ámbito del consumo como fin, y relativiza al trabajo como medio, incluso por las condiciones objetivas de contratación, poco eficaz para satisfacer estas necesidades. Apelar a la cultura del trabajo, la solidaridad y la acción sindical es retomar la idea de trabajo como fin de realización social.

37 CEPAL, La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias, 2004.

### 3.4.3 | La política pública y la inclusión

Tal como menciona la Plataforma para el desarrollo de las Américas (PLADA): *“La acción de la juventud trabajadora y del movimiento sindical son factores claves tanto en el potenciamiento y vitalización sindical como en la solución de los graves problemas que afectan a los/las jóvenes en el mundo del trabajo en las Américas. El acceso a un primer empleo con trabajo decente, debe ser una prioridad para los Estados. El movimiento sindical y la juventud son sujetos claves en la incidencia de las políticas públicas de empleo en cada país”.*

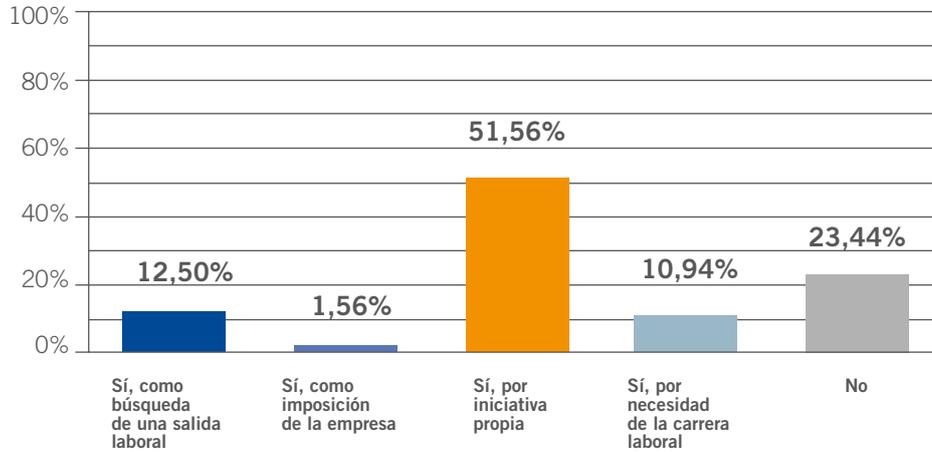
Esta definición resulta esclarecedora por el mensaje subyacente que contiene: *para que haya participación efectiva y real de la juventud y la representación de los trabajadores organizados como actores que estén en capacidad de incidencia en las políticas públicas los estados deben necesariamente introducir políticas de inclusión social.* El concepto de la inclusión social viene directamente asociado como consecuencia de la desigualdad social que legaran las políticas de ajuste estructural que agudizaran los procesos de exclusión y marginación social, característicos en los años noventa.

La capacidad de incidencia de los jóvenes comienza necesariamente con la identificación de ellos con la política como herramienta para dirimir los espacios de poder y por reconocer que en los sindicatos pueden encontrar la institucionalidad que les permita reivindicar la parte, el sector, el ámbito en el cual se desempeñan. Claro está, que esto no resulta de un acto de fe, sino que se requiere de gestos, imágenes y acciones concretas que eleven la calidad institucional, así como abrir la participación en estas organizaciones. Sin embargo, cuando hablamos de capacidad y nos referimos a la aptitud que tienen los jóvenes para ocupar espacios de representación, resulta muy importante la acción sindical que desde algunas organizaciones promueven a través de la formación Profesional.

En muchas oportunidades, y como consecuencia de la implantación del individualismo, ejemplificado, por ejemplo, con una publicidad de una bebida gaseosa, cuyo personaje, un joven, acuñaba una frase *“hace la tuya”*, el descrédito a todo lo preestablecido y la pérdida de lazos de solidaridad, naturales históricamente entre los móviles del movimiento sindical, hicieron que la formación de oficios o el perfeccionamiento laboral sea una puerta de acceso al conocimiento por parte de los jóvenes de los alcances y la potencialidad de las organizaciones sindicales. La formación profesional puede resultar el contacto que vincula al joven con la necesidad de capacitación en oficios y es el sindicato quien en la mayoría de los casos debería ser el receptor de esa demanda social.

También es este aspecto podemos extraer de la encuesta de percepciones de los jóvenes realizada para fines de este Informe, algunos datos que nos permiten hacer inferencias respecto a una puerta de acceso a la cultura sindical a través de la formación, tal como se observa en los GRÁFICOS 23 y 24, que responde a las preguntas: *¿tuviste formación de oficios?*, y *¿tuvo alguna vinculación esta formación con la organización sindical?*

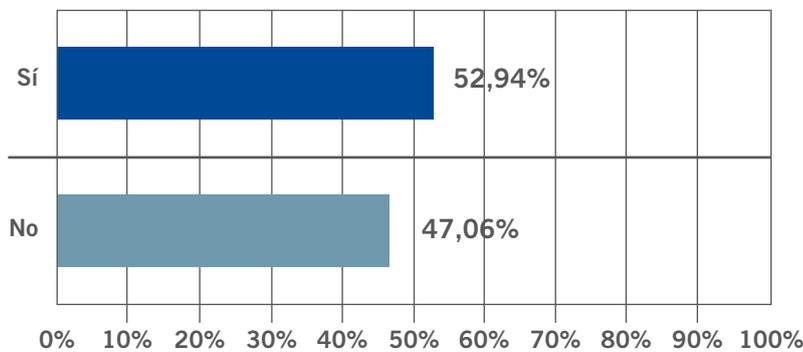
**GRÁFICO 23 ¿Tuviste formación de oficios?**



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

El GRÁFICO 23 (pregunta 4 del cuestionario), muestra que del total de encuestados, más del 75% tuvo paso por la formación de oficios. De este grupo, el 1.56% transitaron tal experiencia por imposición de la empresa.

**GRÁFICO 24 Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿tuvo alguna vinculación esta formación con la organización sindical?**



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Ahora cuando analizamos al interno de las respuestas positivas (GRÁFICO 24), sólo cerca del 53 % estuvo vinculado de algún modo con la organización sindical. He aquí que algo que desde las organizaciones sindicales tomamos como vínculo natural parece no estar tan correlacionado. Pero, quizás el perjuicio de esta fuga hacia otros destinos de la formación de jóvenes trabajadores no se limite a la pura formación de oficios. Existen muy buenos ejemplos de escuelas de formación profesional que validan títulos a egresados con el aval o la certificación oficial de competencias<sup>38</sup> y que integran a los trabajadores a la vida sindical a partir de la formación de oficios. Muchos son los

38 En Argentina la UOCRA, a través de su fundación UOCRA y el Sindicato de encargados de Edificios (SUTERN), entre otros ejemplos, tienen cursos certificados por el Ministerio de trabajo y los mismos tiene validez para la carrera laboral.

sindicatos en la Región que tienen poderosas escuelas de formación profesional y este sea quizás el primer nexo o contacto de los jóvenes con la organización sindical.

Una experiencia<sup>39</sup> muy interesante, la representa la experiencia de los sindicatos españoles que, a partir de las consecuencias socio - laborales que trajera aparejada la crisis en Europa, supieron conciliar la formación con los principios del *trabajo decente*. Ésta es una estrategia acertada si tenemos en cuenta que la crisis de empleabilidad y de falta de vinculación sindical, congrega a trabajadores con necesidades de reconversión de puestos de trabajo o simplemente de adquisición de conocimiento para un oficio, y estos, por lo general, se encuentran desvinculados de los derechos que les asisten como trabajadores. Más allá de los meramente formativos en diferentes oficios, los objetivos de esta propuesta son los siguientes:

- ∨ Diseñar un bloque/acción formativa de formación dirigido a capacitar a los trabajadores de todos los sectores productivos, con diferentes niveles de cualificación, en la aplicación de buenas prácticas de trabajo decente, en un contexto de aprendizaje a lo largo de la vida.
- ∨ Contribuir a la integración, transferencia y reconocimiento del concepto de trabajo decente en la vida de las personas (orientación e información).

Contar en una actividad de formación de oficios, con un módulo de arranque en los principios del *trabajo decente* parece ser el camino más indicado como táctica de aproximación a ese porcentaje de la juventud que desconoce sus derechos y no identifica plenamente a la organización sindical como herramienta para la defensa de los mismos.

Cuando hablamos en este apartado de la necesidad de revitalizar o dar protagonismo a la política pública, lo hacemos referido al mercado de trabajo ya que, como señalamos, el principal obstáculo a la inserción de los jóvenes en el empleo decente sean las condiciones de entorno macroeconómico y el modelo productivo que privilegie la producción y coloque el empleo en el eje de las políticas económicas. Países como Uruguay, Brasil y Argentina pueden exhibir avances en términos del cuidado del nivel de empleo, aun durante la crisis económica financiera mundial.

Otro elemento dinamizador del empleo de calidad e incluso el espacio de protección de los empleos es el ámbito de la negociación colectiva. Recuperar la pro actividad respecto de las practicas de negociación colectiva demuestran la posibilidad de promover mejoras que reivindique a los trabajadores como el todo de la actividad y no fragmentándolos en la promoción del empleo joven como una alternativa de incentivos a la empleabilidad de los jóvenes.

### 3.4.4 | La importancia del fortalecimiento institucional

El esbozo de la política pública no puede ser un ensayo teórico que no cumpla los requisitos necesarios para su eficacia. Existen varias experiencias de programas que desde distintos enfoques abordan la inclusión de los jóvenes en el mundo del trabajo. La posibilidad de contar con un entorno democrático en general es una condición de primer orden para contar con agendas que reconstruyan el rol reasignador del estado en materias de políticas públicas y donde la democracia es el entorno básico donde se expresan las tensiones de una sociedad plural.

En América Latina y el Caribe existen experiencias democráticas de consolidación, pero que tienen asignaturas pendientes que muchas veces conspiran contra el éxito de las políticas o programas elegidos: nos topamos con los problemas de la calidad institucional. Básicamente, tenemos instituciones democráticas, las reconocemos como el mejor sistema de gobierno al que podemos aspirar, pero cuando vemos el reflejo del funcionamiento de estas instituciones, el grado de independencia de

39 FOREM (CCOO), IFES (UGT) España, con el apoyo del CIT OIT Turín conformaron la plataforma de formación "FORMACION PROFESIONAL Y TRABAJO DECENTE. INTEGRACIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN LA FORMACIÓN"

poder; observamos gobiernos en los que diferencien realmente los órganos formuladores de políticas públicas de los órganos de ejecución (direcciones, gerencias, programas, agencias, entes públicos no estatales, empresas públicas, banca pública, órganos de recaudación), de los órganos encargados del control de ejecución de estas políticas.

Debemos incluir estos elementos en la agenda, fundamentalmente porque nuestra Región, viene de procesos de deserción estatal, no sólo de las funciones sociales y de programas específicos que pretenden resolver o atenuar los problemas de desigualdad y que, de hecho, los han profundizado; sino también, de las funciones que el liberalismo históricamente tenía reservada para la esfera estatal.

En este escenario de democracias delegativas, que recuperaron la institucionalidad, pero que conviven con serios déficit en su calidad; la percepción que tiene la ciudadanía es que el poder lo tienen los “delegados” y éstos no satisfacen los estándares de representación. Cuando esa representación no aparece o se diluye por la mayor lejanía con los representados, se produce la crisis de identificación con la política. Quizás, ésta sea una de las causas por que sea difícil la participación y renovación de la ciudadanía en los diferentes de representación, diseño, ejecución y monitoreo de políticas.

El contexto político y económico de la Región de la presente década presenta una oportunidad única para impulsar un proceso de desarrollo humano basado en la expansión de las oportunidades y las libertades. En este contexto, la juventud tiene una característica temporal y por ello circunstancial: ser joven es un *estadio transitorio en la cual se tiene voluntad transformadora*.

Los jóvenes conforman familias, se independizan, encaran proyectos que les comprometerá el futuro. Esa es la referencia transformadora esencial en la juventud como también pensar en un proyecto colectivo donde nadie puede realizarse plenamente en forma individual si no hay una sociedad que se realice. De allí la necesidad de reconciliar a los jóvenes con la política y la participación en las decisiones.

En algunos países ha habido experiencias de jóvenes que han encontrado espacio para la participación política. Distintas circunstancias lo han generado, aunque existe un denominador común en esas expresiones: la resistencia de la pérdida de derechos en procesos de democracias formales consolidadas y el coraje de gobiernos que han podido expresar políticas diferentes a las vigentes en el pensamiento único neoliberal.

Esta es una característica de la actualidad perfectamente aplicable a la acción sindical: el entorno democrático nacional y la ruptura con el pensamiento único, todo es algo exógeno a la sociedad, por ende nada se puede modificar; animan a la participación social como reacción ante la injusticia, por ejemplo. Esas banderas, históricas del movimiento sindical, la lucha por la reivindicación de derechos y la convocatoria amplia por la defensa de causas objetivamente justas; ayudan a recuperar los elementos fundantes del sindicalismo. Esto da cuenta de la importancia de un entorno democrático para la participación en la vida interna de los sindicatos.

*Hubo particularmente un punto de inflexión que fue una asamblea creo que del año 2006 o 2007 donde se estaban discutiendo paritarias, la posibilidad de un paro y yo asistía a todas las asambleas que podía y ahí pedí la palabra y me despaché con un montón de cuestiones que yo pensaba y a raíz de eso se acercaron de todas las facciones del sindicato a tratar de convencerme de algo, a charlar conmigo y ahí empecé a hacerme un pequeño nombre dentro del esquema y a poder charlar de hecho y el Secretario General a raíz de eso por intermedio de un conocido me mandó llamar y me invitó a charlas con él en el sindicato... (Joven sindicalista Argentino)*

La recuperación del rol del Estado, las políticas públicas activas, el énfasis en políticas de estímulo a la demanda agregada, aún con los vicios y falencias que describiéramos en términos de calidad institucional, son motivo de elogio y ejemplo que la OIT reconoce como avances en la Región, sobre todo en contraposición con las políticas de ajuste de corte ortodoxo que eligieron en general los países dominantes de la Unión europea.

Dice García Delgado<sup>40</sup>: *“Esta oportunidad de configurar un nuevo modelo de desarrollo se sustancia, por último, en las agendas públicas que se constituyen o que intentan predominar en la actualidad. En realidad se trata de una lucha no tanto de ideologías en el sentido clásico y moderno y de partidos, sino en la configuración del sentido común, de lo posible y de deseable en la opinión pública y por los medios; y, sobre todo, de los actores e intereses que apuntan a constituirlos. Para los intereses del modelo de concentración, de apreciación cambiaría y aumento de superávit, se debe privilegiar una agenda de seguridad y de transparencia, de carácter anti política, basada en temor, en el encierro personal y colectivo, en una subjetividad construida en la creciente segmentación con debilitamiento de los imaginarios sociales y políticos, con esquemas represivos a los jóvenes y de cierre del espacio público. Por el contrario, una agenda basada en el desarrollo y la inclusión, propende a la recuperación de la política y del Estado, a estimular la asociatividad y a una nueva institucionalidad pública, a construir un sentido de pertenencia y a promover la apertura del espacio público. Se trata de una agenda de transformación y no de reproducción sistémica...”*

En este escenario, el mundo del trabajo y en particular los jóvenes, resultan actores excluyentes como protagonistas de este proceso ya que, dentro de estos avances y reconocimientos, deben destacarse la importancia asignada a la institucional laboral. Son las instituciones del mercado de trabajo y de la protección social elementos esenciales para devolver la centralidad que el trabajo y el empleo en la escena social, además de ser importantes para crecimiento económico con equidad que posibilite el desarrollo humano.

Para muchos de nuestros países, sigue siendo un desafío hacer que estas instituciones sean más efectivas. En este sentido, los mecanismos de fijación de los salarios mínimos y vital, los consejos económicos y productivos con participación de los actores sociales y las normas del trabajo, entre las instituciones más importantes en términos generales.

Como lo reconoce la OIT, *“una negociación colectiva bien concebida puede repercutir positivamente en la distribución de los ingresos, abordando al mismo tiempo la informalidad y las trampas de baja productividad”*. Otro elemento detallado es la protección del empleo y la progresía que caracteriza a algunos países de la Región que experimentaron notables avances en materia de derechos en los últimos años<sup>41</sup>.

### 3.4.5 | Hacia un enfoque de derechos

Es así como la OIT concibe el enfoque basado en derechos como un marco conceptual que aporta una nueva manera de entender la realidad y nos brinda las herramientas que nos permiten diseñar estrategias de intervención más efectivas y sostenibles sobre tal realidad. Si bien este enfoque es importante y transversal a todos los grupos etarios, en el caso de los jóvenes esta caracterización adquiere una mayor importancia dado el punto de partida de desencuentro del trabajo decente y este grupo en particular.

40 García Delgado, Daniel. “El Estado Nación y la Crisis. El Estrecho Sendero” Introducción. Grupo Editorial Norma, Colección Vitral, Buenos Aires. (2003).

41 Argentina, Brasil y Uruguay entre los principales países impulsores de leyes de defensa del empleo, extensión de la protección social y aumento de la empleabilidad de jóvenes y sostenimiento de empleos en tiempos de la crisis económica financiera 2008.

Las condiciones de incorporación al mercado de trabajo marcan a estos trabajadores o los condicionan para el futuro de sus historias laborales, por lo tanto es importante inculcar y hacer de esta concepción una acción militante del movimiento sindical que sirva para empoderar a los jóvenes de la cultura del trabajo decente.

Entre los ejes<sup>42</sup> que la OIT propone desde este enfoque podemos distinguir:

- ∨ La incorporación de los principios y derechos fundamentales como principios rectores de las políticas públicas.
- ∨ El rechazo del concepto de desarrollo bajo un enfoque economicista basado únicamente en el crecimiento económico medido a través del incremento del Producto Bruto Interno de un país.
- ∨ Desde el punto de vista normativo, está basado en los derechos reconocidos en las normas internacionales de derechos humanos, entre ellos los derechos humanos laborales de la OIT reconocidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de 1998.
- ∨ En un enfoque basado en derechos, los planes, las políticas y los procesos de desarrollo están anclados en un sistema de derechos y de los correspondientes deberes establecidos por el derecho internacional.

Un enfoque basado en los derechos considera que el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos, o en situación de vulnerabilidad como lo representan los jóvenes, es el reconocimiento de que ellos son *titulares de derechos que obligan al Estado*.

Este concepto rompe con la lógica asistencialista, característica del estado liberal, donde la vulnerabilidad es el sujeto y no el objeto de desigualdad a resolver. Desde el enfoque de derechos se propone colocar a la población o grupo en condiciones de vulnerabilidad como sujetos de derechos; en consecuencia las acciones que se promuevan en esta dirección deben procurar *“hacer efectivas las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles, impuestas por los tratados de derechos humanos. Los derechos demandan obligaciones y las obligaciones requieren mecanismos para hacerlas exigibles y darles cumplimiento”*.

Pero dado el reconocimiento que, particularmente en nuestra Región, la crisis de inserción social de los jóvenes excede la mera participación en el mercado de trabajo; puede ser útil apelar al enfoque basado en los derechos humanos universales para todos los jóvenes, sin distinción alguna, que define la *Estrategia para la Juventud del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo*<sup>43</sup>. En este caso, un enfoque basado en los derechos los reconoce como los sujetos de derecho y los pone en un lugar central en toda la programación del desarrollo. Como consecuencia, les permite comprometerse con sistemas, procesos e instituciones a todos los niveles; promueve el desarrollo de capacidades adecuadas tanto entre quienes reivindican los derechos (grupos, individuos), como entre quienes los garantizan (estado, instituciones).

42 OIT, “Manual de Educación Obrera sobre Trabajo Decente y Economía Informal”. ACTRAV. CIF. Turín (2014).

43 PNUD (2014).

#### ESTRATEGIA PARA LA JUVENTUD DEL PNUD (2014-2017)

- ↳ El reconocimiento que los jóvenes, en toda su diversidad, tienen tanto el derecho como la obligación de participar y contribuir al desarrollo a nivel comunitario y más allá.
- ↳ La idea que la participación de los jóvenes en el desarrollo de la comunidad, los mercados laborales, los procesos políticos, la vida pública, la protección del medio ambiente, la consolidación de la paz y la prevención de conflictos, formará y transformará cada vez más la calidad y las perspectivas del desarrollo humano sostenible.

### 3.5 | Los movimientos sociales, universitarios, el asociacionismo y la participación juvenil

En términos generales, se reconoce una estrecha afinidad entre la juventud y la utopía dada por atributos que se vinculan o que se destacan más con esta etapa de la vida. Más allá de las coincidencias generacionales, los jóvenes expresan naturalmente durante el tránsito de esta etapa una mayor rebeldía, mayor tendencia a tomar riesgos, mayor inconformismo con el statu quo, menos ataduras a lo conocido (mayor creatividad), mayor propensión a la acción y, sobre todo, la tendencia a reformar la sociedad.

Últimamente visibilizamos en nuestra Región numerosos movimientos juveniles, que aunque en muchos casos no coincidan en orígenes (estudiantiles, campesinos, desocupados), encuentran un denominador común: *la necesidad de visibilizar demandas sociales y de ser identificados por la sociedad como sujetos de derecho.*

La lucha del movimiento estudiantil en 2011 en Chile se ha convertido en un icono del emergente juvenil, no sólo por la magnitud del conflicto y la importancia de la participación de los jóvenes, sino también por las características de la sociedad donde se produjeron estos acontecimientos. Las principales demandas reivindicadas por la Confederación de Estudiantes de Chile (CONFECH), se reducen a *“el financiamiento a las instituciones públicas, para que se fortalezcan y se termine así con el autofinanciamiento impuesto en la etapa de la dictadura; la democratización, que viene de la reforma de 1968 y refiere al cogobierno y a generar instancias más participativas dentro de los estamentos; y la eliminación de las restricciones al acceso, que es algo impuesto por los gobiernos de la concertación en adelante...”*<sup>44</sup>.

Si cortamos transversalmente estas demandas y buscamos puntos en común, encontramos la falta de representación y participación de los jóvenes en la política educativa. Cuando hablábamos anteriormente, en términos generales de los atributos acentuados en el sector juvenil, omitimos decir que esas características pueden ser protagonistas de gestas claramente movilizadoras y quedar en movimientos espasmódicos que se diluyen ante, otra vez, el paso del tiempo.

En este caso, la explosión estudiantil chilena, nos deja algunas enseñanzas extra muros del sector estudiantil. Una de las referentes del movimiento estudiantil, Camila Vallejo, en un reportaje, consultada acerca de la espontaneidad, deja claro que el conflicto estudiantil fue *“parte de un proceso de acumulación, tanto de discusiones como de fortalecimiento de distintas organizaciones dentro del movimiento estudiantil, o sea que no es algo espontáneo, aunque se trate de mostrar como un estallido social que sale de la nada...”*. Subyace entonces, la idea de organización como método eficaz para el logro de objetivos políticos sociales. Similares demandas fueron protagonizadas por el movimiento estudiantil colombiano por esos años. La crisis social política y económica de la Argentina,

44 Entrevista a Camila Vallejo, una de las referentes de aquel movimiento estudiantil chileno.

emergió, en parte, inevitablemente también por una juventud que veía que las demandas sociales resultaban no sólo insatisfechas, sino institucionalmente no tomadas en cuenta.

La Oficina Regional de la OIT en Lima, desarrolló en el año 2010, la experiencia piloto *“Universidad y Sindicato: Caminos a Cruzar”*<sup>45</sup> por medio de la cual se realizaron en Perú una serie de actividades conjuntas entre los jóvenes sindicalistas o activistas sindicales y jóvenes universitarios, con el propósito de conocer la percepción que tienen los estudiantes universitarios respecto de jóvenes sindicalistas y viceversa; así como, promover espacios de interacción, rutas y estrategias que permitan el acercamiento y la interacción entre las dos realidades, la universitaria y la sindical.

Específicamente del estudio realizado, a través de un mismo cuestionario para ambos colectivos, se pueden arribar algunas conclusiones:

#### UNIVERSIDAD Y SINDICATO: CAMINOS A CRUZAR

##### HALLAZGOS

La gran mayoría de los jóvenes universitarios (74%) y de los jóvenes sindicalistas (94%) entrevistados considera que sí debería existir interacción entre el movimiento sindical y la universidad. Esta respuesta positiva mayoritaria de los jóvenes de ambos colectivos refleja una clara opinión a favor respecto a la posibilidad de dicha interacción.

La gran mayoría de jóvenes sindicalistas entrevistados (96%) opina que existe poca o ninguna interacción entre el movimiento sindical y la universidad.

La mayoría de los jóvenes de ambos colectivos coincidió en responder que la poca o ninguna interacción existente entre la realidad sindical y la universitaria se debe a la falta de información. Un porcentaje menor respondió que dicha situación se debe a la falta de interés en común. Sólo un porcentaje minoritario considera que ello se debe a la falta de interés de una de las partes.

La mayoría de los jóvenes sindicalistas y de los estudiantes universitarios coinciden en señalar la necesidad de que el movimiento sindical realice actividades –conferencias, charlas, mesas de diálogo, utilizar los medios de comunicación- a fin de informar a los universitarios sobre lo que hacen y sobre la importancia del movimiento sindical.

Ante la pregunta acerca de *¿Cuán digno es el trabajo en el Perú?* Ambos colectivos de jóvenes sindicalistas y estudiantes universitarios respondieron mayoritariamente de forma negativa. La gran mayoría de estudiantes universitarios entrevistados (95%) señaló que el trabajo en el Perú es poco o nada digno (84% poco, 9% nada). En igual sentido, la gran mayoría de jóvenes sindicalistas entrevistados (85%) señaló que el trabajo en el Perú es poco o nada digno (75% poco, 10% nada).

Estos son sólo algunos ejemplos de participación juvenil congregados por diferentes circunstancias, pero cuyo fin podríamos sintetizar en la búsqueda de una institucionalidad con mayor calidad representativa.

Según Mauricio Archila<sup>46</sup> *“en América Latina, como en Europa del Este, en los años noventa se produjo el retorno a la democracia liberal, pero sin que se mejorasen las condiciones de existencia de los sectores menos favorecidos”*. Esto deja claramente de manifiesto las asignaturas pendientes que deja la restricción a la democracia formal.

45 La experiencia contó con 4 actividades: estudio “Universidad y Sindicato, ¿Qué opinas?”, Festival “Jóvenes, Sindicatos y Trabajo Decente en Escena”, Curso Nacional de Formación Sindical en la Universidad, y el Seminario “Universidad y Sindicato. Caminos a cruzar”. Por el colectivo de jóvenes sindicalistas intervinieron los coordinadores del Comité Nacional de Juventud de ISP.

46 Archila, Mauricio 2012 “El movimiento estudiantil en Colombia, una mirada histórica” en OSAL (Buenos Aires: CLACSO) Año XIII, N° 31, mayo.

Es reseñable que muchos procesos de cambio social emerjan desde la juventud, pero en todo caso esta necesidad de la participación debe promoverse y ayudarla a dotarla de una institucionalidad y, por supuesto de un cauce, de un objetivo fundacional. Configura un caso a explorar el fenómeno de PODEMOS en España, como emergente del descontento de una sociedad (mayormente de jóvenes) que busca elementos aglutinantes para la participación política, encausándola en forma de agrupación política que disputa espacios de poder y en la cual confluyen diferentes movimientos sociales y ciudadanos.

Pero hay que advertir que en general, existe una discordancia entre mayor inclusión juvenil en cuanto a acceso a información y redes, y la necesidad de canalizar la participación social, en paralelo con una mayor exclusión en lo referente a la ciudadanía política. Si bien los jóvenes manejan e intercambian más información que otros grupos etarios, parecería serles más fácil encontrarse y relacionarse. No es menos cierto que se sienten poco representados por el sistema político, descreen en lo establecido y buscan un camino de participación de facto y en forma de prueba y error. Parecería que la mixtura con la institucionalidad vigente los haría cómplices de lo que consideran el fracaso de la política.

El punto de encuentro de estos movimientos estaría en retomar el elemento movilizador, fundante de la protesta social. Si el poder sindical creciera y se fortaleciera, al amparo de la necesidad del respeto de la jornada de trabajo; hoy recobrar el elemento aglutinador radicaría en colocar al empleo decente en el centro de las políticas. Para esto, necesariamente se requiere de la intervención sindical como vehículo de conquista y reivindicación, y desde su condición de convocante, atendiendo a la importancia histórica de su institucionalidad.

Sin dudas es esclarecedor el enfoque inclusivo que refiere la Plataforma para el Desarrollo de las Américas (PLADA), desarrollada por la CSA: *“Ante ello, nos congrega el convencimiento de que la salida a la crisis requiere una respuesta urgente y estructural, con la participación ineludible del sindicalismo, los movimientos de las y los trabajadores, así como de las diversas expresiones colectivas del campo popular: movimientos sociales, campesinos, ambientalistas, estudiantiles, feministas, de las juventudes y la niñez, de los Derechos Humanos, por la defensa de las víctimas de violencia, por la diversidad sexual, anti-represivos, de los pueblos originarios, productores de la economía social y solidaria, organizaciones por los derechos de migrantes, educadores y promotores del arte y la cultura, entre otros”*<sup>47</sup>. Esta visión, más allá de reclamar la participación sindical para la salida de la crisis, no limita ni excluye la necesidad de participación de todos los sectores. Básicamente, los años de concentración y exclusión del poder a vastos sectores populares requieren de una convocatoria y una representación desde una vigorosa institucionalidad que el sindicalismo puede proporcionar.

La importancia de fomentar la democracia participativa como forma de fortalecimiento de la calidad de la representación, debe ser el canal que los jóvenes encuentren para reevaluar el concepto de participación efectiva en las instituciones democráticas. Está claro que la democracia es la condición necesaria para una efectiva participación de toda la ciudadanía, pero parece no ser suficiente para convocar a todos. Entonces, la democracia como forma de gobierno es el único entorno posible desde donde refundar el objetivo convocante: el trabajo como valor social, como eje de progreso y bienestar.

### 3.6 | La cultura del Trabajo

Por razones que hemos visto, resulta vital el consenso social sobre como recolocar al hombre en el centro de la sociedad y en este sentido reevaluar la importancia del *trabajo decente* como generador de ingresos necesarios para satisfacer necesidades presentes y futuras sino además como atributo social que enaltece la condición de Ser humano.

47 CSA, Plataforma para el Desarrollo de las Américas

La pérdida del trabajo como eje no es materia de reivindicación de los trabajadores, ni de las organizaciones sindicales; debe necesariamente formar parte de la agenda política de la reconstrucción social que las consecuencias del neoliberalismo dejaran pendiente de reversión.

Una de las consecuencias de esta pérdida de hegemonía del trabajo es claramente percibida por los jóvenes que no vienen de experiencias anteriores que permitan tener la referencia y la expectativa en el trabajo. Durante las opiniones de jóvenes sindicalistas, un testimonio indica *“Se constata un evidente fracaso de la promesa social intergeneracional. Se está perdiendo la cultura del trabajo, desde que ya no se ve como el móvil para satisfacer las necesidades de vida. Hoy se trabaja y no llega para vivir dignamente”*.

Si el trabajo no es claramente la referencia que permite progreso y satisfacción de necesidades, no es extraño que se ponga en tela de juicio el valor del trabajo y su importancia. *“El PIB no está producido por el trabajo. De cada millón que llega al país no se producen más de 3 empleos. Se crea considerando la renta y no el esfuerzo del trabajo.”...*

Temas tales como: la instalación e institucionalización en muchos países de nuestra Región, las relaciones laborales asimétricas, los cambios en el proceso de trabajo, el pensamiento único que caracterizara a la década, los cambios de rumbo operados desde varios de nuestros países desde principios del siglo XXI que promueve una recuperación de la mirada del trabajador, el protagonismo de lo humano como perspectiva de análisis y no ya la productividad por sí misma; permiten además recrear las condiciones objetivas para el ejercicio de la acción sindical, recuperando espacios reales y simbólicos de participación. A partir de la reconstrucción de esta agenda, hay la posibilidad que el sindicalismo incorpore estas nuevas perspectivas y conquiste el terreno de lo político que es donde se juega el papel decisivo en la construcción de políticas que afectan tanto al trabajador como a las organizaciones.

Recuperar el empleo, no es sólo dar trabajo y proveer de ingresos a los trabajadores, es hacer recomponen la relación capital- trabajo, desde la convicción que el conflicto supone mecanismos de puja distributiva en los cuales el sindicalismo es el actor irremplazable en esa lucha y el cual tiene dos elementos que le proporcionan poder real: 1) la negociación colectiva propiamente dicha y 2) la necesidad de generar identidad y participación social de los trabajadores.

Este es el motivo fundamental por el cual juventud y sindicatos son aliados estratégicos; *los jóvenes requieren del canal institucional para recuperar la identidad con el trabajo, con las organizaciones sindicales como espacios legítimos de participación organizada en democracia*. El poder real de las organizaciones sindicales radica en *la capacidad de fuerza y de dinámica que presenten las distintas actividades ante los cambios permanentes en la producción de bienes y servicios*.

Esta alianza, casi natural entre los sindicatos y la juventud, presenta algunas particularidades que contrapesan el círculo de conveniencia que acabamos de describir. Si la primera experiencia laboral de los jóvenes se corresponde, mayormente, con trabajos ni estables, ni formales y no logran vincularse desde el lugar básico, histórico y tradicional con las organizaciones sindicales, esta situación hace que por el contrario, las ven como un obstáculo porque creen que no lucha por su situación (*“si yo no apporto al sindicato, nadie me defiende”*). Para romper esa distancia es necesario que los sindicatos pasen a una mirada política, de comprensión del colectivo juvenil: comprender la problemática para lograr participación y con ello, reforzar los canales de representación.

Una falacia que fortalece muchas veces esta dicotomía es el pensar que, en tiempos de avasallamientos de derechos, los jóvenes *“llegan”* al empleo buscando resultados para juzgar la acción sindical. Ante la pregunta de *¿por qué es tan complejo recrear este círculo virtuoso que aproxime jóvenes*

con la organización sindical? Ana Belén<sup>48</sup>, nos respondió con su experiencia personal “*tuve dos acercamientos negativos, después vino mi acercamiento real, que tuvo que ver con las categorías y lo que hacíamos. Vino un miembro de sindicato, se reunió con nosotras y nace mi unión con el sindicato a partir del compromiso de alguien que representaba los intereses de los trabajadores...*”. “*Él (el delegado del sindicato que se hizo presente) no nos prometió nada, eso fue importante. Nos dijo: “tienen que trasladar el enojo al compromiso”. En mi base no había delegado, nos preguntan si queremos presentarnos y me presenté yo. Hace un año que soy delegada...*”.

En muchos casos los jóvenes buscan respuestas, no solo resultados, que no encuentran en una sociedad que en términos generales le restringe la participación. Esas respuestas las puede dar el sindicato sólo en la medida que se comprometa en la disputa política en espacios democráticos (ocupar lugares de decisión, espacios de poder en instituciones políticas, etc.). En términos políticos las organizaciones de trabajadores deben institucionalizar su participación política en la democracia actual, ya que la misma es débil, porque no articula la perspectiva del trabajo como un valor social.

## 4 | El camino de los jóvenes hacia la organización sindical

### 4.1 | El cambio tecnológico y las TICs

Si analizamos la línea histórica de las edades en occidente, las mismas se encuentran claramente marcadas por la evolución del hombre respecto al conocimiento y estas edades se suceden más rápidamente y sus periodos resultan más cortos cronológicamente.

Sin duda el nuevo siglo, se encuentra signado por el cambio tecnológico en las diversas formas de comunicación. Las nuevas formas de comunicación y acceso a la información (Internet) pretenden ser herramientas de integración y masificación de conocimiento aunque, en muchos casos, presenten algunas particularidades.

La principal dificultad es la “*brecha digital*”, que podríamos definir en sentido amplio. La diferencia entre quienes tienen acceso a todas las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs), como el computador personal, la telefonía móvil, WiFi, la banda ancha y otras tecnologías disponibles en el mercado, y quienes no. Esta brecha, en realidad, reproduce las desigualdades sociales preexistentes al cambio tecnológico, con lo cual su existencia se basa en diferencias previas al acceso a la tecnología. Es decir, que la accesibilidad resulta una variable dependiente, entre otras, de la distribución de los ingresos. Autores que abordaron el tema concluyen que la insuficiencia de ingresos para la adquisición de ordenadores y el asumir los costos de la conexión a Internet, como la necesidad de infraestructura necesaria para hacerla efectiva, excluyen a una amplia mayoría de la población latinoamericana de la red cibernética, pese a innovaciones que disminuyen el costo de servicios y equipos<sup>49</sup>.

Esta dificultad de acceso corta transversalmente a todas nuestras sociedades, sin distinguir entre adultos y jóvenes, aunque estos últimos se ven especialmente perjudicados. La innovación y la implementación de la tecnología no es neutral en términos de beneficios y concentración económica, las empresas proveedoras de estos servicios son empresas privadas que no persiguen un fin social como sería la conectividad e integración de toda la sociedad. El avance tecnológico se ubica al servicio de la mejora de la eficiencia y de la rentabilidad. Si tomamos en cuenta uno de los indicadores de la brecha digital es la cantidad de hogares con hijos sin acceso a internet y como sabemos, la tasa de desempleo juvenil supera en largo la tasa de desempleo de la población total; los jóvenes son alcanzados

48 Ver entrevista completa Ana Belén Rosenberg.

49 Servon, L. (2002).

por dos elementos claves que radican en nuestros países: pobreza y exclusión. Otro elemento a considerar es la marginación tecnológica porque, aun teniendo acceso, exista desconocimiento de su utilización y potencial. Esto último establece una desigualdad más que socioeconómica, generacional.

Por lo visto podríamos convenir que la falta de cierre de la brecha tecnológica reproduce desigualdades en dos planos respecto a la juventud: establece diferencias entre jóvenes pobres y con capacidad de ingresos para el acceso, pero también entre jóvenes y adultos; es decir, la brecha tecnológica amplifica la brecha generacional.

En un contexto socio laboral que especialmente excluye a los jóvenes del mercado de trabajo<sup>50</sup>, se reproducen desigualdades arrastradas desde los primeros ciclos de la educación formal y con la descrita fragmentación en la educación superior. El lenguaje, la comunicación, la expresión y la evolución social pueden marcar distancias intra e inter generacionales de trabajadores para las cuales es necesario montar estrategias de aproximación. La aparición de nuevas vías de comunicación y el desarrollo de las redes sociales pueden ser instrumentos que puestos al servicio de la comunicación y dar fluidez a los contactos entre los jóvenes sindicalizados. En un reciente encuentro de Juventud y Formación realizado en Buenos Aires<sup>51</sup>, muchos de los participantes atribuyeron importancia al desarrollo de política comunicacional, a través de las redes sociales, como parte de las nuevas formas de comunicación disponible. Algunos de los presentes en el citado encuentro formulaban afirmaciones tales como *“la gente no lee”, “los comunicados largos aburren”, etc.*

En este sentido, el informe de la CEPAL<sup>52</sup> presenta otra paradoja que afecta especialmente a los jóvenes y es que estos *“gozan de más acceso a información y menos acceso a poder”*. La era de las comunicaciones, la redes sociales y la tecnología como soporte habilita a una mayor participación de los jóvenes en redes informáticas que otros grupos etarios, y también mayor acceso a información fruto del mayor nivel de escolarización -sin entrar en la discusión y el objetivo social que persigue esta educación- y de consumo de los medios de comunicación que generaciones precedentes. Pero, la sorpresa es que los jóvenes, en términos generales, participan menos en espacios de decisión, sobre todo en la esfera del estado. Esto nos lleva a pensar, como primer punto, que el déficit de participación juvenil no resulta exclusivo a las organizaciones sindicales aunque las barreras del mercado de trabajo en términos de desempleo y precarización del trabajo al que pueden acceder los jóvenes, conspiran y acentúan la magnitud en este ámbito de representación.

Un joven sindicalista manifestó, en una discusión sobre la utilidad y efectividad de las redes sociales como reemplazante de la negociación con el sector patronal... *“El joven encuentra desahogo en la tecnología, es una forma de manifestación y se deja llevar por lo que está en la red. Ahí opina sobre diversos temas, pero el patrón no está al otro lado del Facebook”*. Esto de alguna manera permite sintetizar que, aunque con herramientas de divulgación y comunicación de contenidos, el conflicto entre capital y trabajo sigue siendo el punto que determina que la negociación colectiva sigue siendo reconocida como el ámbito adecuado y natural, aún para aquellos jóvenes que no gozan o tienen acceso a este derecho.

---

50 El desempleo juvenil es entre 2 a 4.3 veces superior a la tasa de desempleo de los adultos y representa más del 40% del total de desempleados (7.8 millones de jóvenes sin empleo).

51 Seminario OIT ACTRAV de “Formación de Jóvenes Promotores y Promotoras Sindicales de Juventud. Por más trabajo decente”. 29/9 al 3/10/2014, Buenos Aires Argentina.

52 CEPAL (2004).

## 4.2 | Identificación de los jóvenes con la organización sindical. El sentido de pertenencia

Las consecuencias del proceso de desmovilización social, producto de las experiencias dictatoriales en la Región y de la imposición del “consenso de Washington” como modelo de pensamiento único y acción política, en este caso la degradación e inacción de la política pública fue una acción política definida; la creciente injusticia distributiva que se expresa, entre otros indicadores, en la crisis en la educación pública y la concentración de medios de comunicación con discurso, por lo general, conservador; son el entorno dentro del cual los jóvenes inician contacto, tanto con el mundo del trabajo como con las organizaciones sindicales.

No sería ilógico pensar que exista una resistencia a priori respecto a la reivindicación de derechos y a la participación en distintos espacios de representación sindical. Las referencias, en general, de los jóvenes hacia la institución sindical resulta algo difusa o plagada de preconceptos, hasta tomar contacto con ella. Podríamos definir esto como un proceso auto limitativo basado en el descreimiento y en la penetración cultural de largos períodos “sin empleo suficiente”, empleo disponible y la flexibilización como condiciones de trabajo unilateralmente impuestas. El déficit de la negociación colectiva en cuanto al alcance de más y más trabajadores, la falta de políticas explícitas de empleo como lo representa, por ejemplo, la fijación de salarios mínimos en muchos países de nuestra Región, limitan el accionar sindical que, sumado a la falta de libertad sindical y la violación al derecho de asociación de los trabajadores, desdibuja el rol de las organización sindical como factor de poder. La falta de respeto a estas reivindicaciones fundamentales dificulta a los jóvenes tomar a las organizaciones como referencia para reivindicar sus derechos.

*“Aparte de la inducción que te daba la empresa, con respecto a las normas de seguridad, normas de calidad, los estándares que tenía la empresa, un día antes de entrar te daba una charla el sindicato. Fue raro porque era una charla sindical, y yo de afuera no conocía el sindicato, la tarea que se empeñaba. Yo en el campo nunca había visto un delegado, nunca había visto un sindicato, no existía dentro de mi conocimiento. Fue una charla sindical donde se contó lo malo del sindicato, porque realmente desde el año 2005 para atrás el sindicato no tenía representación”.* **Delegado sindical argentino**

*“A mí, mi novio me dice que no me meta en problemas, que en una de esas me sacan de acá. Yo tengo que seguir trabajando”.* **Trabajadora de la economía Informal paraguaya**

*“Cuando estábamos niños, yo recuerdo, no tiene uno tan claro el asunto, pero sí recuerdo que a mi tío (dirigente sindical ferroviario) lo perseguía la policía y yo escuchaba a mi abuela hablando en la casa, de que Chacón andaba escondido porque la policía lo buscaba, después me di cuenta que lo buscaban por sindicalista”.* **Dirigente sindical Costarricense**

*“Después del paro de 2005, mi familia se enteró que habíamos creado un sindicato. Mi familia es del Departamento del Cauca, una población afro grande, y lo primero que dijeron es que yo era un guerrillero y mi familia no se me acercaba, me tenía miedo, decían que yo era un revolucionario y eso me generó muchos problemas, porque a mi papá y a mi mamá se les iba muy duro”.* **Dirigente sindical colombiano**

“Ser parte”, “sentirse parte”, “sentirse identificados” son esenciales de acuerdo a la mayoría de los testimonios obtenidos. El trabajador se siente parte, se identifica y en el caso de los jóvenes se aproxima a quienes siente pares ante la injusticia<sup>53</sup>, ante el incumplimiento de las condiciones de

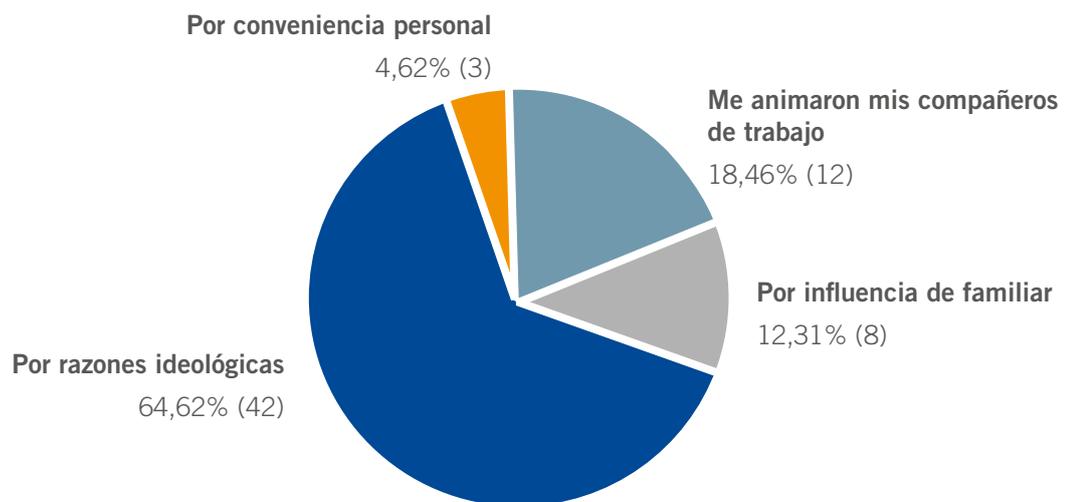
53 Por ejemplo, el sindicalista Johnson Torres de Colombia menciona en su testimonio que lo que los llevó a organizarse, básicamente fue...” ellos (los contratistas) nos tenían en unas condiciones muy complicadas porque nos ponían a trabajar 13, 14, 15 horas de trabajo y no nos daban dotación, no nos pagaban ni siquiera el salario mínimo, no nos daban otras reivindicaciones a las que teníamos derecho como trabajadores corteros de caña. Entonces llegaron unos compañeros que, con toda esa explotación, llegaron a hablarnos del tema sindical y a decirnos que nosotros teníamos derechos a reclamar la dotación, el salario mínimo, a recibir capacitación y ahí nos hablaron de los sindicatos”.

trabajo cuando éstas dejan de tener la subjetividad de la no experiencia, del principiante para objetivarlas en función de las necesidades comunes de todos los trabajadores. El mismo origen de la palabra “compañero”, vocablo que define la pertenencia a la clase trabajadora, habla de la experiencia de “compartir el pan con el otro”.

La pregunta *¿por qué te incorporaste a la estructura sindical?* (GRÁFICO 25) de la muestra, ayuda a identificar los motivos que llevaron a actuales jóvenes sindicalistas a aproximarse a la organización sindical. Mayoritariamente, los jóvenes sindicalistas responden que ellos se afiliaron por temas ideológicos y por historias personales (influencia familiar). Los demás encuestados afirmaron que su ingreso estuvo influenciado por estímulo de otros compañeros de trabajo y la conveniencia personal. Para que las motivaciones de afiliación sean positivas se requiere de la acción sindical. En sí, la motivación que jóvenes ya sindicalizados dan a otros no afiliados, tiene que ver con la facilidad y las herramientas que provea el sindicato para que esto sea posible. Los jóvenes afiliados deben creer en la estructura sindical como un motor de cambio de las situaciones de injusticia y en los procesos de representatividad que esto implica, como el hecho, por ejemplo, de elegir a otro joven sindicalizado como su representante. Del otro lado, para aquellos que se incorporaron por motivos personales (conveniencia), el sindicato es quien, a través del adoctrinamiento, su presencia y capacidad de organización, debe desarrollar políticas de formación sindical basadas en los buenos ejemplos de representación.

*“...Tengo dos acercamientos previos que son negativos, la primera vez yo trabajaba en una empresa que estaba tercerizada por otra empresa. Nos fuimos a quejar y nos echaron, el sindicato no apareció. La segunda, teníamos un delegado en la empresa y cada vez que alguien le iba a contar algo lo echaban, o sea un delegado arreglado. Pasan esas cosas, pasa mucho, o sea tuve dos acercamientos negativos; después vino mi acercamiento real, que tuvo que ver con las categorías y lo que hacíamos. Vino un miembro de sindicato, se reunió con nosotras y nace mi unión con el sindicato a partir del compromiso de alguien que representaba los intereses de los trabajadores... Él no nos prometió nada, eso fue importante. Nos dijo “tienen que trasladar el enojo al compromiso”. En mi base no había delegado, nos preguntan si queremos presentarnos y me presente yo. Hace un año que soy delegada...”*

**GRÁFICO 25** ¿Por qué te incorporaste a la estructura sindical?



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Esto habla de la impicancia de ser y sentirse compañeros. Pero, los tiempos actuales, de fragmentación productiva, de reducción de los centros de trabajo, requieren de una segunda condición para convertir la injusticia en reivindicación: organización. Esto nos hace volver necesariamente a la necesidad de fortalecer la institucionalidad. El sindicato, la libertad sindical y la negociación colectiva son elementos integradores y organizadores naturales de las demandas de los trabajadores. Si los trabajadores entienden que el reservorio de la cultura de los derechos del trabajo y las reivindicaciones es la organización sindical, se comienza a romper la falta de integración por la pertenencia a diferentes paradigmas socio - laborales. Hay trabajadores integrados a las demandas sectoriales, no por su edad sino por las necesidades de clase.

### 4.3 | Y ¿dónde está el sindicato?

Dado el contexto descrito en el que los jóvenes se insertan en el mercado laboral, desigualdad de oportunidades, empleos precarios, economía informal, desocupación, etc.; cabe preguntarse *si es una decisión personal la reivindicación de derechos y si este camino puede resultar eficaz*. La respuesta la tenemos en la organización sindical como núcleo promotor de justicia social para el trabajo.

Claro que no podemos soslayar los cambios observados en las sociedades en, al menos los últimos 40 años: el efecto de la globalización, la reconversión productiva, la desarticulación y desfinanciamiento Estatal tuvieron impacto en el mundo del trabajo y acentuaron la desigualdad preexistente entre el capital y el trabajo; que dieran lugar a la existencia del derecho del trabajo y en base al cual las organizaciones sindicales legitimaran sus reivindicaciones y promovieran la acción sindical.

No fueron los sindicatos quienes cambiaron estas reglas del juego, así como no son los jóvenes los que eligen acceder a empleos y condiciones de trabajo que establecen de hecho una subcultura de derechos laborales, sociales y hasta de identidad ciudadana. En palabras de Celis Ospina<sup>54</sup> *“con el inicio de la denominada globalización neoliberal, en el primer lustro de la década de los setenta, la condición salarial se ha erosionado y con ello el sindicalismo se debilita y pierde su centralidad, en virtud de fenómenos como la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo; la decadencia de las políticas de seguridad social dirigidas a los asalariados y su sustitución por otras de focalización sobre la extrema pobreza; la subordinación de las políticas salariales a la contención de la inflación y la atracción de inversión extranjera directa, y el debilitamiento de la negociación colectiva a causa de la pérdida de soberanía nacional y el ajuste estructural y la reestructuración productiva”*.

Si ha sido y es el sindicato la institución de resistencia contra el avasallamiento de derechos, la atomización del colectivo laboral y la reserva histórica de la reivindicación de los trabajadores; es también un imperativo sindical reformular las estrategias para organizar la fuerza del trabajo y recuperar el poder de organización de la clase trabajadora, especialmente en los jóvenes que enfrentan procesos de desindicalización, como si pertenecer, participar en cualquiera de sus formas de la vida interna de una organización sindical no fuese parte de la institucionalidad.

54 Celis Ospina, J.C. Sindicatos y territorios. Dimensiones territoriales de la acción sindical. Aproximación teórica y descripción de experiencias colombianas. (2004).

*“...es como meter el tema sindical en toda la agenda de los jóvenes porque quieres que ellos lleguen al sindicato y no es así, el sindicato debe de llegar a ellos, y lo otro, porque hay una gran discusión entre el movimiento sindical, es porque la vieja data se ha quedado en la formalización, pero tenemos un gran problema que ya en la juventud no hay formalización, no existe, está borrada y, como no hay formalización, se tiene que comenzar a pensar, toca adecuarse a afiliarlos, antes era la empresa y el trabajador y el empleador, ahorita como se está viendo otra forma de empleo, que el trabajo y toda esa cuestión...”*

Este cambio social, evidentemente e intencionalmente direccionado, lleva a concluir que la participación de los trabajadores como tal en la sociedad ya no tiene sentido o ha perdido razón de ser, a consecuencias de las “demandas sociales”. Según Restrepo<sup>55</sup> ... *“el espacio y no la unidad productiva caracteriza buena parte de las movilizaciones y movimientos sociales: el barrio, la vereda, el municipio y la región. La prelación por las relaciones laborales y la propiedad cede ante la exigencia de la calidad de los bienes que organizan el territorio: espacio público, políticas sociales, servicios públicos, infraestructura de transporte, lucha contra la pobreza, acceso y desarrollo del mercado. Los derechos humanos, de los jóvenes, las mujeres y las etnias, y la defensa de la vida suscitan la movilización y organización social”.*

Esta puede ser una punta para explicar porque el ámbito natural de participación de los jóvenes ha dejado lugar vacío en la organización sindical o encuentra un escollo para la organización de jóvenes en torno a los intereses de la clase trabajadora. Recuperar el empleo, reivindicando los instrumentos normativos internacionales de la OIT<sup>56</sup>, reclamar por una participación institucional en el diseño, monitoreo y seguimiento de las políticas públicas; y fundamentalmente colocar en el centro de la política económica al trabajo, genera las condiciones institucionales para fortalecer con una mayor participación de la juventud la reivindicación de la clase trabajadora, porque sigue siendo el sindicato la interlocución eficaz en el conflicto natural por la distribución del ingreso con el capital.

Por ello, resulta estratégico que la organización sindical avance sobre las demandas sociales como propias; sin limitarse estrictamente al ámbito de actuación sindical. El sindicato tiene intereses concretos en relación a las demandas sociales por representar a los intereses de una parte profesional- integrante de ella. De allí, la reivindicación de las iniciativas sociales, a través de la participación y pronunciación política de las organizaciones sindicales; de manera de poder pensar una representatividad más amplia para la incorporación del colectivo de jóvenes con necesidad de ser visibilizados en un espacio de representación y de canalización de sus demandas.

Esto hace que en aquellas actividades con predominio de empleo juvenil donde este el sindicato, la organización adapte sus estrategias de llegada por medio de la extensión de la representación de este colectivo en estos centros de trabajo. En los casos donde, la incorporación de jóvenes se realiza como parte de una estrategia patronal, precarizadora de esas fuentes de trabajo y con un fin claramente antisindical, la voluntad transformadora de la juventud en alianza, con distintas organizaciones sindicales, pueden ayudar a promover la libertad sindical y la participación democrática de los jóvenes trabajadores.

55 Restrepo, Darío I. Las prácticas participativas: entre la socialización y la privatización de las políticas públicas . VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, celebrado en Buenos Aires, Argentina, del 5 al 9 de noviembre de 2001.

56 Esencialmente el Convenio y la recomendación 122 sobre políticas de empleo, el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), la recomendación 136 sobre los programas especiales para los jóvenes, y la recomendación 198 sobre la relación de Trabajo, entre otros.

*"Cuando sucedió el paro de 2005, llegó un sindicato que era el único que había para que nos afiliáramos, y los corteros sacábamos fotocopias de las afiliaciones y nos afiliábamos a ese sindicato. Llegamos a afiliarnos 8,500 trabajadores entre todos, pero el problema que ese era un sindicato de 1,500, que tenían contrato formal de trabajo y todo eso, y llegamos 7,500 y no nos recibieron, porque primero ellos no podían recibir trabajadores tercerizados, que los estatutos no los dejaban, y segundo que no nos iban a recibir y no nos recibieron. Por eso, armamos el sindicato de corteros de caña, creamos el sindicato y sólo nos afiliamos 700, porque los empresarios cambiaron la táctica, en ese tiempo yo no era directivo, era un afiliado, y nos complicaban y los ingenios comenzaron a coactar también, a comprar dirigentes".*

**Johnson Torres. Actual Dirigente sindical Colombiano**

*"Un grupo de 20 trabajadores del centro de trabajo, (en ese momento habían 200 trabajadores en el centro de trabajo), tomamos la decisión de constituir un sindicato y buscamos, en ese momento, quién nos ayudara, porque no conocíamos cómo formar un sindicato. Entonces, acudimos al Sindicato de los Trabajadores Municipales, en Limón, y al Sindicato de la Industria Cartonera. Fue por medio de esas dos asociaciones que nosotros logramos constituir nuestro sindicato, que se constituye como un sindicato de empresa, porque no estábamos viendo el tema como un asunto grande, sino que era cómo resolvíamos los problemas ahí, en el centro de trabajo, y el sindicato se llamó igual como se llama la empresa: SINTRACOBAL. En ese momento hicimos una asamblea y constituimos el sindicato sin ningún tipo de experiencia. Cuando yo digo que el sindicalismo nace, en nuestro caso, como una cuestión natural, es por lo que estábamos viviendo, y no fue porque había una organización donde podíamos afiliarnos, sino más bien empezamos haciendo una organización por la necesidad de los trabajadores."*

**Maycol Hernández, Dirigente Sindical Costarricense**

#### 4.4 | Articulación y conciliación entre la vida sindical y la vida social

El ser humano desde el inicio de la vida busca darle sentido a la misma. Desde la niñez, en la adolescencia y fundamentalmente durante la juventud se definen las relaciones, vínculos y marcas que darán sentido a la existencia<sup>57</sup>.

En esta línea de pensamiento, factores sociales tales como: el sentido de pertenencia, las actividades que se realizan en el día a día, los grupos sociales en los que se llevan a cabo las actividades y a los que se pertenezca, contribuyen a la conformación de un sentido de vida pleno. Indudablemente el trabajo en irrestricta disponibilidad y bajo los principios de *trabajo decente*, vinculó a los jóvenes al medio social, en el cual, a partir de sus historias laborales entrelazaban sus actividades sociales completando el sentido de la vida.

Por el contrario la crisis del empleo, la falta de trabajo o, tal como hemos visto, la fragmentación de los colectivos laborales y la atomización de la fuerza de trabajo forman parte del vacío existencial al que se enfrentan los jóvenes cuando, aún con la terminalidad educativa no encuentran sentido de pertenencia y de trascendencia.

La individualización excesiva, la separación radical de los demás seres, produce la incomunicación con las fuentes de las que debería alimentarse y a las que tendría que corresponder. *Una vida sin arraigo social es una vida sin sentido*. La búsqueda de sentido de vida y de autorrealización se lleva a cabo en un entorno social y cultural, en el cual los individuos se relacionan entre sí en las redes o estructuras sociales en las que transcurre su vida. Forman parte de redes: primarias, secundarias, comunitarias y/o institucionales; que van conformando su identidad psicológica, social y cultural.

<sup>57</sup> La filosofía y muchos autores explicaron las razones que llevan a los individuos a dedicar acciones para llenar el vacío social y encontrar sentido a la vida. Grupo de Investigación PSICOSOC. Centro de Estudios Superiores Don Bosco, adscrito a la Universidad Complutense de Madrid.

El fenómeno de las redes sociales, sin ser esto una crítica, trata de recrear ese entorno social que los tiempos del hoy impiden o condicionan para hacerlo en directo y en persona. La asamblea, la movilización, el lugar de reunión, el café como espacio de reunión y discusión; se intenta suplir, sin la misma eficacia, por la comunicación a través de las redes sociales, aunque con características bastante peculiares y que sin duda el movimiento sindical tiene que tomar nota de ellas. La necesidad de expresión, de “decir poco, en poca palabra”, el deseo de ser visto como forma de ser reconocido, son algunas de las características de la comunicación virtual a través de las redes sociales.

Estas características de la comunicación de hoy, que no es exclusiva de los jóvenes, pero encuentra en ellos un número mayoritario de usuarios parecen confrontar o conspirar con la necesidad de compromiso y militancia sindical, de lucha, que requiere algún esfuerzo adicional a la comunicación rápida, virtual e incluso distractora. Los años de incorporación a la vida sindical, son años de aprender del oficio, de saber escuchar, de vencer algunos de los prejuicios que los jóvenes traen incorporados de la anticultura sindical, en suma son tiempos de mucho contacto y recreación de confianza en los lazos de solidaridad.

El desafío, y no como responsabilidad de los jóvenes y sí de las organizaciones sindicales, es repensar herramientas de inclusión sindical, probablemente a partir de la utilización de las nuevas TICs como forma de aproximación a la necesidad de unir, aglutinar y recuperar el poder concentrador, característicos del centro de trabajo, promoviendo políticas de conciliación de ambos ámbitos, de acuerdo a los intereses que expresan los jóvenes.

*...”En ese proceso se empezaron a hacer asambleas informativas, peleas por salarios, se empezaron a ver algunas cuestiones de trabajo, con respecto a la salud y seguridad... Empezó la actividad y dentro de esas actividades lo que más remarcó, lo más positivo, lo que más resultado nos dio, fueron los eventos deportivos. Yo en ese momento jugaba a la pelota, se hizo un campeonato con la gente de SMATA en un camping en Cañuelas con toda las fábricas, todos los talleres que SMATA representaba, se jugaba en un mismo día, hasta el final. Toyota me lleva, termina y se arma un seleccionado con todas las fábricas de SMATA para representarlos con otros gremios, más CGT, intersindical, fui elegido y me empiezo a involucrar en lo sindical pero en la parte de deportes”.*

## 4.5 | Limitantes estructurales del vínculo con la organización sindical

En la búsqueda de causas que limitan o restringen el vínculo de las organizaciones con los jóvenes, podemos distinguir algunos factores que podríamos calificar como exógenos, entendiendo que esos límites obedecen a cambios operados con independencia de la acción sindical para evitarlo. Sin perjuicio de ello, y dada esta realidad, se proponen algunas líneas de aproximación a partir de la conclusión de los propios protagonistas.

### 4.5.1 | Cambio de paradigma del empleo y su repercusión en el ámbito de representación

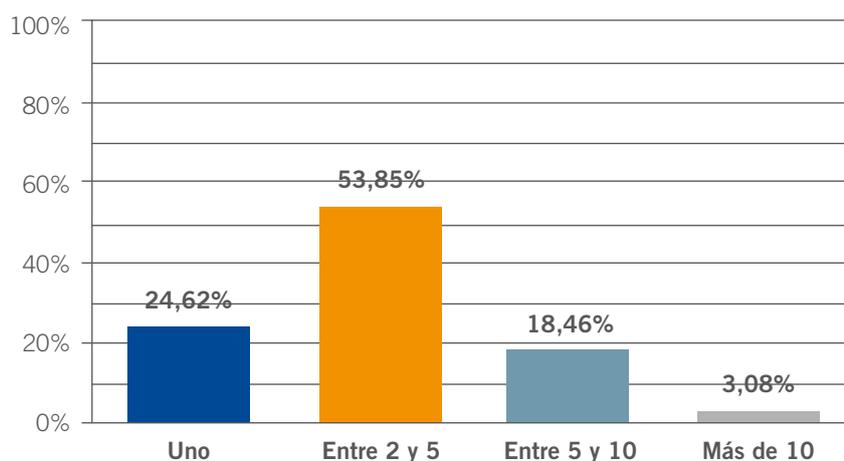
La globalización, entre otras consecuencias, ha modificado los términos de intercambio entre las economías, caracterizada por el factor concentrador de empresas transnacionales que han adquirido un poder de mercado tal que, no sólo se produjeron cambios a nivel de la estructura productiva y por ende en la estructura de mercado, retroalimentando el efecto concentrador de estas empresas dominantes. Esto afectó directamente las relaciones de trabajo de estas empresas y éstas han sido “caso testigo” de cambios al interno de las relaciones laborales a nivel de todas las empresas en mayor o menor medida, como una forma de mejoras en términos de eficiencia económica, a través de la reducción de costos laborales.

Esta desprotección, no sólo implicó la pérdida de ingresos por parte de los trabajadores que engrosaron el desempleo, sino también, y fundamentalmente, se tradujo en la flexibilización de las condiciones de trabajo de hecho, a través del aumento de empleo no registrado y el aumento de empleo en la economía informal. Asimismo, como hemos señalado anteriormente, de derecho con la promoción de modalidades “atípicas” de empleo.

Estos elementos combinados inciden la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y en la representación en los centros de trabajo. Aún bajo el supuesto de estructuras sindicales con capacidad de reacción inmediata ante estos cambios producidos en la organización de la producción, el desarme del keynesianismo con ingreso de equilibrio de pleno empleo, atomizó la concentración de trabajadores y con éste, su poder estratégico a la hora de definir la puja distributiva.

De acuerdo a datos provenientes del cuestionario realizado para el presente Informe con la pregunta *¿cuántos contratos has tenido desde que empezaste a trabajar?* (GRÁFICO 26), se pretende indagar entre los jóvenes sindicalistas, acerca del número de contratos de trabajo que habían tenido a lo largo de sus historias laborales, contraponiendo los cambios de paradigma en el empleo. Si tenemos en cuenta que la muestra responde a un máximo de 40 años de edad, se verifica que en la gran mayoría de los casos, la cantidad de contratos de trabajo han sido más que uno. Esto se opone a la histórica visión del contrato por tiempo indeterminado y el empleo durable y estable.

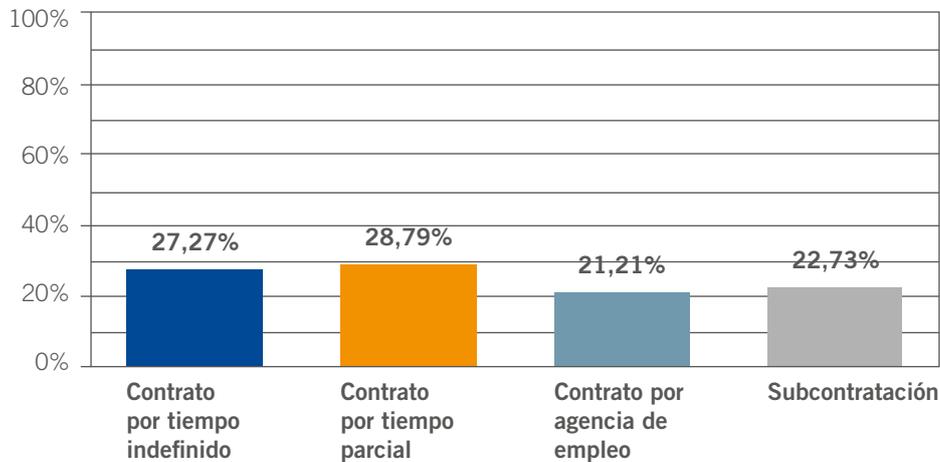
#### GRÁFICO 26 ¿Cuántos contratos has tenido desde que empezaste a trabajar?



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Si además, incluimos los resultados de la pregunta *¿cuáles son las formas de contratación que más te suenan?* (GRÁFICO 27) que los jóvenes tienen integradas en su imaginario, los siguientes resultados hablan de la fragmentación que dificulta la acción sindical en la actualidad.

**GRÁFICO 27** ¿Cuáles son las formas de contratación que más te suenan?



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

En este orden es difícil pensar la gran concentración en un centro de trabajo derivada, por ejemplo, de la integración productiva de la industria. La proliferación de formas atípicas de contratación que no son más que modalidades contractuales que socavan el poder sindical y que limitan la acción sindical, ya que produce un fenómeno extraño a la era post industrial: pueden coexistir trabajadores que desempeñan las mismas o similares tareas bajo un mismo empleador, pero con regímenes laborales diferenciados y con estabildades diferentes de sus contratos de trabajo.

La pregunta casi obligada, entonces es *¿por qué se plantea esto como un rasgo diferenciador y más perjudicialmente acentuado en los jóvenes trabajadores?* El mal uso de la tercerización, la subcontratación irresponsable, el uso abusivo de la figura del trabajo temporal, entre otras prácticas contractuales, fueron, como hemos visto, descentralizando y disminuyendo el empleo disponible para todos aunque en el caso de los jóvenes amplifican el problema las pautas culturales de estos jóvenes en relación a sus historias familiares respecto del concepto y fin del trabajo. Muchos de los jóvenes de hoy ya son una tercera generación de ciudadanos sin haber conocido el pleno empleo, con padres, e incluso abuelos, en situación de trabajos precarios y esporádicos, lo que conlleva a un cambio en la cultura del trabajo.

Para un estudio<sup>58</sup> realizado para Argentina, pero perfectamente aplicable a otros países de la Región que sufrieron las consecuencias de las políticas de ajuste y recomendaciones de la ortodoxia económica; en el sector de jóvenes trabajadores, la individuación de las relaciones laborales, el exiguo conocimiento de sus derechos, remite a una muy baja tasa de sindicalización entre ese grupo generacional, lo que repercute a su vez, en el corto plazo, a la escasa rotación de dirigentes gremiales, a la renovación de cuadros.

De allí, el gran mérito de estos jóvenes trabajadores que, aún en este contexto desfavorable, reconocen la naturaleza del conflicto como intacta: en sus propias palabras expresan que *“la pugna entre capital y trabajo es un elemento de la historia que no empezó con nosotros, empezó en las instituciones hace mucho tiempo”*. Ese rasgo de institucionalidad distingue, aunque sin proponérselo o sin poder identificarlo, al sindicato como la institución indicada para la defensa de los intereses colectivos.

58 Trabajo Decente y Reforma Tributaria, evaluación y propuestas Sindicales para el caso argentino. Gonzalez, M, Zuccotti, G. CIF. OIT. ACTRAV.

Las estructuras sindicales son preexistentes a la transformación de los perfiles productivos y de la crisis del empleo. Las organizaciones sindicales deben adaptar ese ámbito de representación, ampliándolo a las reglas de juego impuestas para llevar la puja distributiva al terreno donde reivindicar los intereses de la clase. Pero, en este aspecto es fundamental el rol y la actitud que lleven adelante las organizaciones sindicales. Al respecto, es útil el proceso de auto reforma sindical promovido por la CSA, destacando bien la diferencia entre crear sindicatos que compiten entre si por el mismo ámbito de representación de la extensión de la representación a actividades y/o trabajadores no alcanzados por las estructuras sindicales, producto de estos procesos de descentralización productiva.

La acción del sindicato conduce y orienta el conflicto, teniendo la responsabilidad de adaptar las tácticas para alcanzar una estrategia integradora con mayor poder sindical. Como ilustración de esto y dicho en términos de jóvenes sindicalistas:

#### ¿QUÉ CREEN LOS JÓVENES SINDICALISTAS SOBRE ESTOS CAMBIOS?

*“La cancha es y sigue siendo el sindicato. El problema no es que ésta cancha no sirva, sino porqué no identificamos a la contraparte. En este ámbito el problema de la tercerización se hace patente, puesto que nos es difícil identificar a la contraparte.”*

*“Estos cambios de paradigmas han de llevar a cambios en las organizaciones sindicales y en la manera de hacer las cosas.”*

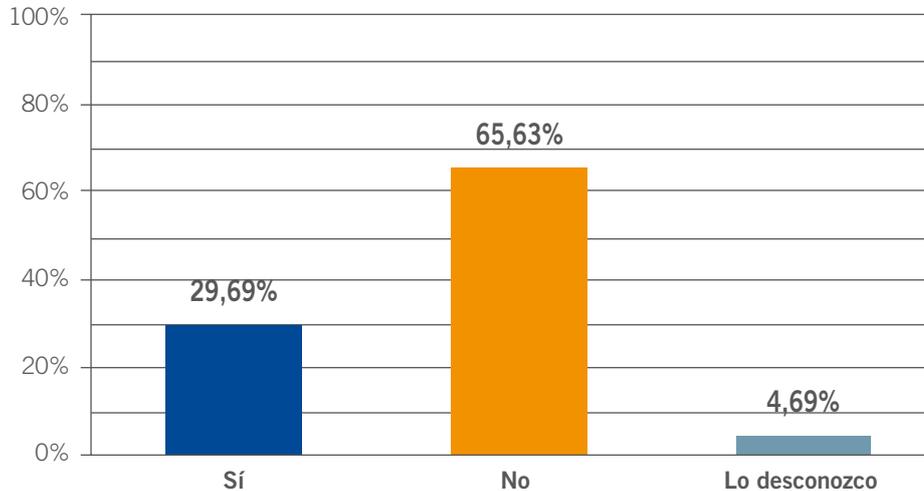
*“Ante la estrategia de concentración económica, los trabajadores debemos concentrarnos en torno al sindicato como forma de enfrentar a ese poder”.*

#### 4.5.2 | Distancias generacionales en la representación

Habida cuenta la ruptura entre el viejo y el nuevo paradigma del empleo, la estructuralidad que ha ido adquiriendo la informalidad laboral, entre otros factores enunciados previamente, la vocación por la representación y la inclusión de jóvenes en los distintos niveles de la estructura sindical; no resulta una acción natural y espontánea.

El déficit de participación de los jóvenes, más la asociación de la representación sindical con exclusividad al sector formal de la economía, ha sumado al conflicto otro elemento resultante: *la brecha generacional entre los representantes sindicales y el sector de jóvenes trabajadores*. Ésta es una de las razones por la que los jóvenes reclaman políticas de apertura de la representación, definiendo como tal el acceso a espacios institucionales de participación. La encuesta elaborada para este Informe, con la pregunta *¿crees que existen en las organizaciones sindicales los suficientes espacios instrucciones de participación?* (GRÁFICO 28), arroja los siguientes resultados: más del 70% entienden que no existen suficientes espacios de representación de los jóvenes. Esto, de alguna manera, condiciona el sentido de pertenencia previamente considerado: es más difícil sentirse parte de un espacio en el que percibo que no tengo lugar para actuar.

**GRÁFICO 28** ¿Crees que existen en las organizaciones sindicales los suficientes espacios institucionales de participación?



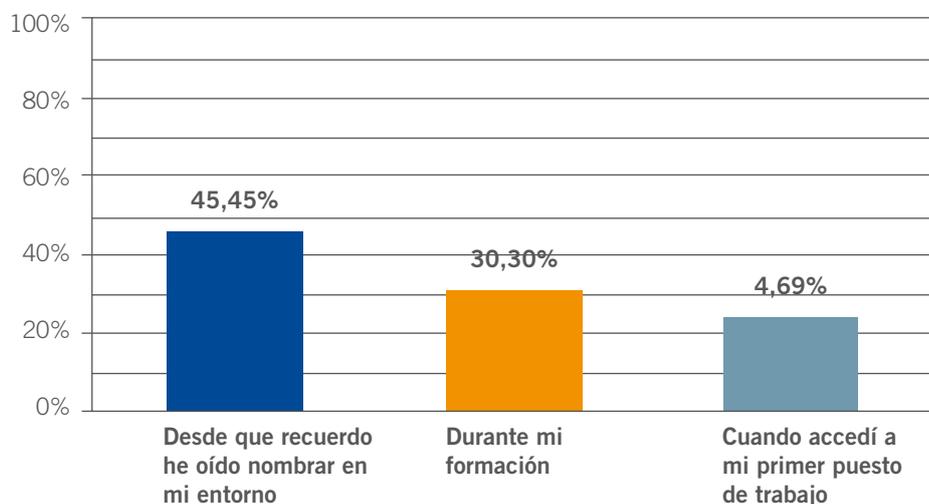
**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Es una buena señal que los jóvenes pidan mayores espacios de participación o reclamen una renovación de cuadros sindicales. Significa interés por pertenecer y comprometerse con los principios y la lucha sindical, además de reconocer la efectividad de la organización sindical como motor de cambio de las condiciones de trabajo y el estándar de vida de los trabajadores.

Pero, teniendo en cuenta la historia reciente es importante considerar que no hay un efecto espejo de las acciones sindicales, a diferencia de momentos en los cuales el trabajo humano y las luchas por mejoras en la calidad de vida de los trabajadores eran el elemento excluyente y central de toda la sociedad. Estos jóvenes, distantes de ese imaginario, reclaman participación, pero desde el presente que viven, por eso es muy importante escuchar sus palabras y experiencias de aproximación a la organización sindical para que, puedan contribuir a la formulación de políticas sindicales de atracción a los jóvenes.

La pregunta *¿cuándo tomaste el primer contacto o supiste de la existencia de la organización sindical?* (GRÁFICO 29) nos da una pauta de lo que estamos hablando. El colectivo analizado tiene un recorrido sindical, algún grado de acercamiento. Asimismo nos permite ver que distante está la institución sindical, del conocimiento de los jóvenes.

### GRÁFICO 29 ¿Cuándo tomaste el primer contacto o supiste de la existencia de organización sindical?



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Teniendo en cuenta la respuesta mayoritariamente elegida, induciríamos a una conclusión errónea si pensáramos que los jóvenes incorporan a su entorno cultural al sindicato. En el caso de jóvenes sindicalistas y de acuerdo a las entrevistas realizadas, ellos tuvieron antecedentes sindicales o alguna experiencia de militancia en lo social, razón por la cual existe un sesgo en la muestra. Sin embargo, es muy útil analizar las segundas minorías que, en suma, terminan siendo más gravitantes: es el lugar de trabajo y el campo de la formación de oficio un ámbito eficaz y positivo de intervención sindical para que la organización desarrolle una política definida de captación de jóvenes y los imbuya de impronta sindical.

*“El conflicto sigue estando en el lugar de trabajo y se sigue solucionando con el conflicto y saliendo a la calle”.*

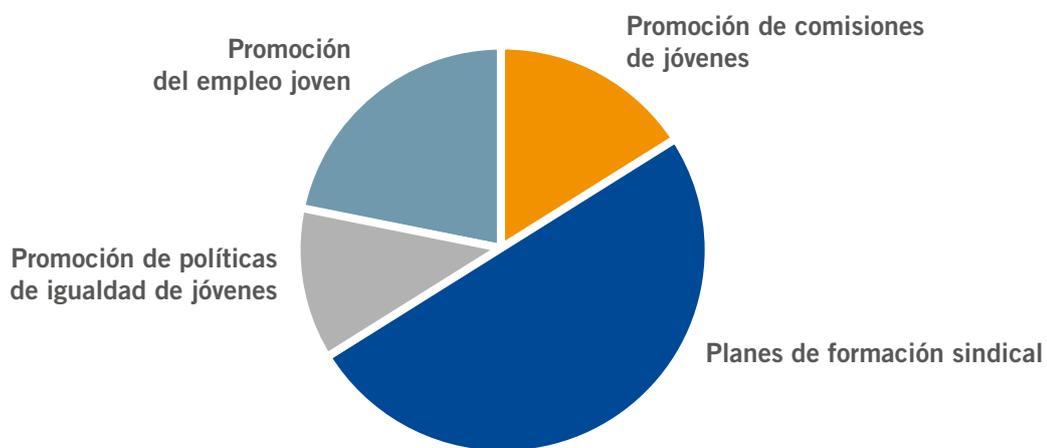
Pero, también hay un espacio que, según los jóvenes, no se encuentra en muchos casos debidamente explorado y que puede ayudar a cerrar las brechas generacionales. Al ser consultados los jóvenes sindicalistas sobre *¿cómo definiría una política sindical para la participación y representación de los jóvenes?* (GRÁFICO 30), los resultados arrojan la importancia natural que tiene la formación puramente sindical desde el inicio, pero también indican la importancia que ellos le asignan a la promoción del empleo y a las políticas de igualdad. Estos son ámbitos en los que el reclamo se orienta hacia los espacios de participación e injerencia de la organización sindical en las políticas públicas. El sindicato no puede limitarse a representar el colectivo sin reclamar la participación en instancias de diálogo efectivo donde puedan incidir en el diseño y puesta en marcha de políticas efectivas que promuevan el empleo productivo y de calidad.

También otra repercusión de esta respuesta descubre la importancia que los jóvenes le adjudican a la formación sindical propiamente dicha: aún si partiéramos de la voluntad espontánea de los jóvenes en participar en la estructura sindical *¿alguien debería ayudar en el “cómo hacerlo?”* Hemos visto como los procesos de atomización productiva, de achicamiento del aparato productivo en nuestros países, producto de la destrucción de la industria incipiente; ha dejado relegado al sindicato de la escena y

estratégicamente ha ido reemplazando esa centralidad por otras institucionalidades de menor poder representativo y, en consecuencia, de presión.

En este proceso de reconstrucción de la institucionalidad sindical es muy importante que ese alguien sea el testigo de la organización sindical como núcleo de reivindicaciones y como actor social excluyente. En este caso no se enfrentan, sino que se deben conciliar la experiencia sindical con la participación juvenil en procura de lograr una conexión ideológica, de principios y de orígenes que, como suelen coincidir los jóvenes entrevistados, aún con tantos cambios exógenos, el conflicto sigue siendo esencialmente el mismo.

**GRÁFICO 30** ¿Cómo definiría una política sindical para la participación y representación de los jóvenes?



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Es importante destacar, que renovar y nutrir de nuevos cuadros la representación en la estructura sindical no es sinónimo de refrescar las ideas. Desde los jóvenes se reivindica la necesidad de la lucha sindical, se demanda la “escuela sindical” como forma de adquirir técnicas y prácticas de aquellos que cuentan con la experiencia que dan los años de militancia.

*“Muchas veces uno como joven es muy acelerado, y uno tiene que aprender y esperar hasta el momento que le toque a uno. No es un problema de ir a sacar a las personas que han venido delante porque hay que entender una cosa. Dígame usted que le ha dedicado toda su vida al movimiento sindical, si usted ya tiene una edad, si sale del movimiento sindical... ¿qué se pone a hacer?”.*

Es un error estratégico dividir la militancia sindical entre “lo viejo y lo nuevo”. En este orden, nos podemos preguntar ¿qué es lo viejo? y ¿qué es lo nuevo?, ¿es la edad lo que debe renovar a la acción sindical? O en cambio, ¿la recuperación del poder sindical originario en un modelo de producción que recupere el trabajo como centro y eje de las políticas?

Sin dudas los procesos dictatoriales en la Región, la desestructuración de los aparatos productivos también intervinieron negativamente en la generación de cuadros sindicales y en la promoción de jóvenes sindicalistas; es más la combatió deliberadamente con el fin de acallar la protesta social y el centro de organización.

*“Uno tiene que ser respetuoso y ser consciente que la lucha que nos va a tocar dar a nosotros es bien grande porque yo tengo la percepción que con toda esa implementación del modelo a nivel del mundo, del tema de la tercerización se viene otra guerra que nos va a tocar enfrentarla a nosotros, porque la sencilla razón, porque son por generaciones, entonces hubo una generación que le tocó enfrentar todo eso, y ustedes aprendieron y se fortalecieron de eso y sacaron el país adelante, no fue una cosa perfecta, pero digamos que avanzaron, un poquito, pero se avanzó. El problema es que por todo eso ya no se pudo trasladar eso a las nuevas generaciones. Tenemos nuevas generaciones que no entienden este problema y cogen la vida como tal, pero estas nuevas generaciones nos va a tocar algo mucho más duro y como no escuchamos a las personas de edad, nos va a tocar aprender a los golpes”.*

El paradigma del sindicato en el mundo de “ocupación plena” versus el desempleo involuntario y las experiencias precarizantes del empleo sostenidas y legitimadas por definidas y claras políticas antisindicales de la empresa; marcan una bisagra que ocasiona una ruptura en la acción sindical.

*“La compañía comenzó a mover sus fichas y no tuvimos la capacidad como trabajadores de olfatear que el compañero, que se llama Walter Molina por cierto, que fue el Secretario General del Sindicato, ya un señor en ese momento, ya tenía 46, 48 años ya, al parecer, tuvo un tipo de negociación paralela con la empresa y la empresa lo trasladó a otra sede en Panamá. La compañía es multinacional y tiene sedes en muchos países y entonces deciden trasladarlo a Panamá, él era un técnico en refrigeración y lo colocan en Panamá con un puesto de jefatura, le da una casa, le da carro y le mejora el salario”.*

### 4.5.3 | El grado de apertura de las organizaciones sindicales a la participación juvenil

La necesidad de definir un modelo sindical característico que promueva la participación de los distintos sectores ha sido una innegable contribución de la CSA, como catalizador de las ideas consensuadas por las organizaciones sindicales de la Región en los documentos conocidos como la Autoreforma Sindical. Expresamente, *“el proceso de Autoreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral. El proceso de Autoreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.”*<sup>59</sup> Este reconocimiento se basa en la necesidad de adecuar las estructuras sindicales a esta nueva realidad que muestra un cambio en el colectivo de trabajadores y trabajadoras que requiere de legitimidad y un avance en términos de representatividad.

*“La lucha interna para cambiar las organizaciones es la Autoreforma sindical, que aquí se hace imprescindible. La estrategia a seguir ha de ser la de la transformación desde dentro, sin destrozarse, con las reglas de siempre, porque esas reglas no han cambiado”.*

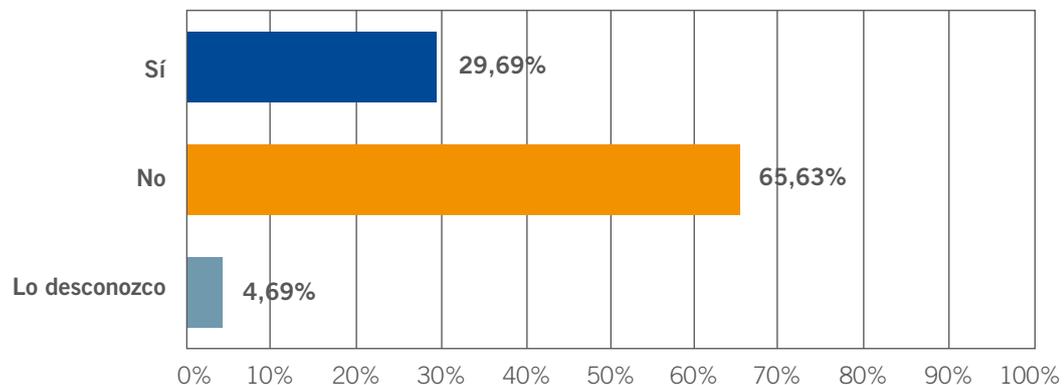
Cuando hablamos en estos términos e incorporamos la apertura de mayores espacios de participación para colectivos poco representados o con escasa visibilidad, tenemos que profundizar un poco en que significa dar legitimidad a la participación y cuál es la participación ofrecida y demandada por los jóvenes. Básicamente, hay dos tendencias dependiendo del lugar de acceso y la historia de vida

59 CSA, Prioridades y estrategias. Documento elaborado por el Grupo de Trabajo en Autoreforma Sindical (2010).

hayan tenido los jóvenes hacia la organización sindical: el incentivo a la participación de los jóvenes a través de reformas estatutarias que incorporan las secretarías o comisiones de juventud, como el espacio institucional para la participación de ellos. Claro que esto no completa la necesidad de representación en colectivos mayoritariamente juveniles: que ocurre cuando el colectivo a representar es joven; hay que tener en cuenta que existen empresas que como política de personal contratan trabajadores hasta un límite de edad- la parte en estos casos es el todo y la representación etaria de los problemas de estos trabajadores respecto a la problemática juvenil, una parte del déficit de representación.

El GRÁFICO 31, correspondiente a la pregunta *¿crees que existen en las organizaciones sindicales los suficientes espacios institucionales de participación?*, de la encuesta a jóvenes sindicalistas, da cuenta del reconocimiento de este déficit de espacios de representación, o espacios limitados de participación.

**GRÁFICO 31** ¿Crees que existen en las organizaciones sindicales los suficientes espacios institucionales de participación?

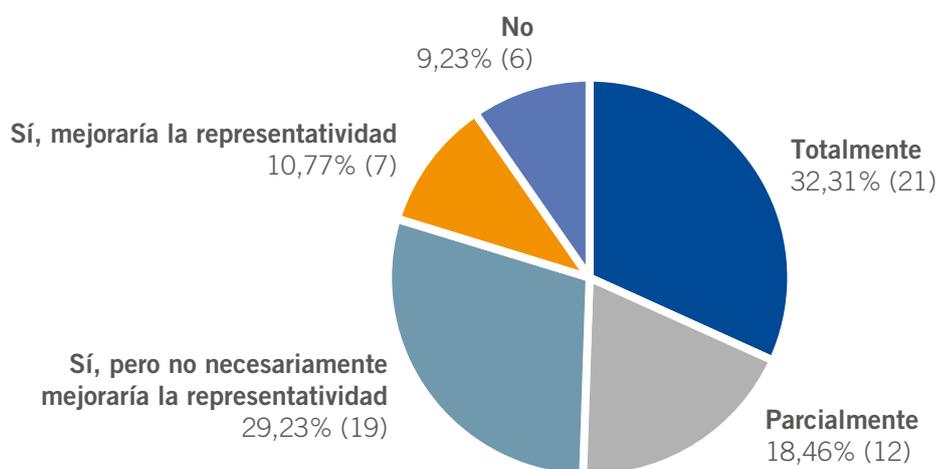


**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

El otro distingo de mirada lo podemos encontrar entre los jóvenes que están dentro de las estructuras sindicales y participan de algún espacio institucional del sindicato y aquellos que observan desde afuera el mundo y la práctica sindical. Quizás la respuesta más común en las estructuras sindicales hacia los jóvenes sea la discriminación positiva como política sindical a través de la promoción de las políticas y espacios para la juventud trabajadora. Esta iniciativa puede ser una promoción de la aproximación de jóvenes que no participan en absoluto en ningún espacio de las organizaciones, pero traza una diferencia de percepción para aquellos cuadros jóvenes que se han ido abriendo paso dentro de las organizaciones sindicales.

Las respuesta de la pregunta *¿crees que una ley de cupo sindical puede contribuir a una mayor participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales?* (GRÁFICO 32) refleja los resultados obtenidos a partir de la pregunta 28 (ver anexo). Los consultados, mayormente vinculados a las estructuras sindicales rechazan que, por ejemplo, una Ley de cupo sindical juvenil resolviese el problema de la representación sindical.

**GRÁFICO 32** ¿Crees que una ley de cupo sindical juvenil puede contribuir a una mayor participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales?

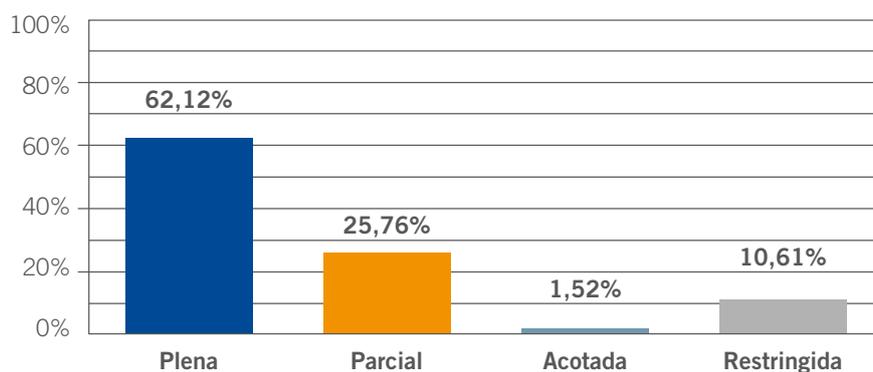


**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Estas respuestas, probablemente se modificarían si la muestra consultada fueran trabajadores jóvenes sin contacto con la dinámica interna de las organizaciones. Para estos trabajadores jóvenes esta forma de discriminación positiva, posibilitaría mayor acceso o un acceso más facilitado a la estructura. En cambio los jóvenes cuadros sindicales creen más en la pertenencia a la organización como un todo y descreen de los espacios específicos de juventud. Los toman, en muchos casos, como una concesión al “entretenimiento” en responsabilidades consideradas menores o en actividades que circunscriben el accionar a los espacios de juventud.

La pregunta *¿tu participación en el sindicato es?* (GRÁFICO 33) es un reflejo de esta situación. Los jóvenes que participan de la vida interna de las organizaciones se perciben como integrantes de la representación como un todo, en su mayoría, aunque esto no deja de reconocer la existencia de tensión por los espacios de poder.

**GRÁFICO 33** Tu participación en el sindicato es

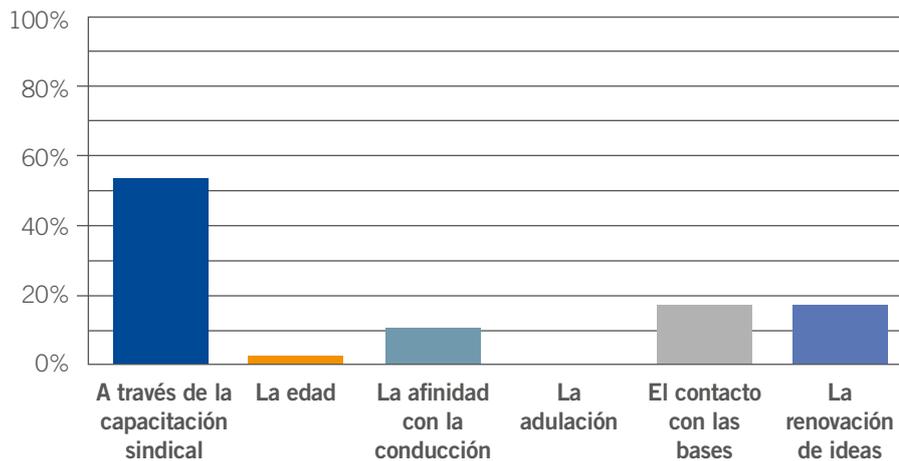


**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Estas respuestas hay que analizarlas teniendo en cuenta el acceso de estos jóvenes a la estructura sindical. Una interpretación posible es que la mayoría reconoce una participación plena. Habría que abstenerse de sacar como conclusión que la participación de los jóvenes es plena, irrestricta

y natural. Una variable que nos puede ayudar en esta línea es la pregunta *¿cómo identificas tu ascenso/crecimiento en la estructura sindical?* (GRÁFICO 34), podemos ver que en su gran mayoría accedieron a puestos a través de la elección de delegados, por la vía democrática, donde la acción de discriminación o exclusión tiene menos lugar para restringir el acceso.

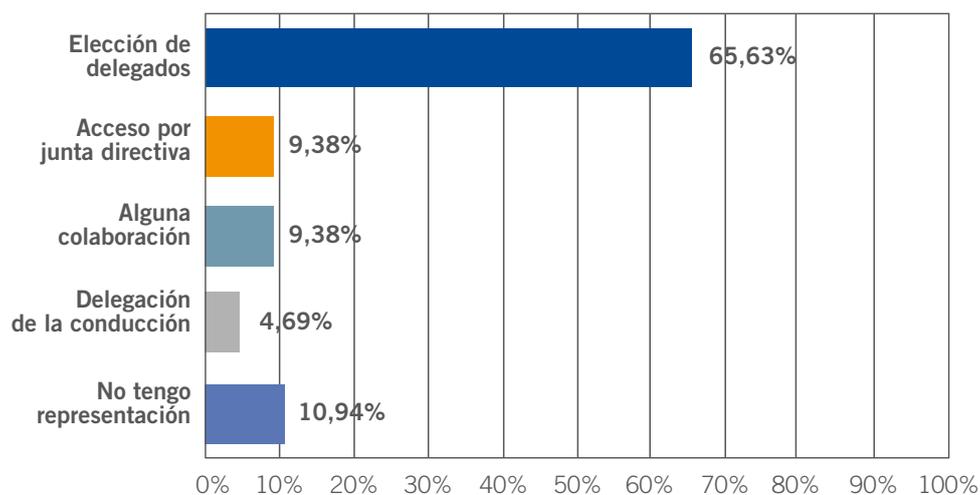
**GRAFICO 34 ¿Cómo identificas tu ascenso/crecimiento en la estructura sindical?**



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Es decir, adjudican mayor peso a la decisión -capacitación sindical- y la trayectoria personal, contacto con las bases, que a la facilidad que les otorgan las políticas, ya sea por acción o por omisión, para incrementar la participación (GRÁFICO 35). Quizás que en estos casos, y de acuerdo a sus expresiones y testimonios, ellos buscaron ser protagonistas aun ante las resistencias propias que se dirimen en los espacios de poder.

**GRAFICO 35 ¿Cómo llegaste a la representación sindical?**



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

*...Cuando yo entré a cortar caña desde los 18 años, era un buen trabajador, juicioso, digamos que era de los más cumplidos, entonces el hecho de que fuera joven nunca falté a mi responsabilidad en mi trabajo. Cuando había días festivos, todos los jóvenes se iban a tomar, y yo cogía mi maletincito y me iba al trabajo y fui ganándome un respecto dentro de mis otros compañeros porque vieron que yo era una persona responsable. Es como vivir ese paradigma de que los jóvenes, por ser jóvenes tenemos que ser irresponsables, antes nosotros por ser jóvenes tenemos que demostrar ser más cumplidos, ser más organizados en el trabajo y digamos que no coger la vida”.*

Este testimonio anterior nos proporciona un ejemplo de una buena práctica juvenil para sustentar y justificar la base de representación. A las campañas de descredito sindical, intencionales o en parte fundadas por los malos ejemplos que en definitiva son aquellos que son noticias, hay que enfrentar el modelo de sindicalista que se quiere expresar. Los representados, tácitamente, expresan preguntas como: ¿qué?, ¿cómo? y ¿para qué? nos quieren representar. El buen ejemplo, el trabajador más capacitado, más inquieto a las necesidades de sus bases, más involucrado, es, a la larga, recompensado por la legitimidad de sus compañeros delegándole su representación.

Este camino, el de la representación directa en los centros de trabajo es la más dificultosa: requiere del compromiso del colectivo, de ser electo, de sentir la necesidad de representar las condiciones existentes para mejorar la vida y el trabajo de los agremiados y, por otra parte, los coloca un posición de ser parte de la parte y no sólo de la decisión de quien decide, arbitrariamente, incluir a los jóvenes en algún lugar de la estructura.

De todos modos, es necesario aclarar que esta tensión es natural y no necesariamente se restringe a la representación juvenil versus la generación histórica de los sindicatos. En definitiva no es ni más, ni menos que el juego de tensión propio de quien tienen vocación de representación, en tanto entendemos a la institución sindical como un factor de poder. Nadie disputa espacios de representación inútiles.

*“Entonces, por ejemplo, cuando hablan de la central sindical, dicen la sindical de fulano o el sindicato de fulano, o vista la convención colectiva de fulano. Entonces, ese tipo de cosas van haciendo que los jóvenes se desmotiven, se desmotiven porque ven que se vincula la lucha sindical del movimiento sindical a personas y no a movimientos...”, “... que puede ser parte de algo y no de alguien y ese es un gran problema que tiene el movimiento sindical y es un grato reto que tienen las organizaciones sindicales para superar todas esas cosas y no solamente en materia de jóvenes, también en materia de mujeres, porque todavía ahí los empujones son más fuertes, porque en el caso del joven está buscando cómo insertarse, muchas mujeres ya están en el movimiento sindical, ya son afiliadas de los sindicatos, pero no encuentran los espacios para poder participar...”*

Un reclamo, muchas veces escuchados entre círculos de jóvenes, es el personalismo que se adquieren dentro de ciertos estilos de conducciones sindicales. También este reclamo requiere de ponderarlo por la procedencia del colectivo: quienes participan de los espacios de representación sindical muchas veces depositan y delegan la conducción en la persona que mejor creen que puede representar sus ideas. Es abstracto discutir la conducción del sindicato, sin discutir la política del modelo del mismo. No basta sólo con reemplazar a quien conduce, sólo por un mero trasvasamiento generacional. Si fuera ese el caso, se estaría cambiando de un personalismo a otro personalismo.

Muchas de las entrevistas a jóvenes sindicalistas coinciden en que la apertura no es vedada a los jóvenes por su sola condición de tales, en los casos donde se verifica, estas son disputas por los espacios de poder. *¿Quien ejerce la responsabilidad de la representación puede ser objetivo en pensar que alguien lo puede hacer mejor?* La intervención, en este caso, debe operar en el sentido de garantizar condiciones transparentes de participación para todos.

De allí de la importancia del entorno institucional de nuestros países, es decir, la gimnasia democrática, y como irradia la cultura de calidad institucional en las organizaciones sindicales. La CSA, a través de su proceso de auto reforma, identifica estas falencias y proporciona recomendaciones para una mejora en la democracia y representación sindical.

*“Es más importante el tema de la estructura, no quitando gente, ni cortando cabezas, sino creando los mecanismos para garantizar la participación y lo digo con propiedad porque nosotros hemos dado muestras de eso. En esta última reforma de estatutos, yo asumí la responsabilidad de incluir en la reforma estatutaria el tope de permanencia en la organización”.*

Lo cierto es que la evidencia indica que existe una baja participación de los jóvenes en las estructuras de las organizaciones sindicales. Pero aún, y para el caso que exista participación, es útil reflejar un debate que se encuentra instalado entre los jóvenes respecto a cuál debe ser esa participación y dónde deben los jóvenes actuar.

*“Hay que defender la bandera de la formalización como tal, ese debe ser el ideal, dónde quiero llegar y dónde debemos de apuntar, mientras tanto, toca afiliar o llegar a esos jóvenes como están organizados, siempre con la idiosincrasia sindical”.*

Las respuestas de la pregunta del cuestionario *¿Cómo definirían una política sindical para la participación y representación de los jóvenes?*, pueden ayudar a tener un mejor entendimiento de la perspectiva de los jóvenes sindicalistas que en algún momento pudieron sentir barreras a la participación institucional. En ese sentido, la data señala que la mitad de los encuestados elige la formación sindical como una política integradora, seguidas por la promoción del empleo joven y de las políticas de igualdad de jóvenes, que se pueden definir como reivindicativas de la organización sindical, pero que exceden el marco de su organización. Se trata de acciones de injerencia sindical sobre la legislación y las políticas públicas.

En cambio, los planes de formación sindical, como la promoción de comisiones son acciones que definen la política sindical al interno de la organización. La data señala que estos jóvenes creen que *la posibilidad efectiva de participación en la estructura sindical la proporciona la formación sindical*. Los jóvenes que toman contacto con una organización quieren ser sindicalistas más que miembros de una comisión de juventud. Esto también se recoge de las entrevistas realizadas donde se percibe y se rechaza a priori la idea que la categorización de jóvenes. Perciben que la juventud es un estado de tránsito y no definitivo.

*“Porque yo creo que no es llegar para pelear por lo mío, yo como joven tengo que...mi responsabilidad es con la clase trabajadora, no con la juventud, entraría yo a dividirme, eso debe ser un problema estructural...”.*

En palabras de ellos mismos, muchas veces se apela al futuro para posponer su rol o la participación en todos los estamentos de la sociedad, incluyendo las organizaciones sindicales. En esta línea de razonamiento, si el futuro es lo que viene, el presente no les pertenece y esto resulta una falacia: la juventud, junto a las mujeres son grupos sujetos a condiciones de alta vulnerabilidad laboral actualmente, por lo tanto es lógico que reclamen acción y protagonismo en el aquí y ahora.

## 4.6 | Limitantes personales

Hablábamos de limitaciones y restricciones que presentan las organizaciones sindicales como barreras a una más legítima representación de la juventud y su mayor participación en la vida interna de los sindicatos. Sin perjuicio de reconocer estas limitantes, debemos también referir al rol de los jóvenes, desde el espacio que estos ocupan en el espectro social, su mirada de lo social, el entorno y las pautas culturales que han ido incorporando. A continuación algunos aspectos que permiten distinguir preconcepciones que condicionan la participación institucional.

### 4.6.1 | La referencia y el modelo solidario como razón de vida

En muchos testimonios de los jóvenes sindicalistas entrevistados se advierte el brusco cambio de percepción que ellos experimentaron a partir de iniciados los primeros contactos con las organizaciones sindicales. Desde una mirada inicial crítica, de desconfianza y de descredito, ellos transitan un recorrido de exploración sindical en donde, en la mayoría de los casos, aún con sus discrepancias y diferencias con los estilos y formas de gobierno de algunas organizaciones, ellos reconocen a la organización sindical como motor de la reivindicación y promotor del bienestar social.

La adquisición de la pertenencia sindical no es una cuestión mágica y requiere de compromisos mutuos. En el caso de los jóvenes, a entender que el compañero tiene intereses comunes más ligantes que la relación con el patrón a que lo une la puja distributiva. Esto último, en un mundo donde el trabajo es el eje productivo y el ordenador social (en el pasado) no requeriría mayores explicaciones.

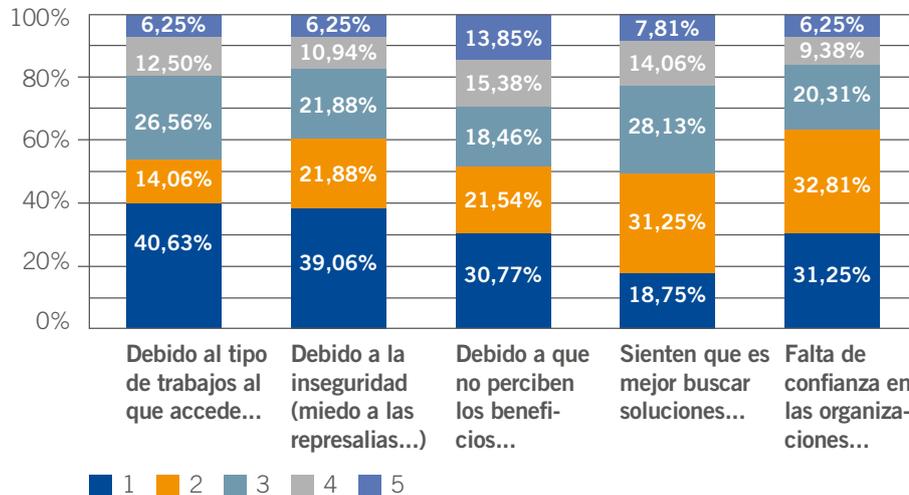
Cuando hablamos de reconstituir en nuestros países las agendas del desarrollo, recuperar el rol del Estado, también estamos obligados a reconstituir el poder social del sindicato como motor reivindicativo. En una concepción moderna: la legitimidad de la representación de la clase no se agota en sí misma, sino que se proyecta al conjunto de las demandas sociales. Esto fortalece los lazos de solidaridad y permite romper, al menos con la visión hegemónica, de la cultura de la satisfacción individual.

*“Usted va formando una red de trabajadores y un relacionamiento y usted va conociendo cosas que no conoce en la academia, va adquiriendo experiencia, entonces es muy enriquecedor para usted, como ser humano, estar en una organización sindical”.*

Cuando los jóvenes narran experiencias de aproximación a lo colectivo no lo viven como una gesta épica; descubren la utilidad y la satisfacción de hacerlo: en realidad haciéndolo están optando por nosotros en lugar de por ellos individualmente y se comprometen con la necesidad del sujeto social. Comienzan a percibir que nada resulta sencillo de reivindicar y les permite reconfigurar el concepto del éxito, desde la perspectiva sindical. Ver GRÁFICO 36.

*“...y si no lo hubiéramos logrado, me hubiera quedado yo tranquilo de que siquiera lo intenté...”.*

**GRAFICO 36 ¿A qué atribuyes la baja participación de los jóvenes en las organizaciones de trabajadores? (ordenarlo numéricamente donde 1 = mayor importancia)**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

#### 4.6.2 | Crítica al modelo de éxito en la sociedad actual

Otro efecto colateral de la globalización es la velocidad con la que se propaga el cambio tecnológico y se acorta el ciclo del producto<sup>60</sup>. En ambos casos, ambas evoluciones no son indiferentes a los trabajadores. El cambio tecnológico proporciona rentas extraordinarias y concentran ingresos entre aquellos que innovan en la oferta de bienes disponibles para el consumo e inducen a la demanda por medio de las nuevas y poderosas, y también concentradas, TICs. Es decir, por la maduración de la producción industrial y su propagación a escala mundial, el consumo pasa a ocupar un fenómeno social en el cual los trabajadores son seres pasivos, en tanto la valoración social sobre la tenencia de bienes los coloca como sujetos expectantes que se rigen por lo que determina las innovaciones tecnológicas aplicadas a la producción de bienes y servicios.

En este contexto, el ser se confunde con el tener, cuando el tener, por las propias relaciones de intercambio se transforma en una dependencia. Si una definición vulgar de trabajo puede ser el esfuerzo realizado por los hombres para satisfacer sus necesidades, surge entonces el concepto de necesidad como orientación objetiva de las pautas del consumo. La satisfacción de necesidades es parte de la realización personal, familiar y social, pero *¿en cuánto esa necesidad no se encuentra artificialmente aumentada?*

*¿Cuál es el modelo de éxito contemporáneo?, ¿es el saber?, ¿el saber hacer?, ¿es el modelo de educación que nos prepara para el trabajo en la adultez? Parecería que estas preguntas desnudan una crisis de valores y en cual los patrones de consumo, su vertiginosidad, hacen que no tengamos el tiempo de tránsito de una historia laboral, ni los suficientes puestos de trabajo como para “esperar” a realizarse “siendo”, a través del trabajo como el movilizador social por excelencia. Ser exitoso, en la escala de valores actual es sólo quien tiene y puede exhibir lo que tiene, con independencia que eso que tenga le proporcione felicidad o sólo excitación transitoria por el hecho de consumir. Éxito es una*

60 La Teoría del Ciclo del producto podemos definirla como la duración cronológica de bienes en el tránsito que va desde su introducción en el mercado hasta su obsolescencia o decadencia en éste. Fue un concepto introducido por el economista Raymond Vernon (1966).

acepción unidireccional: su significado proviene de “salida” en latín y es este contexto es sobresalir del resto, es tener más.

Las técnicas de ventas como “el llame ya” o el “ordene ahora”, o la diferenciación de versiones de productos que sólo responden a efecto snob, no resultan de una maldad del capitalismo; sino también porque encuentran receptividad y complicidad en las personas. El tener nos hace pertenecer ¿a dónde?: a la clase de los que tienen. En consecuencia, quienes no tienen acceso al tener, son infelices, no se realizan. Imaginemos los espacios de marginación social que genera esta situación con la desigualdad de ingresos que hemos descrito anteriormente.

En esta realidad se deben desenvolver los jóvenes de hoy, en donde las sociedades los preparan, en el mejor de los casos para modelos de vida que no les ofrecen salvarse en el corto plazo, depreciándose las historias laborales y el ámbito de trabajo como lugar o medio de realización. Estos patrones de consumo, se propagan tanto, concentran cada vez más los ingresos en menos manos y tienen “éxito” social porque alimentan una condición de las personas que las lleva a hacer de la felicidad un estado aparente.

Los avances en la neurociencia permiten hoy conocer mucho más del comportamiento de los consumidores. Los deseos no saben de ricos y pobres, de trabajadores o desempleados, de trabajadores jóvenes con o sin experiencia. Se rigen por estímulos hacia los centros de recompensa del cerebro que hacen que las personas pasen a la acción en busca de la felicidad, aunque esta sea aparente. Esos estímulos hacen las veces de avisos publicitarios interiores, que nos llevan a consumir bajo la permanente promesa de placer<sup>61</sup>. Esto permite, en parte explicar el éxito de la sociedad de consumo por sobre otros valores.

*“Yo siempre considero que hay varias clases de seres humanos, las personas que esperan que las cosas pasen y las personas que hacemos que las cosas pasen y eso también se define a qué usted viene a este mundo. Si usted puede ayudar a que algo mejore, para mí eso es el éxito, en lo personal. Porque yo me siento una persona exitosa, a pesar de la edad que tengo, porque con el apoyo de todos, hemos logrado que de ser unas personas tercerizadas, ahora tenemos contratos de trabajo con término definido, con convención colectiva, con derecho a vacaciones, vivienda, educación, las personas están mejor que antes, entonces para mí, en lo personal, eso es un éxito”.*

#### 4.6.3 | ¿Es el sindicato fuente de realización personal para los jóvenes?

Entonces, ¿cómo podemos escapar de esta sociedad del consumo por el consumo de la que los trabajadores somos meros espectadores? Está claro que la distribución de los ingresos no asegura que todos podamos formar parte de esa demanda sostenida que genera la satisfacción del consumo. Tenemos la necesidad de globalizar la organización de los trabajadores y oponer a esta forma de trascendencia, la salida colectiva, la recuperación de valores como la solidaridad y la lucha por más y más socialmente justos puestos de trabajo disponibles con niveles de protección social que permitan recuperar el ser poniendo al hombre en el centro.

En definitiva, cuando la sociedad va detrás del consumo de bienes, lo hace como la forma de acceder a un objetivo cumplible: en el mundo actual comprar un bien siempre es más sencillo que perseguir una trayectoria laboral que, por esta condición me asegure un lugar de realización. El auge del dinero electrónico, el crédito irrestricto como estímulo del consumo y las diferenciaciones de productos para incentivar a una demanda que encuentra su único espacio de igualdad en lo que puede comprar, mientras que el trabajo, el esfuerzo y sobretodo la resignación de la inmediatez para satisfacer

61 Bachrach, Estanislao. "En cambio". Ed. Sudamericana (2014)

necesidades han desaparecido como elementos sociales estimulantes. Esta distorsión de la mirada social afecta al desempeño sindical: *¿por qué los jóvenes deberían sumarse a la vida sindical?, ¿es el modelo solidario el que garantiza el acceso al nuevo dios identitario: el consumo?, ¿es la búsqueda del bien común o el revelarse ante la injusticia lo que mueve a los jóvenes a participar en la vida interna de los sindicatos?* Todas estas preguntas, junto a muchas más, nos las debemos hacer desde la mirada de los jóvenes y desde la propia organización sindical que se precie de querer ampliar la incorporación de estos.

Una sociedad que culturalmente incorpora que lo malo en materia laboral sucede porque los sindicatos no sirven a los intereses de los trabajadores, obstaculizan el progreso del país, impiden el desarrollo de inversiones; inconscientemente será resistente a transponer el límite hacia la participación. Es más, muchos entrevistados contaron cómo, en muchas oportunidades, la estrategia patronal de ruptura del conflicto logra que los trabajadores en la base lleguen a creen más, o al menos poder en duda la palabra de su compañero delegado.

En un escenario individualista, aquel que madura la decisión de pertenecer a la organización sindical tiene muchos reparos, en parte fundados, para no avanzar en esa decisión: pasar a estar marcado por el jefe/patrón/jerárquico, soportar que la gestión y la acción sindical y la lucha se lleve adelante sin garantía de alcanzar lo reclamado, es decir, un contexto adverso y hostil signado por propios y extraños. Así lo corroboran muchos de los testimonios reunidos. Tampoco podemos dejar de mencionar otra posibilidad: el sindicato se percibe como un espacio de poder en el cual muchos jóvenes trabajadores pueden ver como un espacio de privilegios desde donde buscar una solución individual a sus expectativas.

Pero, estas dificultades marcadas por la coyuntura laboral y el entorno antidemocrático de las relaciones laborales o la apropiación de una estructura de poder colectivo para la satisfacción de intereses individuales, no son ni la mayoría, ni lo que los jóvenes expresan como camino a seguir. Para que esto sea más que una posibilidad y se consolide como la política sindical para el presente y el futuro institucional de los sindicatos, hay que trabajar mucho al interior de las estructuras sindicales.

Muchos testimonios hacen referencia al sentido de rebelión ante lo injusto como primer impulso hacia el compromiso y la participación sindical, aun cuando esa rebelión pueda basarse en el desconocimiento y en la subestimación de la realidad que encarna la propia representación. Ser dirigente sindical, delegado, representante o activista, en muchos de nuestros países se paga con la cárcel y hasta con la muerte; es decir, existe una restricción a la acción sindical previa a la intervención de los compañeros representantes. Cuando un compañero ingresa o busca hacerlo a la representación sindical cree que es él quien cambiara la historia, en parte por confiar en sus potencialidades y por otro lado porque imagina que los cambios son fáciles de cambiar.

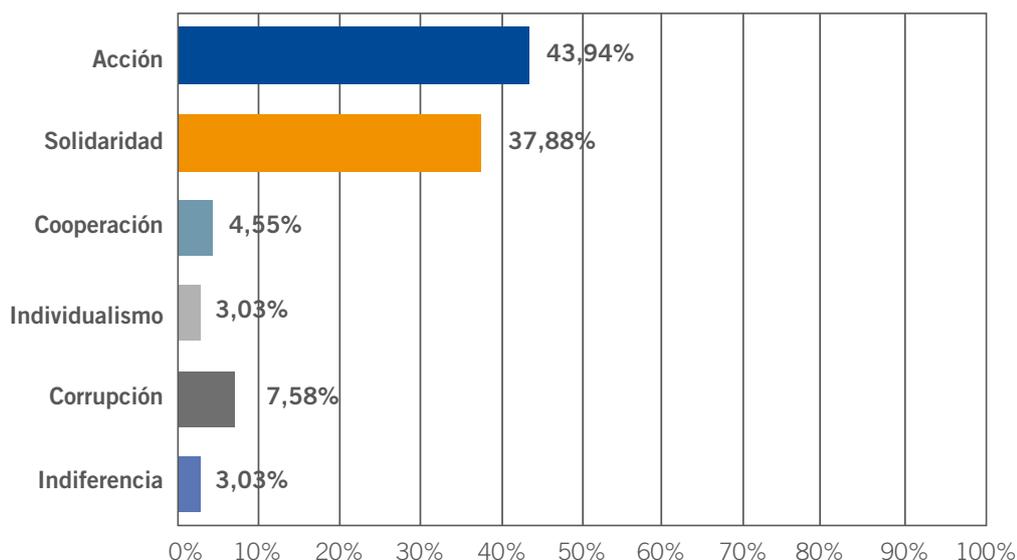
En realidad la tarea de incorporación a la vida sindical supone comprender el marco de restricciones para pensar estrategias nutridas por la historia sindical que permitan recobrar como valor el compromiso colectivo, y a partir de esa fuerza potenciada, sólo se pueden obtener realizaciones individuales y/o familiares para los trabajadores.

*“Primero yo tengo un concepto de riqueza muy diferente. Para mí la riqueza no es tener dinero. Para mí tener riqueza es generar riqueza, porque en última el dinero usted se lo gasta y se acaba, eso es una parte. Lo otro, primero está el tema de la educación, la formación, y para mí el éxito es poder cambiar algo, mejorar algo dentro de la sociedad. Yo siempre considero que hay varias clases de seres humanos, las personas que esperan que las cosas pasen y las personas que hacemos que las cosas pasen”.*

El GRÁFICO 37, a través de la pregunta *¿asocia alguna de estas palabras con sindicalismo?* pone de manifiesto la influencia que tienen los jóvenes a la hora de involucrarse con compromiso con la

organización sindical. Este conflicto de intereses internos que embarga a los jóvenes al momento de tomar la decisión de comprometerse y comenzar a participar de la estructura sindical. Más del 82% de la muestra señala las palabras acción y solidaridad con el mundo sindical, lo que expresa la voluntad transformadora de los jóvenes, por un lado y por otro, que ellos creen que la institución sindical es útil para lograr esas transformaciones

**GRAFICO 37 ¿Asocia alguna de estas palabras con sindicalismo?**



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Esta pregunta es de aquellas que pueden generar serias diferencias en los resultados cuando avanzamos hacia un colectivo menos sindicalizado. La influencia del descrédito, la valoración social del buen desempeño y control del mismo por parte de la sociedad hacia todos los estamentos son importantes para distinguir cuando la crítica a la acción sindical puede estar fundada y cuando obedece a un acto de hipocresía. Cabe preguntarse *¿quién es el mejor representante sindical?, ¿el que usa el poder conferido por la fuerza de la acción colectiva? o ¿el que desde ese poder representado monta una estrategia para el mejoramiento y bienestar de todos los compañeros?*

Es importante por eso, inculcar que el compromiso sindical con la formación y la promoción de cuadros jóvenes y su compromiso para ingresar a la estructura sindical para ser el mejor representante y no quien se beneficie de la circunstancial cuota de poder que les delega del resto de los compañeros. Es el modelo sindical que invita y motiva a una mayor participación y promueve que todos los cuadros estén en permanente actividad sin pensar que el fin es el acceso a un cargo en la estructura, sino un medio para transformar la realidad de los trabajadores. Estos ejemplos dignifican y mejoran la calidad de representación sindical y son los jóvenes quienes pueden consolidar esta posición de cambio.

*“Cuando yo entré a cortar caña desde los 18 años, era un buen trabajador, juicioso, digamos que era de los más cumplidos, entonces el hecho de que fuera joven nunca falté a mi responsabilidad en mi trabajo, cuando habían días festivos, todos los jóvenes se iban a tomar, y yo cogía mi maletincito y me iba al trabajo y fui ganándome un respecto dentro de mis otros compañeros porque vieron que yo era una persona responsable. Es como vivir ese paradigma de que los jóvenes, por ser jóvenes tenemos que ser irresponsables, antes nosotros por ser jóvenes tenemos que demostrar ser más cumplidos, ser más organizados en el trabajo y digamos que no coger la vida”.*

## 5 | La ruta de acceso necesaria

### 5.1 | ¿Cuál es la estrategia de acceso al trabajo decente?

En anteriores apartados, se describió algunos de los entornos favorables para que los jóvenes de hoy tengan acceso al trabajo decente. En este caso, y para esquematizarlo, podemos describirlo como una ruta sobre la cual los jóvenes trabajadores tienen que transitar y con los menores contratiempos como para llegar más rápido y más seguros.

*“Primero siento que el movimiento sindical tiene que autoanalizarse. Tiene que tener una autocrítica que permita sacar ese montón de situaciones que han colocado al movimiento sindical donde lo han colocado”.*

Algunas preguntas que para muchos pueden resultar ingenua, pero para otros devela intencionalidad ideológica son *¿qué hacen los sindicatos por organizar a los jóvenes?, ¿qué hacen en contra de la precarización?, ¿por qué consienten muchas veces contratos flexibles de trabajo?*, y así podríamos continuar una extensa lista de interrogantes, válidos, por cierto, porque encarnan la necesidad de dotar de trabajo decente a los jóvenes. Sin dejar de lado estos interrogantes que deben convertirse en impulsores de la institucionalidad sindical y de una política de integración definida por parte de las organizaciones, debemos analizar las condiciones de partida, como primera etapa, de acceso y aproximación al concepto de *trabajo decente*.

Siguiendo a Guillermo Dema (2010)<sup>62</sup>, especialista en Empleo Juvenil y Trabajo Infantil para América Latina y el Caribe de la OIT *“avanzar en una trayectoria de trabajo decente requiere la acumulación de ciertos elementos útiles en el mercado laboral. La juventud es la edad en que dichos elementos se acumulan en mayor cantidad y velocidad. No obstante, hay a su vez factores que limitan dicha trayectoria: el abandono escolar, la inserción laboral prematura y/o precaria, los embarazos no deseados o los entornos familiares o sociales inadecuados. Desde una perspectiva que tome en consideración el ciclo de vida, el trabajo decente es un concepto dinámico, una trayectoria más que un estado o situación que tiene diversas implicaciones. Una es la importancia de la educación y la formación y otra es la ausencia de restricciones para el acceso a una trayectoria laboral satisfactoria lo que supone, entre otros, prestar atención a los procesos de socialización al interior de las familias y los patrones culturales que asignan roles preestablecidos para ciertos colectivos de jóvenes, especialmente las mujeres jóvenes.”*

62 OIT. Informe Trabajo Decente y Juventud. Año 2010

Esta visión afirma que, efectivamente el proceso de acceso al trabajo decente no es único y su punto de partida antecede al acceso a la edad de la PEA. Los entornos familiares, el desarrollo educativo, el horizonte cultural, requieren de un estadio “cero” para que La sociedad, a través del estado, intervenga en favor de la empleabilidad juvenil.

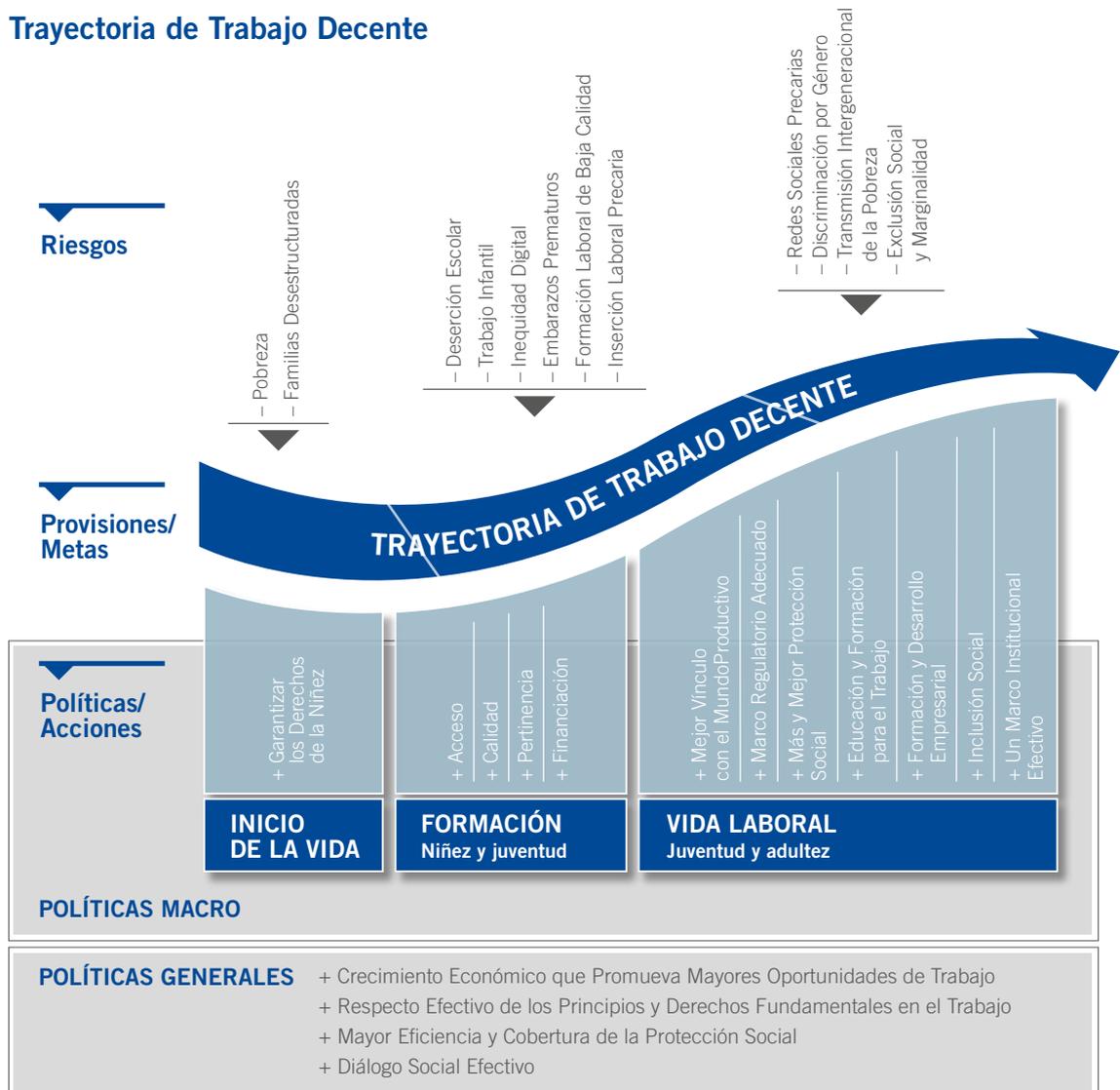
Esto obviamente no se riñe con la necesidad de implementar políticas activas del empleo juvenil, por la importancia que estos tienen en las trayectorias laborales a futuro y en la incorporación de una cultura del trabajo como elemento de transporte a la movilidad social progresiva. Dice al respecto el informe Trabajo decente y Juventud de la OIT: *“Debe tenerse en cuenta que los jóvenes no necesariamente aspiran al mejor empleo al iniciar su vida laboral, pues las primeras tareas las asumen como parte de un proceso formativo y de acumulación de activos que les serán útiles en el resto de la misma. Como ya se ha señalado, la o las primeras inserciones laborales son clave para el futuro ya que tendrán una influencia en la forma en que los y las jóvenes construyen sus expectativas y trayectorias.”*

*“Cuando los jóvenes no visualizan una trayectoria laboral que les garantice una movilidad socioeconómica positiva –una trayectoria de trabajo decente– empiezan a cuestionar la validez de la educación y del mercado de trabajo como medios para obtener el progreso personal y social lo que acaba generando desmotivación y apatía, así como problemas para la cohesión de la sociedad y la integración social de los propios jóvenes. La ausencia de expectativas de trayectoria laboral en ellos es un fenómeno creciente en la Región asociado a la crisis o ausencia de figuras referentes. La ausencia de los padres es un fenómeno que está generalizado en algunos países de la Región donde muchos migraron masivamente y una parte de la generación de jóvenes ha crecido sin tenerlos cerca.”*

Como veremos más adelante en el esquema de anillos, el punto de arranque es muy importante y determina y condiciona la capacidad de asociación y reivindicación de derechos de estos trabajadores.

Las políticas de trabajo decente para los jóvenes deben intentar asegurar la mejor trayectoria laboral posible a fin de reducir la pobreza de manera permanente fortaleciendo los procesos de movilidad social positivos y contribuyendo así a la consolidación de la democracia.

## Trayectoria de Trabajo Decente



Fuente: OIT, Informe Trabajo Decente y Juventud 2012

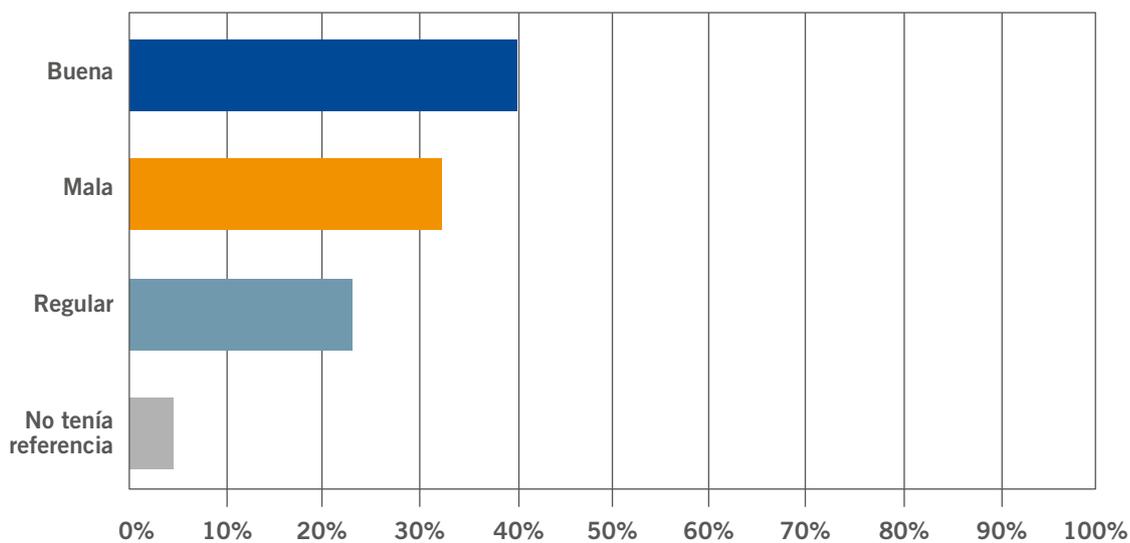
## 5.2 | El sindicato como espacio de intervención para la reivindicación de derechos

Hasta ahora describimos las distintas circunstancias que generan exclusión y falta de participación de los jóvenes en la estructura sindical. También vimos que una vez traspasado ese umbral los jóvenes se vinculan y se van comprometiendo a partir de herramientas como la formación sindical, la adversidad ante la injusticia y la satisfacción desde el sentido de pertenencia que se está contribuyendo a una mejora colectiva.

“...estoy donde estoy, no porque me lo hayan dado, yo tampoco estoy de acuerdo que porque sea un joven vamos a montarlo y la experiencia y qué va a hacer por los trabajadores, que porque sea joven puede entregar los derechos de los trabajadores fácilmente, entonces no es un problema de que sea joven, es un problema de la posición que tenga, si es que realmente va a defender los derechos de los trabajadores o no...”

En este sentido, consultados jóvenes en la encuesta acerca de *cuáles fueron sus espacios de intervención y si con sus acciones ayudaron a que el conjunto de los trabajadores pudiera estar en mejores situaciones antes que su intervención*, podemos entender que el sindicato como institución es el instrumento desde el cual materializar esos cambios. La Pregunta *¿cuántos consideras que son los aspectos relativos a la calidad del que pudiste cambiar desde tu incorporación a la estructura sindical?* (GRÁFICO 38) consulta sobre los aspectos relativos a la calidad del trabajo que se pudieron modificar positivamente desde que ellos se incorporaron a la estructura sindical.

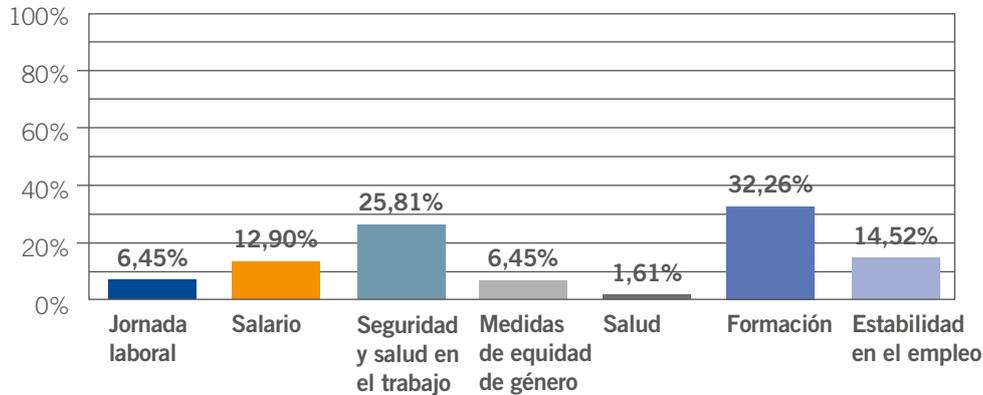
### GRÁFICO 38 ¿Cuántos consideras que son los aspectos relativos a la calidad de Trabajo pudiste cambiar desde tu incorporación a la estructura sindical?



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Como complemento y profundizando sobre en qué espacios de intervención estos jóvenes sindicalistas pudieron incidir, la pregunta *¿con qué han estado relacionados los cambios* (GRÁFICO 39), nos da más datos de las áreas en las que hubo una mayor intervención.

**GRAFICO 39 ¿Con qué han estado relacionados los cambios?**



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Estos dos últimos gráficos resultan muy útiles a la hora de promocionar la necesidad del compromiso de los jóvenes no sindicalizados y nos proporciona un argumento potente a la hora de confrontar el discurso sindical de participación e inclusión contra el “no se puede” o “no tiene sentido hacerlo”. La mayoría de los jóvenes perciben que han intervenido positivamente en cambios positivos para los trabajadores y también lo han podido desarrollar en las diferentes dimensiones que definan el concepto de trabajo decente<sup>63</sup>. La intervención fue positiva y la acción sindical y el compromiso de los jóvenes puede tener sentido. Esta conclusión es fundamental para fortalecer o recrear el sentido de pertenencia a la organización sindical.

### 5.3 | El itinerario hacia el trabajo decente y sus estaciones

A estas alturas podemos coincidir que los problemas del empleo juvenil y la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo no comienzan cuando estos intentan acceder. Como se ha visto en las trayectorias hacia el trabajo decente se conjugan variados elementos desde la más temprana infancia y las desigualdades observadas en el acceso al mercado de trabajo es la sumatoria y la potenciación de diferentes desigualdades acumuladas previamente.

El trabajo decente como modelo de movilidad social e inclusión con progreso para los trabajadores, requiere de mecanismos de intervención por medio de los cuales los jóvenes puedan, en libertad, reivindicar derechos laborales y sociales por intermedio de sus organizaciones representativas.

Las prácticas antisindicales, la persecución de dirigentes, la criminalización de la protesta social y la falta de transparencia institucional son espacios que como vimos, los jóvenes deben sortear en estos tiempos, adicionalmente a las dificultades propias del conflicto entre el capital y el trabajo, prevalente en la sociedad capitalista.

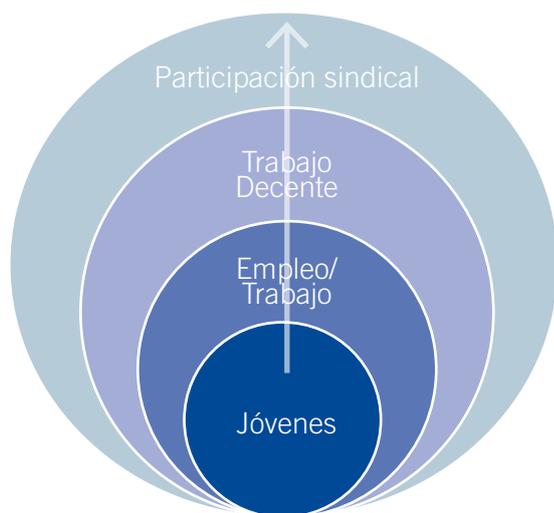
Los años de la fragmentación, de la pérdida del compromiso e interés social, sumado a la búsqueda de salidas individuales y la sensación de descrédito sobre las clases dirigentes en general; dejan un colectivo huérfano del sueño encantador y necesario para materializar las necesidades del conjunto en una etapa de la vida donde hay más para cambiar lo que debemos.

El siguiente esquema de anillos concéntricos, se inspira en la idea Hegeliana que nos puede servir para reconstruir nuestra identidad como trabajadores con derechos, para aquellos jóvenes que se

<sup>63</sup> Es pertinente señalar que si bien es importante el peso relativo de la formación, no es el ámbito exclusivo de intervención de los jóvenes, que por su condición solo están llamados a “aprender” como único espacio de participación.

formaron bajo la influencia del paradigma de ausencia de derechos. El *trabajo decente* no puede ser una rareza para pocos, sino la recuperación de un estándar de derechos con los cuales los jóvenes se puedan sentir identificados.

## Los jóvenes y el camino a la reivindicación de derechos laborales



Siguiendo esta línea de pensamiento, desde la identidad de los jóvenes en la actualidad, debemos a conseguir empleos o trabajos desde el enfoque de los derechos. Esto los consagrará en su identidad con nombre y apellido: *jóvenes trabajadores o jóvenes con trabajo*. Esa identidad permitirá saltar al estadio que los termine de definir como jóvenes trabajadores sindicalizados, como síntoma de la recuperación de sociedades más democráticas y participativas con calidad institucional.

### 5.3.1 | Los anillos a superar desde la perspectiva juvenil y sindical

Esta estructura de anillos concéntricos requiere de la perforación de estas capas que configuran obstáculos medibles en indicadores socio - económicos que, dependiendo de la magnitud de los mismos el acceso, será más o menos sencillo de traspasar. En cualquier caso, la problemática juvenil y la recuperación del ideario sindical por parte de los jóvenes de cambios culturales que pueden comenzar por las organizaciones sindicales como apertura a la representación de colectivos invisibilizados o ausentes de participación, configura un modelo de sociedad más plural, democrática y más representativa legítimamente.

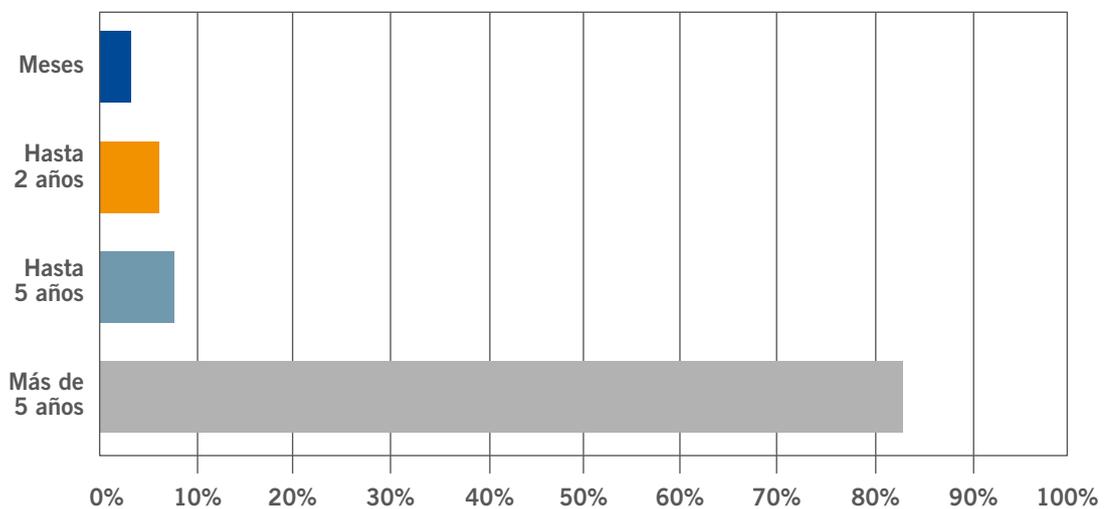
#### 5.3.1.1 | Primer Anillo. El empleo y el trabajo

Como hemos visto, el primer obstáculo a vencer son las desigualdades de la que los niños, adolescentes y entorno familiar son objeto, durante la etapa de acumulación de conocimientos e inclusión social. Para este estadio, resulta clave seguir indicadores que den cuenta del grado de homogeneidad y de inclusión social que tiene el colectivo de jóvenes en edad de trabajar.

Son indicadores claves para esta zona el origen poblacional de los jóvenes (procedencia rural o urbana) y el porcentaje de varones y mujeres. En muchos de nuestros países estas categorizaciones restringen la formación y, con ella, el acceso a trabajos o empleos más y mejor remunerados, el fortalecimiento de la demanda de empleo existente (sostenibilidad temporal), las políticas de intervención sobre la tasa de desempleo de los jóvenes, las políticas de intervención sobre la expansión de la tasa de actividad juvenil, los indicadores sobre educación formal y formación profesional, la antigüedad en el empleo y las condiciones de acceso a esos empleos alcanzados, entre otros.

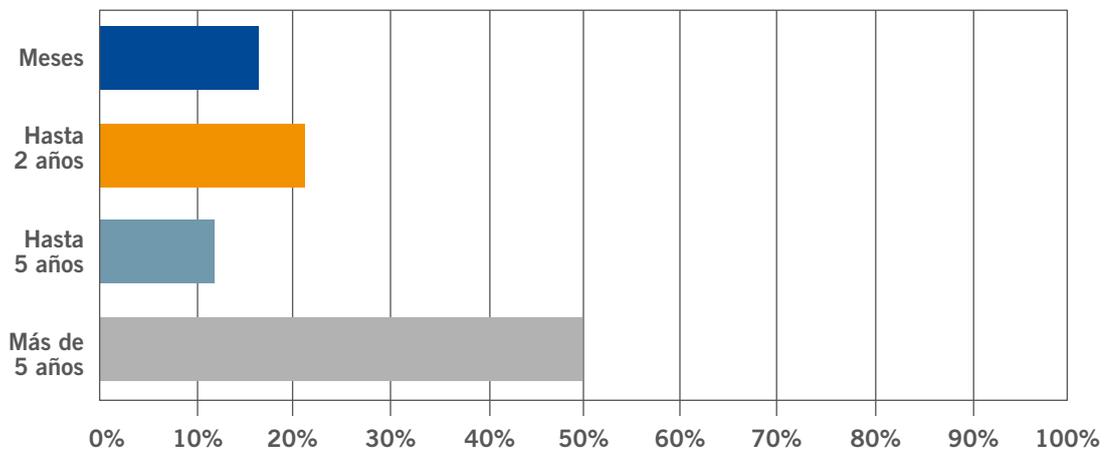
En la muestra de jóvenes sindicalistas encontramos algunos indicadores pertenecientes a este círculo, sin perjuicio de otros, que se ilustran en diferentes partes del Informe, en las preguntas 7, 9, 10, 11 y 12 (GRÁFICOS 40, 41, 42, 43 y 44). Ver las preguntas en el Anexo.

**GRÁFICO 40 ¿Cuánto tiempo llevas en el mercado laboral?**



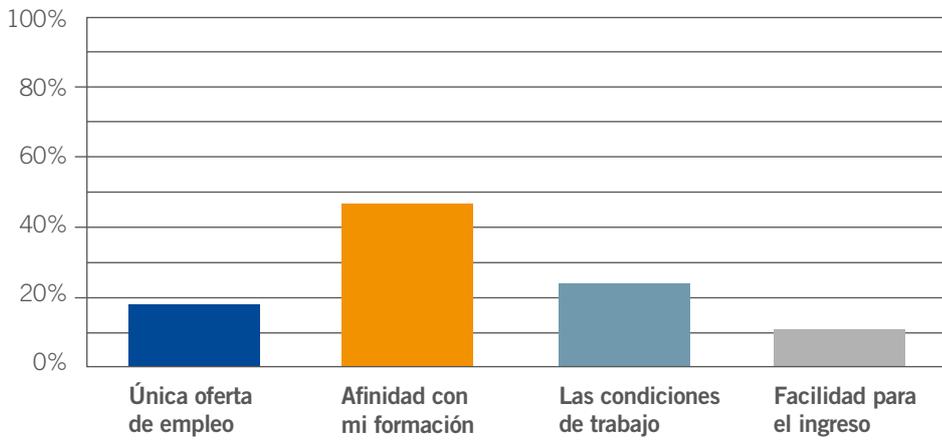
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

**GRÁFICO 41 ¿Cuánto tiempo llevas en el actual puesto de trabajo?**



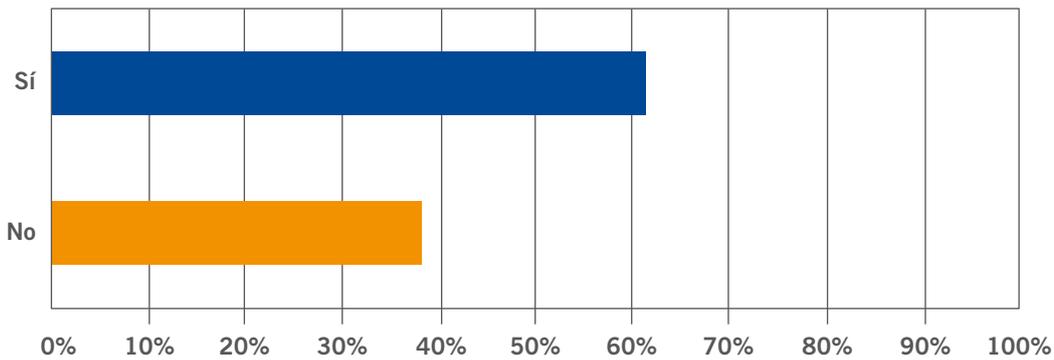
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

**GRAFICO 42 ¿Por qué te incorporaste a este trabajo?**



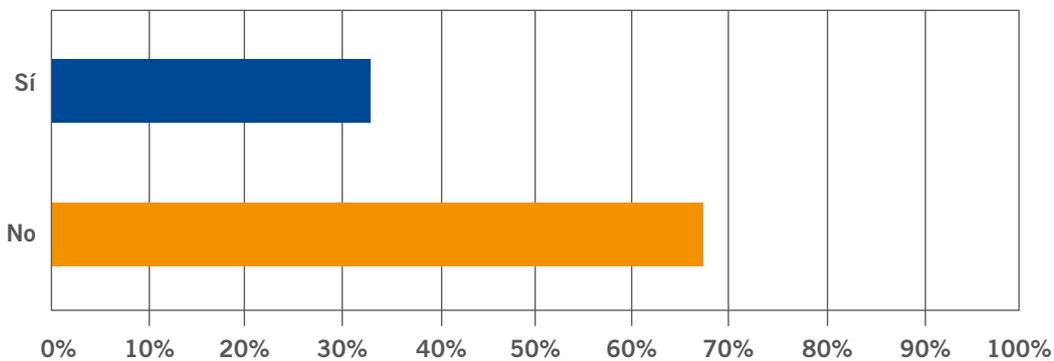
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

**GRAFICO 43 ¿Conocías a alguien en este trabajo antes de ingresar?**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

**GRAFICO 44 ¿Tenías referencia familiar directa del puesto de trabajo?**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

La razón que justifica la elección de estos indicadores se basa en determinar la forma que los jóvenes tienen de aproximarse al empleo o trabajo en los primeros años de sus historias laborales. En este sentido, las variables tiempo trabajado y tiempo transcurrido en el puesto de trabajo dan cuenta del grado de contacto que tienen con el oficio (indicador profesional) y el tiempo que han tenido para internalizar la cultura del compañerismo, las relaciones sociales vinculadas con la actividad propiamente dicha, en definitiva, en cuánto estos trabajadores incorporan la cultura del trabajo.

En la pregunta relativa al que fue lo que hizo al trabajador joven vincularse a ese trabajo, y para el caso de nuestra muestra (jóvenes vinculados a la estructura sindical) es muy interesante de observar el poder de atracción que puede potenciar la organización sindical a partir de la formación de oficios. En el caso de una política de captación de jóvenes, alguna experiencia recogida que presenta la formación profesional complementada con una inducción sindical (escuelas de trabajo decente) es una alternativa altamente recomendable.

Las preguntas 11 y 12, complementan el medio ambiente de incorporación al trabajo. El conocimiento previo de alguien dentro del centro de trabajo, haya esta persona intervenido o no en favorecer al joven su acceso, le permite a este tener un conocimiento previo tanto de las condiciones imperantes sobre las características del medio social en el cual se tendrá que mover. El primer empleo, en muchos casos, es sinónimo de adhesión tácita a cualquier condición impuesta por el empleador. Las referencias previas ayudan a una más rápida inserción en el medio laboral.

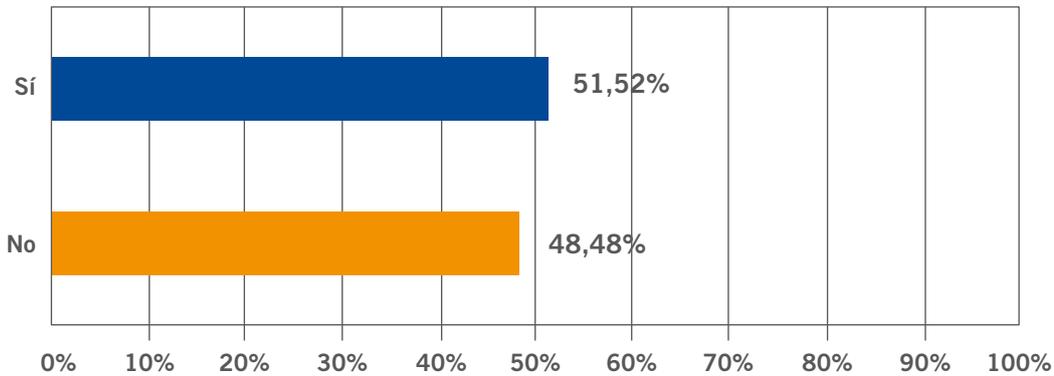
Respecto de la pregunta 12 (GRÁFICO 44), la referencia familiar acerca del trabajo, intenta establecer un puente generacional entre parámetros de condiciones de trabajo, con el agregado que los lazos familiares permiten experimentar. No debemos perder de vista que, producto de las recurrentes crisis macroeconómicas en la Región y los cambios en la organización del trabajo, estamos asistiendo a generaciones de jóvenes trabajadores sin referencia del trabajo estable y sin derechos. En estos casos la referencia es definitoria para establecer una aproximación más rápida y natural a la reivindicación e incorporación de los derechos.

### 5.3.1.2 | Segundo Anillo. La condición necesaria de trabajo decente

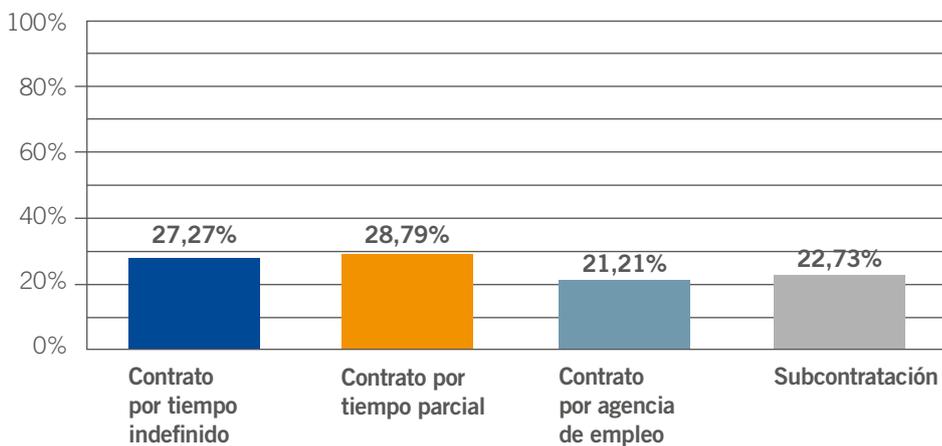
La existencia de ocupación es una condición necesaria más no suficiente para alcanzar los estándares de trabajo decente. De hecho los jóvenes están más expuestos al abuso de las formas atípicas de empleo con fines precarizadores e inestabilizantes de los empleos. La tercerización, sin responsabilidad empresarial en los derechos de estos trabajadores; la subcontratación como forma de dilución de las responsabilidades empresarias a lo largo de las cadenas de suministros, la fragilidad que proporciona la economía informal para proveer a los trabajadores de condiciones de igualdad de derechos con los trabajadores de las economías formalizadas, son algunos de los obstáculos que los jóvenes tienen que perforar bajo la tutela de la organización sindical que los empodere de derechos. Los jóvenes a su vez estos deberían empoderar a las organizaciones, por medio de la participación en la afiliación y organización de estos jóvenes trabajadores.

Son indicadores claves en esta zona, el grado de conocimiento y acceso a los derechos laborales, derechos sindicales; las condiciones objetivas de libertad sindical, y el grado de acceso a la negociación colectiva y el grado de cobertura de la Negociación colectiva.

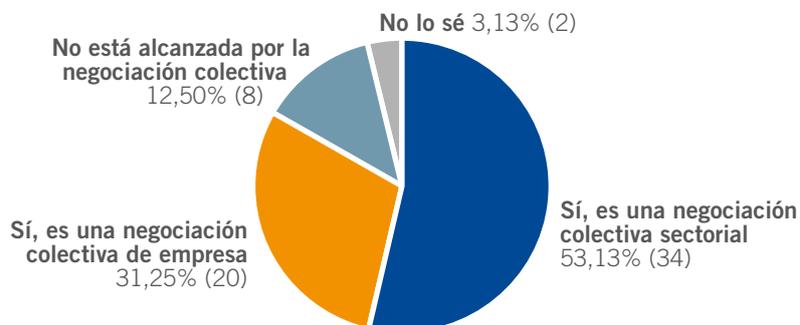
Para este círculo, una buena aproximación al déficit de trabajo decente la puede proporcionar preguntas tales como las 13, 14, 15, 16, 17, y 18 (GRÁFICOS 45, 46, 47, 48, 49 y 50) provenientes de la encuesta a jóvenes sindicalistas. Ver preguntas en el Anexo.

**GRÁFICO 45** ¿En tu opinión, hay distintos derechos para jóvenes que para trabajadores adultos?

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

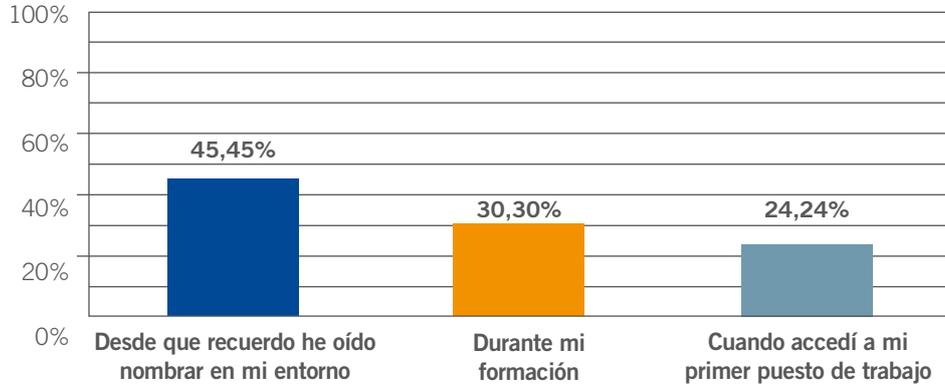
**GRÁFICO 46** ¿Cuáles son las formas de contratación que más te suenan?

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

**GRÁFICO 47** ¿Sabes si tu actividad está alcanzada por la negociación colectiva?

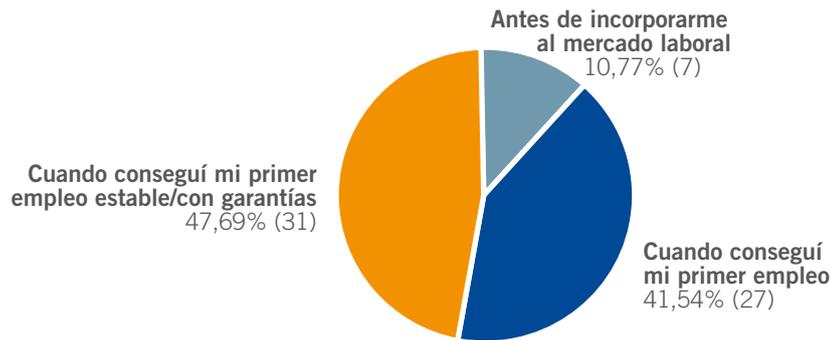
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

**GRÁFICO 48** ¿Cuándo tomaste el primero contacto o supiste de la existencia de organización sindical?



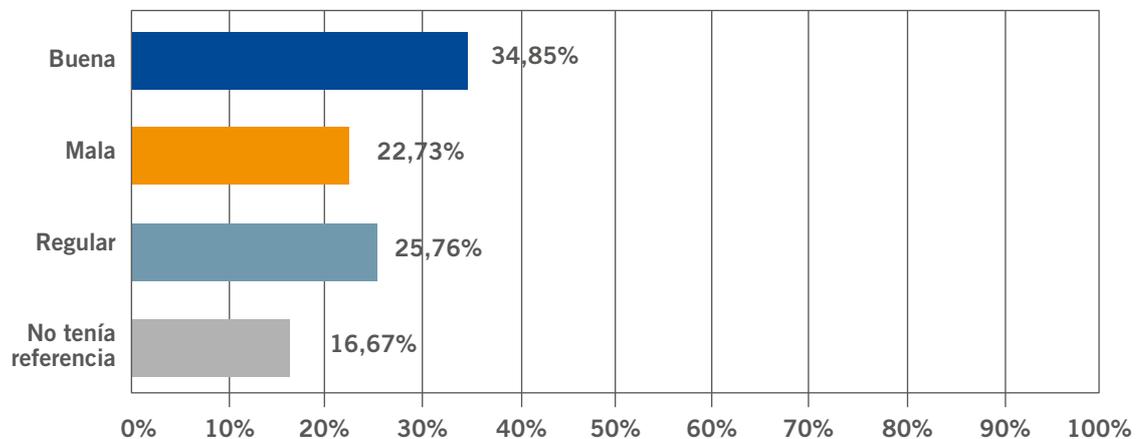
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

**GRÁFICO 49** ¿Cuándo te afiliaste a un sindicato?



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

**GRÁFICO 50** ¿Qué referencia tenías de la organización sindical?



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

El solo acceso a un puesto de trabajo no garantiza, de hecho, el acceso a la participación sindical en ninguna de sus formas. De allí que sea muy importante que la organización sindical se proponga a sí misma un seguimiento de las formas de contratación existentes en el entorno de su actividad porque éstas determinarían el grado de participación y de promoción de cuadros sindicales para la representación sindical en los lugares de trabajo.

Los GRÁFICOS 45 y 47 son indicadores de cultura e información sindical. El desconocimiento de los derechos sindicales esenciales, como el acceso a la negociación colectiva o la existencia o no de derechos para los trabajadores, según la categoría etaria de revista, hablan de la calidad de representación que existen en los lugares de trabajo o en cuanto estos jóvenes se ven representados en sus inquietudes laborales.

Respecto a la percepción de pertenencia a la clase, se puede deducir de los resultados relevados en el GRÁFICO 48 que sólo el 45% de estos trabajadores que ya han tomado la decisión de participar activamente de la vida sindical, es decir, han traspasado la falta de trabajo (50% de los jóvenes latinoamericanos en promedio no tienen trabajo) y luego han vencido la necesidad de representación sindical, tenían un grado de conocimiento previo de las organizaciones sindicales, independientemente de la opinión personal que ellos tuvieran de éstas. Eso nos habla de la baja institucionalidad que tiene el sindicalismo en esta franja etaria, déficit que hace imperioso el desarrollo de políticas específicas de concientización y atracción de los jóvenes.

Pero quizás, el dato más demoledor y que se relaciona directamente con el paradigma que enfrentan los jóvenes actualmente respecto a las formas de contratación, sea el que se puede desprender del GRÁFICO 49: cerca del 48% de los consultados se afiliaron a la organización sindical cuando tuvieron un empleo estable y con garantías. Es decir, que si se toma en cuenta la existencia de contratos precarios o simulación de trabajo independiente como prácticas comunes de contratación laboral, debemos inferir la exclusión de la participación que sufren muchos jóvenes a consecuencia de la sensación de fragilidad e indefensión de una relación laboral que sienten manejada por el contratante. Queda, entonces en evidencia, que la libertad sindical y la negociación colectiva son condiciones necesarias para aumentar la participación de un colectivo que ingresan a su primera experiencia laboral *“sin memoria sindical”*. Esto se puede relacionar a la política de incorporación exclusiva de jóvenes a la plantilla, llevada a cabo por grandes empresas que, bajo esta táctica, buscan una estrategia de trabajadores nuevos sin historia<sup>64</sup>.

Respecto de la referencia que tenían los encuestados sobre la organización sindical (GRÁFICO 50), hay que tener en cuenta la composición de la muestra, materia de análisis: para nuestros consultados, jóvenes sindicalistas, por su situación de revista, evidentemente no han sido presos de preconceptos o prejuicios que los llevaran a una auto exclusión de la participación sindical. Aun así, resulta preocupante que cerca del 65% de ellos tuviera una opinión entre regular, mala o sin opinión de las organizaciones sindicales. Se podría establecer una regla respecto a la vinculación entre la institucionalidad y la participación: tiende a hacer mayor participación en espacios con mayor espacio para cambiar la realidad, es decir, participar en un espacio donde la institución es una herramienta estratégica para el cambio de las condiciones de los jóvenes.

### **5.3.1.3 | Tercer Anillo. La condición suficiente. La participación y representación de los jóvenes**

En el entendimiento que el acceso al empleo en condiciones y medioambientes de trabajo seguros y protegidos socialmente, con el marco de una legislación protectora de derechos, no se sostiene

---

64 Resulta muy útil recurrir al testimonio del Cro. Franzati que, en pág. 134, describe los perfiles de contratación de la empresa al inicio de su instalación en el país.

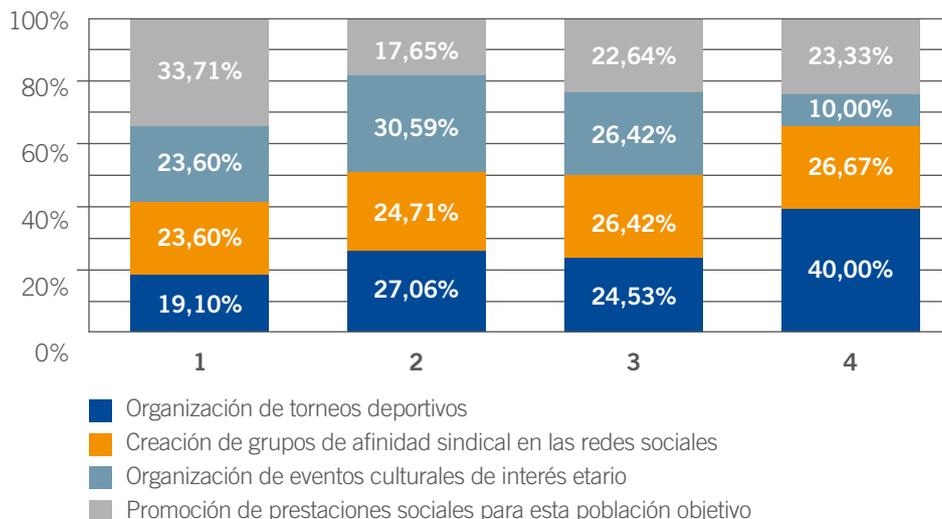
socialmente en el tiempo prescindiendo de los dos elementos que cortan transversalmente las dimensiones del trabajo decente: la libertad sindical y el acceso a la negociación colectiva. Del mismo modo y para dar continuidad y fortalecer la institucionalidad sindical, resulta estratégico facilitar la incorporación de los jóvenes a la estructura sindical en sus diferentes espacios de participación bajo la identidad de *jóvenes trabajadores sindicalizados*. Para definir algunos de estos indicadores, nos puede ayudar las preguntas 30, 31, 32, 33 (GRÁFICOS 51 AL 54). Ver preguntas en el Anexo.

Son indicadores claves en esta zona, el porcentaje de afiliación sindical de los jóvenes, su grado de participación sindical en sus centros de trabajo, el acceso a la representación sindical de los mismos, la capacidad de representación de la estructura sindical de las demandas e intereses etarios de ellos, la persistencia o no de dobles estándares de derechos, la existencia de barreras a la representación del colectivo en las organizaciones sindicales, la capacidad de las organizaciones de promover procesos de auto reforma sindical y el modelo cultural sindical del trabajo, entre otros.

Para la captación de este colectivo pareciera importante tener en cuenta el desarrollo de políticas de contención sindical. El desarrollo de actividades con foco en la juventud, una política de atención a las necesidades propias de los jóvenes, ajustadas a los tiempos actuales y la forma en cómo les llega esa información sindical son algunas de las solicitudes más presentes en sus demandas (GRAFICO 51).

Para ilustrar, a manera de ejemplo, tenemos el caso de aquellos sindicatos que poseen prestaciones sociales complementarias, que pudieron perder el interés de los jóvenes producto de la incapacidad de adaptación a la evolución social de tales prestaciones; o el subsidio o prestación por matrimonio o viaje de bodas. Es importante entender que los patrones culturales de los jóvenes de hoy día, pueden ser diferentes de lo que eran cuando los estatutos de las históricas organizaciones sindicales fueron aprobados. Las inquietudes de los jóvenes son las que pueden adaptar ese marco para una más fiel representación.

**GRAFICO 51 ¿Cuáles de estas iniciativas propondrías con el fin de promover una mayor afiliación de jóvenes en tu organización? (ordenarlo numéricamente - 1 = mayor importancia)**



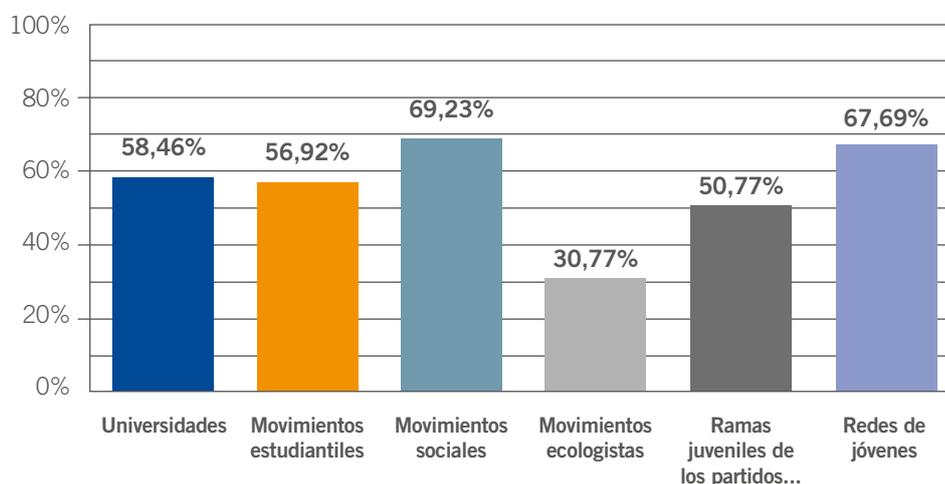
**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Si bien la muestra sesga los resultados obtenidos, entre los consultados se evidencia un alto interés por la participación sindical que, evidentemente, va mucho más allá de los intereses profesionales de

los trabajadores. Existe vocación y fuerte voluntad de participación en el espacio de la educación, de reivindicarlo como un espacio propio de maniobra y de alianzas estratégicas con este sector.

De otro lado, resulta interesante, en el GRÁFICO 52, que para más del 69%, los “movimientos sociales” sea un espacio de participación propio para la juventud. En los años de pérdida de poder relativo de las organizaciones sindicales a consecuencia de la pérdida de empleos y el aumento de los índices de pobreza en nuestra Región, se desarrollaron con fuerza expresiones del campo popular que cambiaron la mirada de la protesta en la calle: el protagonismo de los movimientos sociales (campesinos, sin tierra, desahuciados, etc.) fueron ganando espacio dentro de la sociedad, en procura de la satisfacción de demandas sociales, que en el pasado el trabajo resolvía a través de la movilidad social. No es extraño que los jóvenes que nacieron y crecieron en paralelo a estos movimientos sociales, reivindiquen estos espacios como propios y útiles para la participación y la confluencia con las organizaciones sindicales.

**GRAFICO 52 ¿En qué espacios de participación, propios de jóvenes, deberían estar presentes las organizaciones de trabajadores?**

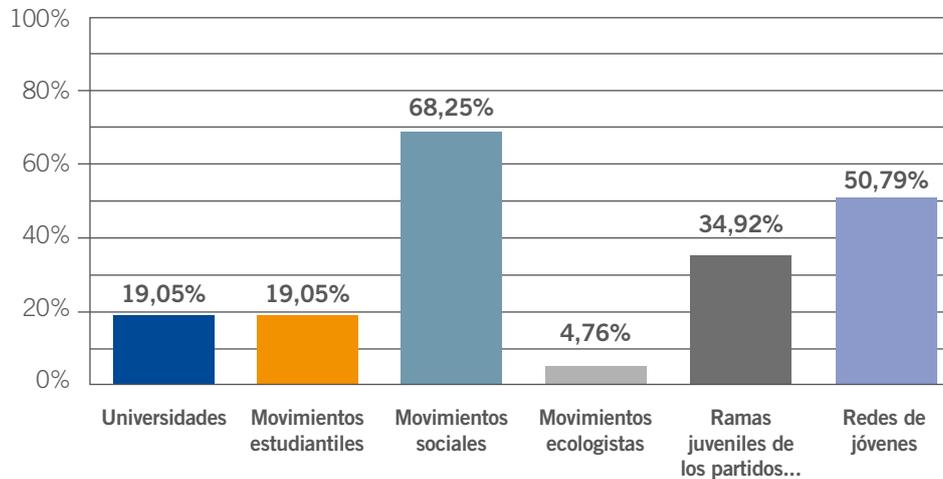


**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Resulta complementaria la información que nos proporciona el GRÁFICO 53, en donde si bien estos jóvenes indican como un importante campo de actuación el ámbito educativo, a la hora distinguir si efectivamente reconocen que sus organizaciones trabajan con esos grupos, las respuestas afirmativas descienden abruptamente. Es decir, se indica la necesidad de trabajar más estrechamente con estos sectores, pero se reconoce que poco se hace para lograrlo. Una opción particularmente interesante la da el desempeño de los movimientos ecologistas. El cuidado y protección del medio ambiente es una preocupación social relativamente reciente, por lo que en consecuencia existe una conciencia ecológica mucho más arraigada a la juventud que a otros grupos etarios. La diferencia, para este caso, entre lo que se considera necesario y lo que efectivamente se lleva a cabo es muy significativa.

Estas diferencias, en general, pueden estar hablando de la agenda política, al interno de los sindicatos, que los jóvenes entienden prioritaria. No se trata de reemplazar prioridades, se trata de encontrar una conciliación de todos los intereses de manera de jerarquizar la representación de todos los sectores.

**GRAFICO 53** ¿Conforme a las opciones de la pregunta anterior, en cuáles de esos espacios participa efectivamente tu organización sindical?

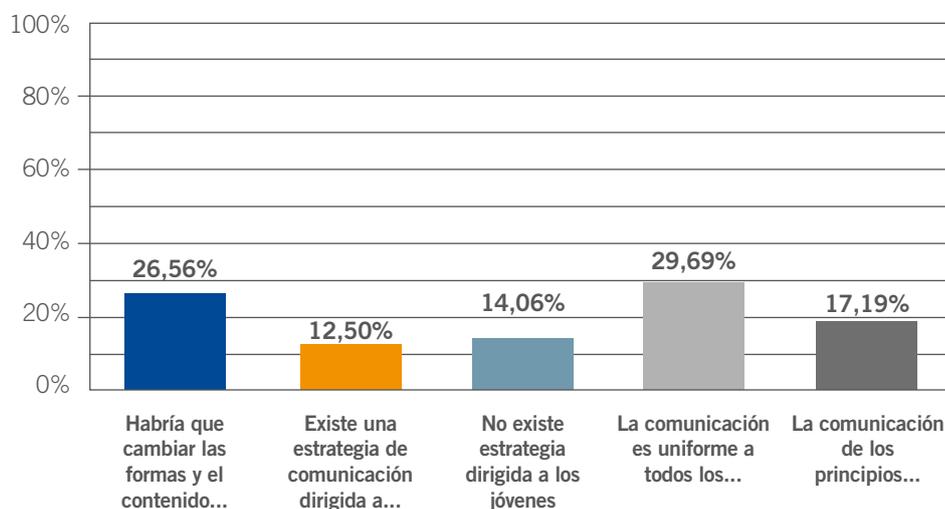


**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

Una de las maneras de conciliar los intereses de la agenda sindical y las demandas de estos nuevos trabajadores con el fin de aumentar su representación y promover una mayor participación, radica en la forma de acceder y de llegar a ese colectivo. Como se ha visto, el desarrollo y la influencia de la comunicación y su estrecha relación con la tecnología hacen que tan importante como el discurso (contenido), sea la forma de propagarlo (contenedor). Las formas que provee la tecnología de las comunicaciones resultan claves para achicar la distancia que se abre entre los grupos que tienen acceso irrestricto a la sociedad del conocimiento de aquellos que no la tienen. La dinámica de los cambios tecnológicos en materia de comunicación ponen en tela de discusión las convenciones del lenguaje, las expresiones y hasta reposicionan las prioridades de los trabajadores.

En este sentido, la mayoría de los consultados reconoce falencias a la hora de comunicar el discurso sindical hacia los jóvenes; ya sea por no haber vías diferenciadas de comunicación, o por no contener un discurso específico para los jóvenes (GRÁFICO 54). Mirando las alternativas, podemos distinguir como indicadores valorativos de los modelos de comunicación vigentes en las organizaciones sindicales, las 2ª (existe una política definida para los jóvenes) y la 5ª (la comunicación de los principios de las organizaciones). La suma de estas dos opciones alcanza sólo al 30 % de las respuestas, mientras que las opciones restantes (70%) representan ausencia o una visión estratégicamente inapropiada para la aproximación y acercamiento hacia el colectivo de jóvenes.

**GRAFICO 54 ¿Cómo piensas que es la comunicación externa de tu organización hacia los jóvenes? ¿Cómo se transmiten los principios, valores y las propuestas de tu organización? (es posible escoger más de una alternativa)**



**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

## Juventud: pasado y futuro desde el presente

La última pregunta de nuestro cuestionario busca, a través de mecanismos indirectos, conocer cuál es la razón por la que los jóvenes participan en algunas de sus formas de la vida sindical en sus organizaciones y cuáles son los escenarios que perciben, desde sus subjetividades, respecto del pasado que pudieron conocer por sus ancestros o bien por lo que imaginan; del presente que es su espacio natural de transformación diaria y como imaginan o tienen convicción que va a ser el futuro, respecto a la situación laboral.

Para ello, se propuso a los consultados que imaginaran *3 fotografías* que describieran 3 momentos en el tiempo: *el inicio de la edad laboral de tus padres (pasado)*, *tu situación laboral actual* y *la visión de futuro (a 10 años vista)*. ¿Cómo serían tus percepciones acerca del pasado, presente y del futuro respecto a las *Condiciones de Trabajo*, *Libertad sindical*, *Relevancia de las organizaciones de trabajadores*, *visión de la sociedad respecto de las Organizaciones Sindicales* y *Participación de los jóvenes en las Organizaciones Sindicales*? Se les pidió que calificaran entre 1 -situación más desfavorable- y 10 -situación más favorable. Ver GRÁFICO 55 a, b y c respectivamente.

Sin perjuicio de poder jugar con otras combinaciones para el análisis, hemos elegido agrupar las respuestas obtenidas en bloques, sólo despegando la variable *“participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales”* y podemos observar algunas particularidades para destacar.

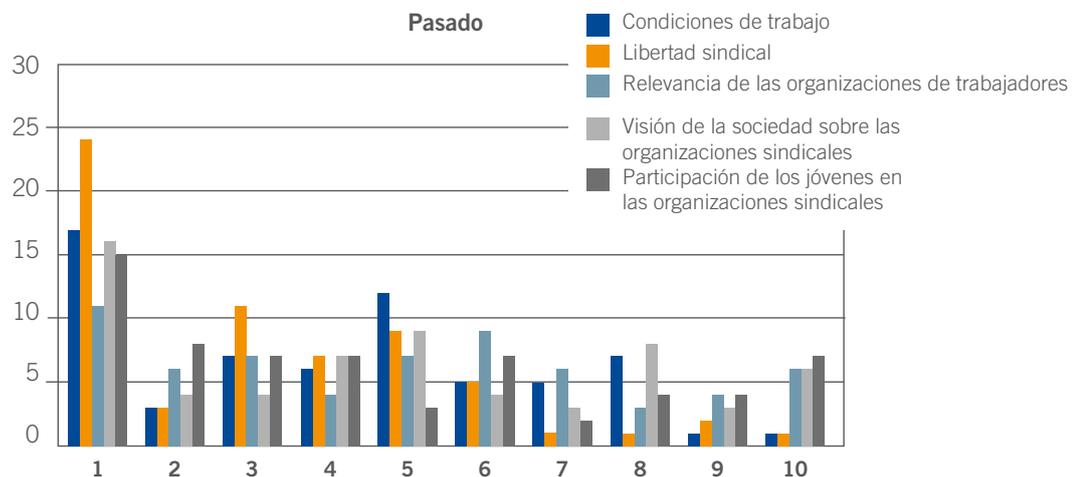
En primer lugar y en un análisis de tendencia se advierte que, respecto al pasado, los jóvenes perciben una visión pesimista del desempeño de las variables observadas, en términos generales; tal como se puede ver en el GRÁFICO 55 (a) en la línea de tendencia. Esto surge de considerar que las respuestas mayormente se concentran, para las 5 variables analizadas, en la opción 1 (situación menos favorable), disminuyendo abruptamente para las demás opciones valorativas. Si bien la diferencia entre intervalos calificativos es importante, no lo es como lo muestra el GRÁFICO 55 (c) que intenta ver las expectativas de estos mismos jóvenes respecto al futuro. En relación de ambas ilustraciones, estos jóvenes expresan una visión más optimista para el futuro.

Para el pasado, visto desde el presente, estos jóvenes trabajadores imaginan condiciones de trabajo mucho menos respetuosas de los derechos y en particular un déficit de la libertad sindical, pero no

identifican entre las prioridades de cambio la opinión pública acerca de las organizaciones sindicales. Este punto es bien interesante si se piensa que la valoración en el pasado del sindicato, como institución reivindicativa, no estaba en tela de juicio. Aunque “los éxitos” en términos de mejoras de condiciones de trabajo y las posibilidades de acción sindical fueran fuertemente restringidas (represión y persecución a la institución). Estas condiciones, aunque adversas, hablan de la consideración y el respeto de los jóvenes sindicalistas de hoy a la historia sindical.

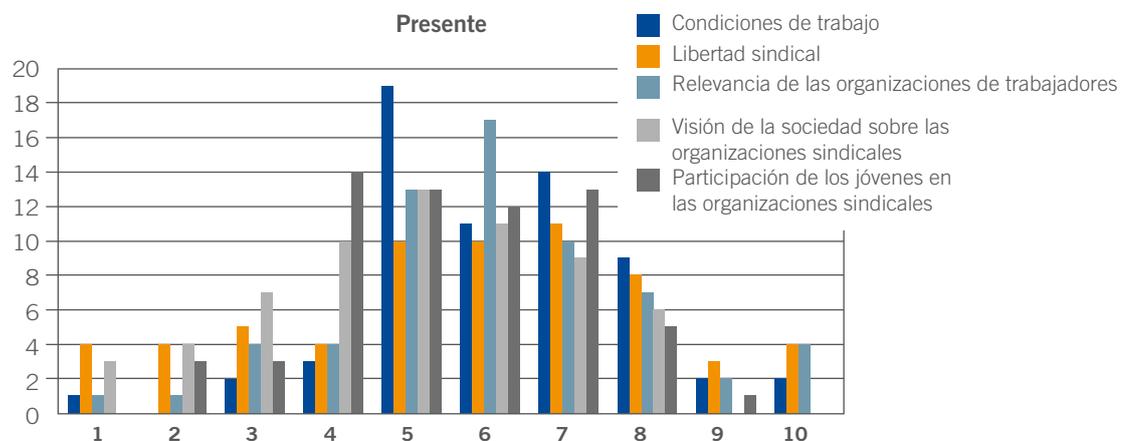
En algún momento se hizo mención a esa asociación arbitraria y antipática de los jóvenes con el futuro. Si esto fuese la opinión de los jóvenes, otros resultados deberíamos haber obtenido del GRÁFICO 55 (b) que justamente centran el eje de las preocupaciones sobre las variables de interés en el hoy. La concentración en forma de distribución normal de las respuestas puede interpretarse como un reconocimiento que el presente socio laboral es mejor que en el pasado, por la lucha de los sindicalistas del pasado probablemente, pero los problemas que los aquejan están también vigentes hoy y de su participación e intervención es que creen en mejoras hacia el futuro (GRAFICO 55 (c)).

**GRÁFICO 55 (A)**



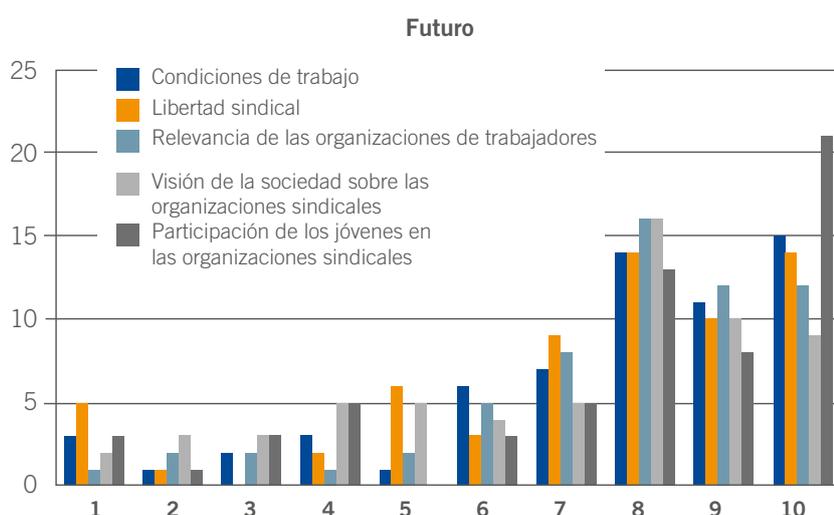
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

**GRÁFICO 55 (B)**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

GRÁFICO 55 (C)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

## 6 | La palabra de los jóvenes

Del 29 de septiembre al 3 de octubre de 2014 tuvo lugar en Buenos Aires (Argentina), el Seminario de “Formación de Jóvenes Promotores y Promotoras Sindicales de Juventud. Por más trabajo decente” que culminaba así el proceso de formación a distancia “Jóvenes Promotores de Trabajo Decente”, iniciado por el Centro de Formación Internacional de la OIT de Turín y la Oficina Regional de ACTRAV de la OIT en Lima.

En esta actividad participaron jóvenes representantes de las centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas –CSA- y diferentes Federaciones Sindicales Internacionales como la UNI, Industrial, ITF, UITA, ISP, FIP, presentes en el cierre presencial del mencionado seminario.

Durante esa semana se tuvo la oportunidad de conocer la realidad de los jóvenes en primera persona, a través de sus intervenciones a lo largo del curso, muchas de ellas citadas a lo largo de este Informe. Además de las experiencias colectadas, uno de los insumos que resultó fundamental a la hora de analizar datos cuantitativos, fue la validación y testeado de una serie de preguntas previamente diseñadas para este informe con la intención de reflejar, por medio de una encuesta a cumplimentar y distribuir entre un mayor número de jóvenes que los presentes, con la intención de conocer la relación de los jóvenes con el sindicato, su primera toma de contacto con la organización sindical, sus percepciones respecto al pasado, presente y futuro de la relación entre jóvenes y sindicalismo, resultados que se presentan y analizan posteriormente.

### 6.1 | Resultados cuantitativos de la encuesta

En la encuesta referida anteriormente respondieron jóvenes trabajadores, convocados desde el área de Juventud de la CSA, de un rango de edad entre 25 y 40 años, de los cuales el 55% son de sexo masculino y el 45% femenino, y de los cuales casi la totalidad (el 95%) están en el mercado laboral desde hace más de 5 años.

Un 64% de ellos se afilió cuando tuvo su primer empleo estable, pese a que la referencia que tenían de la organización sindical es en su mayoría regular o mala (54%) o ninguna (14%). Las razones por las que señalan que se incorporaron a la estructura sindical son en su mayoría (64%) ideológicas.

Todas las personas encuestadas tienen un nivel formativo mínimo en secundaria y un 73% con formación por encima de la secundaria, formación universitaria o similar. Además, casi un 70 % de los encuestados tienen formación en oficios y esta formación estuvo vinculada a la organización sindical.

Más de la mitad de los encuestados refiere que escucho en su formación hablar de derechos laborales y/o sindicales.

Una gran mayoría de los jóvenes encuestados (77%) considera que hay diferentes derechos para los jóvenes que para los trabajadores que han superado esta franja etaria.

Al ser consultados acerca de los temas que ellos más han conseguido cambiar desde que son representantes sindicales son, en primer lugar temas de salario (un 82% de los encuestados ha intervenido y mejorado en salarios), en temas de salud y en temas de formación (en más de un 70% en ambos casos) y en temas de estabilidad en el empleo (en un 68%).

Los jóvenes encuestados creen que la forma de definir una política sindical para la participación y representación de los jóvenes se debería llevar a cabo principalmente a través de planes de formación (lo creen así, casi un 60% de ellos), si bien otros posibles caminos serían a través de la promoción de comisiones de jóvenes, o mediante planes de acción sindical o bien promocionando el empleo joven.

Estas características dotan a la muestra de un colectivo singular: sin dudas estos jóvenes son los que están en mejores condiciones de participar y acceder a la representación sindical en los diferentes estamentos sindicales. En consecuencia, los resultados, por el opuesto, nos dejan mucha información acerca de los déficits que enfrentan los jóvenes a la hora de atravesar los anillos concéntricos en procura de una mayor participación en la estructura sindical.

## 6.2 | Resultados cuantitativos de la encuesta

Los datos analizados fueron extraídos del diseño de encuesta elaborado bajo la plataforma “surveymonkey”, que fuera puesto en línea a instancias de la colaboración del Centro Internacional de Formación de OIT de Turín<sup>65</sup>. Como se dijo, si bien se tenía esbozada una batería de preguntas, previamente a la realización del Seminario regional de Jóvenes Llevado a cabo en Buenos Aires a fines de setiembre y principio de octubre de 2014, dicha actividad sirvió de testeado del cuestionario inicial, mejorando y corrigiendo el mismo a partir de las intervenciones y la validación de los presentes.

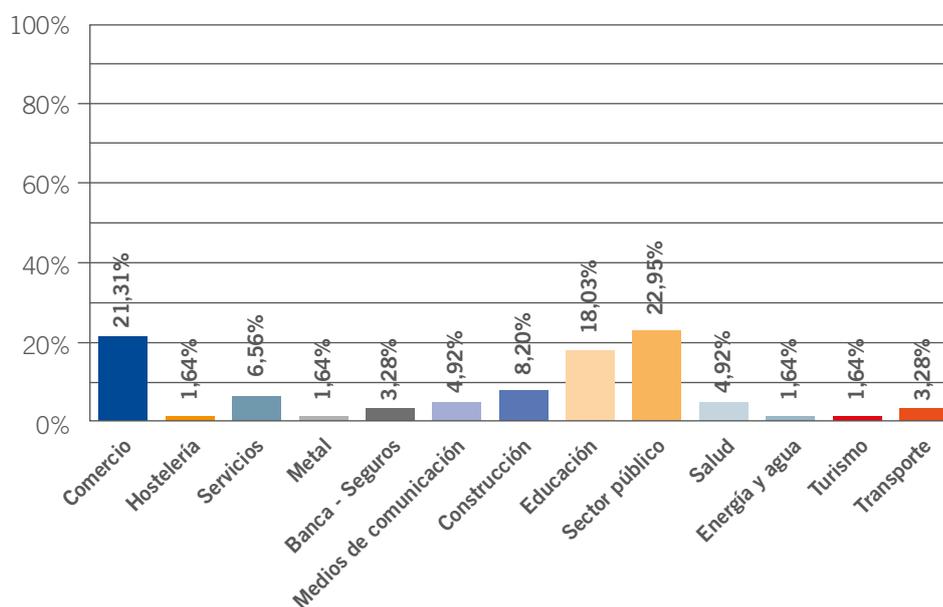
Así, llegamos a los resultados que nos da un total de 75 participantes en la encuesta provenientes de distintos países de la Región como: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Uruguay. Los participantes pertenecen a organizaciones sindicales afiliadas a distintas Federaciones internacionales y/o centrales nacionales<sup>66</sup>.

Respecto a la rama, o actividad de origen de los compañeros encuestados también debemos destacar el grado de variedad, tal como se puede apreciar en el GRÁFICO 56. Esto proporciona un mayor valor a las respuestas ya que marcan el comportamiento y las percepciones de estos jóvenes sindicalistas, mas allá de las particularidades de la actividad productiva por las que estén influidos.

65 Especial reconocimiento a la colaboración y labor de Jesús García Jiménez y Alessandro Patrone por facilitar el acceso y la compilación de los datos relevados.

66 Argentina (CGT, CTA), Brasil (UGT), Chile (ISP (INTERNACIONAL DE SERVICIOS PUBLICOS), Colombia (CUT),

Costa Rica (CMTC, CTRN), Guatemala (CGTG, CUSG), Honduras (CUTH), México (CTM, CROC), CONFEDERACION DE UNIFICACION SINDICAL, Uruguay (PIT-CNT).

**GRAFICO 56 Rama/Actividad/Sector**

**Fuente:** Elaboración propia en base a encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados.

### 6.2.1 | Metodología y marco teórico del relevamiento

Tal como describiéramos en el estado del arte, el enfoque y la dirección escogida en este Informe partió de las siguientes premisas:

- ∨ Los objetivos y el estándar de trabajo decente se encuentran definidos e identificados en importantes y recientes documentos de la OIT, además de los instrumentos normativos que permiten materializar el “hacer iguales a los desiguales”.
- ∨ La dimensión de “jóvenes”, junto a otros colectivos vulnerables, incorpora dificultades adicionales de acceso a los estándares de *trabajo decente*.
- ∨ Sin perjuicio de la importancia y participación y hasta confluencia en acciones comunes con otros movimientos sociales, la organización sindical es el vehículo natural para la reivindicación de derechos laborales y sociales.
- ∨ Las encuestas buscan reflejar cuales son intenta describir los obstáculos a sortear en este camino, desde su perspectiva y proponer acciones sindicales tendientes a ampliar la participación, según se puede apreciar en el cuestionario del Anexo I.
- ∨ La población objetivo fue orientada a la participación de jóvenes sindicalistas, tuvieran estos cualquier grado de participación y/o representación en la estructura de sus organizaciones sindicales<sup>67</sup>.

### 6.2.2 | Alcance, fundamento y objetivo de las preguntas formuladas

El cuestionario fue pensado conforme a la estructura y el planteo de los anillos concéntricos de acceso a la participación y representación sindical por parte de los jóvenes en las estructuras sindicales. Tal

<sup>67</sup> Cabe hacer un especial reconocimiento a la labor de difusión y de promoción del cuestionario encuesta del Responsable del Programa de Juventud CSA/CSI, Marcelo Alvarenga, quien con sus inquietudes, consultas y acción contribuyó a la participación de un mayor número de compañeras y compañeros en las respuestas.

como se comunicó a los jóvenes que accedían a la página a llenar la encuesta, el cuestionario estuvo destinado a conocer su opinión y visión sobre aspectos que hacen a la participación de los jóvenes en diferentes instancias institucionales de las organizaciones sindicales.

La estructura y diagramación del cuestionario, así como su profundidad, aportarían elementos cualitativos útiles para favorecer a la participación y aumentar la presencia e incidencia de los jóvenes en el sindicalismo, como también detectar los obstáculos que muchas veces explícita e implícitamente impiden la participación de más jóvenes en las organizaciones sindicales, como también permitirán elaborar propuestas que, desde la perspectiva de la juventud, reflejen las demandas de los jóvenes trabajadores.

La estructura del mismo respeta el criterio de anillos concéntricos que van desde el contacto con el trabajo, el acceso a los derechos sindicales, sociales y laborales, la participación como afiliado a una organización sindical, la representación sindical en los centros de trabajo, hasta la representación en las conducciones en los diferentes niveles de la organización sindical. Con la intención de dirigir el cuestionario hacia preguntas que permitan inferir el grado y la forma de participación que los jóvenes perciben de sí mismos y en relación a experiencias o referencias con las que pudieran cotejar los cambios operados.

El cuestionario podemos seccionarlo en 2 partes: 1) una recolección de datos previos que dan cuenta de la nacionalidad del participante, su organización de pertenencia y la central sindical en la que participa o en la que se enrola su organización sindical de base. También se requiere la actividad o sector en el que trabaja actualmente. 2) otro grupo de preguntas son datos personales que permiten definir el rango etario y la representación de la muestra por sexo.

El siguiente grupo de preguntas (3 a 6) pretenden indagar acerca del vínculo existente entre la educación y la formación y el acceso a los derechos, y el grado de presencia sindical en esa etapa de sus vidas. Las preguntas 7 a la 10 hablan del significado del trabajo desde esa perspectiva, lo que se llama en muchas partes del documento la visión del paradigma laboral.

Las preguntas 11 a la 14 buscan indagar acerca de la relación de su experiencia laboral y la relación de esa experiencia con el entorno social, podríamos asociar esto a determinar si existe o no un choque en el concepto de la cultura del trabajo entre los jóvenes y el resto (padres, familiares, amigos u opinión pública en general). Las preguntas 15 a 19 dan cuenta del primer contacto del encuestado con la organización sindical como institución representativa de los intereses de los trabajadores. Desde la pregunta 20 a la 25, se explora acerca de la experiencia personal de los encuestados respecto a la representatividad alcanzada. Las preguntas, 26 hasta la 33, permiten detectar desde distintos puntos de vista, que acciones encuentran posible los jóvenes para incrementar la participación y la representación de los mismos en las estructuras sindicales. La última pregunta pretende, desde su conocimiento del pasado, analizando el presente e imaginando el futuro, medir el grado de evolución de los derechos laborales, sindicales y sociales a través del tiempo.

Tal como les fuera recordado a los trabajadores jóvenes que respondieron al cuestionario, la Confederación Sindical de las Américas CSA tiene por objetivo y deber *ser una necesidad de toda la sociedad bregar por mayor libertad sindical y una mayor participación en las instancias de decisión del sindicalismo*. La mayor participación, en especial de los jóvenes en la vida interna de los sindicatos contribuye a una mayor calidad institucional no solo de las organizaciones sindicales. La mayor participación contribuye a la consolidación de sociedades más democráticas y justas.

### 6.3 | Entrevistas a jóvenes sindicalistas, testimonios

A modo de enriquecer el presente informe en el Anexo se presentan testimonios de jóvenes sindicalistas extraídos de entrevistas personales con cada uno de ellos. A diferencia de la encuesta,

estas entrevistas proporcionan características, manifestaciones y pensamientos que son citados en varios párrafos del informe y que sirven como evidencia de muchas de las aseveraciones.

A los efectos del método utilizado y la selección de estos jóvenes trabajadores, se tuvieron en cuenta el tipo de actividad laboral, la complejidad del colectivo laboral, posición de revista en la organización sindical, los diferentes entornos socioeconómicos, tratando de proporcionar la mayor diversidad nacional posible, dado el alcance regional del informe.

Por último, mencionar que estas entrevistas no respetan un formato uniforme para todos los entrevistados, justamente en atención a la diversidad de los testimonios y al objetivo de extraer algunas definiciones específicas.

## 71 Conclusiones

La inclusión en la Agenda Internacional del Trabajo de los temas inherentes a los problemas de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, la calidad de sus empleos, la estabilidad de los mismos, entre otras características; hablan de la preocupación social que supone vivir un tiempo en el que el trabajo humano no explica y, lo que es peor, compromete generaciones futuras con la incertidumbre que produce el prepararse para una vida activa en la que el colectivo natural de llegada no logra el necesario ensamble para la reproducción social.

Esta es la preocupación que comparte y rescata la OIT, como el organismo internacional tripartito por excelencia que, a través de sus declaraciones, informes y discusiones en las CITs promueven la problemática de los jóvenes, ya no como el solo emergente de los ya indiscutidos problemas de desigualdad que asolan a la sociedad toda en el mundo y particularmente en nuestra Región. La OIT reconoce la gravedad que encarna la persistencia de estos déficit de inserción entre los jóvenes, no sólo por las consecuencias presentes, sino y fundamentalmente, por las huellas que la resignación ante esta nueva realidad produce en el largo plazo y el efecto que causa en las futuras generaciones de trabajadores y por qué no de empleadores.

En simultaneo, el movimiento sindical de las Américas abrazó esta inquietud advirtiendo, tal como se demuestra en este Informe, en distintas instancias de participación, sobre el riesgo de no intervención sobre un colectivo que potencia las desigualdades de acceso hacia otros colectivos cuyas características de vulnerabilidad establecen sub estándares de derechos de los trabajadores, perjudicando no sólo a quienes son objeto de tales restricciones normativas: desde el punto de vista colectivo todos los trabajadores se perjudican de la exclusión de algún colectivo de trabajadores, no sólo quienes son materia de exclusión. Así, podemos ver como las condiciones de vulnerabilidad de jóvenes mujeres retroalimentan las condiciones de vulnerabilidad a las que las mujeres trabajadoras en general suelen estar expuestas; la discriminación de los jóvenes migrantes aumentan o terminan institucionalizando la pérdida de derechos de los trabajadores migrantes de todas las edades; y así con diferentes colectivos que a lo largo de este informe se fueron citando. La CSA hace propio el principio de hacer iguales a los desiguales y como tal resulta indispensable intervenir desde todos los ámbitos en un colectivo cuya caja de resonancia es la calidad de trabajo de todos los trabajadores.

Aquí surge, entonces la primera justificación integradora de las políticas. Los intentos, aunque destacables, de la política pública han venido poniendo la estrategia en la focalización. Esto es comprensible, el auge del pensamiento único en materia de política económica, la ausencia de políticas sectoriales, la deserción del estado como corrector de las fallas de asignación del mercado, hicieron urgente la necesidad de atender el síntoma sin, en el corto plazo, entender la integralidad del problema: el déficit de trabajo decente en los jóvenes, la falta de oportunidades de empleo y la ausencia de un modelo de trabajo con derechos no es un problema de y para los jóvenes, o no al

menos exclusivamente, condiciona y limita todos los estándares laborales y productivo en pos de la eficiencia económica, desvinculando al hombre del centro de la política.

Se observa así, como la mayoría de los planes e intentos de programas y políticas para la inclusión de jóvenes en la Región, comienzan a partir, en el mejor de los casos, que los ellos concluyen la experiencia educativa, sin reparan demasiado si esta fue satisfactoria, frustrante, inhibitoria o promotora de herramientas que mejoren la calidad de empleabilidad de esos jóvenes.

Este es un primer elemento a atender; la política de inserción laboral de jóvenes no puede empezar a visibilizarse en la edad activa de estos. En muchos casos, esa oportunidad llega tarde o, en el mejor pronóstico, puede beneficiar a aquellos jóvenes que tienen más acumulado individual, de entorno familiar y social, para acceder a más y mejores puestos de trabajo. Estos resultados desnaturalizan el rol del Estado en la intervención pública a través de la política: justamente el objetivo debe ofrecer igualdad de oportunidades a aquellos que de base presentan mayores desigualdades desde la más temprana infancia.

Por todo lo visto las políticas de inclusión social con enfoques de derechos, sustentables en el tiempo y plasmadas en presupuestos, tales como la calidad y continuidad educativa; programas de protección social con mínimos que aseguren el desarrollo humano son la primera política destinada a achicar la brecha que el mercado de trabajo les ofrece a los jóvenes que ingresan o buscan hacerlo en la edad de trabajar. Es más, la no existencia de políticas de promoción de la reducción de la brecha social, adelanta el ingreso al mercado de trabajo de jóvenes a menores edades con menores grados de formación, acrecentando la desigualdad de oportunidades entre trabajadores.

Resulta especialmente destacable atender a la cuestión de género en el diseño e implementación, tanto de las políticas de promoción social como en las que se implementan al acceso al mercado de trabajo. Como se puede apreciar en todos los indicadores laborales utilizados, las mujeres jóvenes ofrecen una doble condición de vulnerabilidad; son jóvenes y su condición de mujeres las discrimina de hecho, exigiéndoles mayor formación para iguales puestos y una diferencial de remuneración para iguales tareas que los varones. Son, además, agravantes de estas condiciones de vulnerabilidad la discriminación sufrida por origen étnico, racial y la situación de jóvenes con capacidades diferentes.

La evidencia muestra que la desigualdad y aspectos socio económicos de la juventud y sus entornos familiares y sociales en relación con la pobreza estructural determinan el punto de partida para la reproducción de desigualdades en el mercado de trabajo y las oportunidades de empleos decentes en la edad adulta.

Del mismo modo que resulta ingenuo y reprochable que las políticas de inserción laboral lleguen al momento que los jóvenes deben ingresar a trabajar. Quizás por los mismos factores, las organizaciones sindicales deben ocuparse de velar por puntos de partida de mayor equidad para no tener que enfrentar a la hora de defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, grupos segmentados de la fuerza de trabajo que, sin desearlo, jalan hacia abajo los derechos adquiridos y las reivindicaciones alcanzadas. De lo contrario, el espacio de intervención sindical se circunscribe a accionar cuando la situación está incorporada al acervo cultural de los jóvenes trabajadores y, desde ese estadio, es más difícil revertir la situación.

Es, entonces, imposible no mencionar el daño producido en la desarticulación de las funciones de los estados Latinoamericanos que, al influjo de la doctrina de compartimentación del estado, tendieron durante el auge del neoliberalismo, no sólo a reducir en funciones (básicas) y presupuesto al Estado, sino también generaron compartimientos estancos entre políticas públicas que debería ser complementarias e íntimamente relacionadas con participación de los actores sociales.

Así, resulta imposible pensar en soluciones de largo plazo sin pensar en el vínculo que debe existir entre la educación formal y el modelo de sociedad inclusivo pretendido, entre la educación formal y la

formación profesional, la promoción del cambio tecnológico con motor en el estado como delineador de la política industrial y productiva de nuestros países; el modelo de producción nacional y las áreas estratégicas de desarrollo, como el intercambio regional comercial dentro de la Región, entre las macro políticas relacionadas. La promoción de la industrialización y desprimarización de nuestras economías permitirán, no solo el aumento del valor agregado y niveles de ingreso a nuestros países, fundamentalmente generará mayores condiciones y oportunidades de empleos para nuestros jóvenes; que producto de la concentración y centralidad de exportaciones primarias, se ven forzados a migrar en busca de oportunidades no encontradas en sus lugares de origen.

Aún con un cambio de tendencia acerca del rol del estado en la Región, a partir del estrepitoso fracaso de las políticas de corte neoliberal, todavía el gasto en los bienes públicos promotores naturales de igualdad social como la educación, todavía creciente en comparación con épocas pasadas, dista de los niveles que aún hoy, y en el centro de políticas de austeridad, tienen los países europeos.

A pesar de ello, la situación de los jóvenes en la actualidad enfrenta un panorama por demás complejo: en la mejor de las situaciones el sistema educativo los prepara para transitar la vida adulta con un trabajo que resulta escaso y/o ya no demuestra las virtudes que en el pasado permitía a los trabajadores la movilidad social, aún dentro de la misma clase trabajadora; pero además, la frontera de necesidades de bienes, marcada por la sociedad de consumo, se extiende mucho más allá de sus posibilidades, generando conflictos acerca de cuáles son los reales objetivos de realización.

Todos estos elementos describen la realidad actual, soslayarla no sólo impedirá integrar a estos jóvenes a una oferta de trabajo más cohesionada y homogénea, imposibilitará a los mismos a conocer el enfoque de derechos que les corresponde, no como jóvenes, sino como trabajadores que pertenecen a un colectivo cuyas luchas, conquistas y reivindicaciones forman parte del progreso social.

Resulta innegable el efecto producido por el cambio de paradigma en la producción de bienes y servicios y su repercusión en la cantidad y la calidad del empleo disponible. Si a ello le sumamos el paulatino agotamiento del bono demográfico que va a cambiar en el futuro la tasa de dependencia (relación pasivos/activos), estamos perdiendo una oportunidad de que los actuales jóvenes permitan sostener, al menos sin requerir de mayores esfuerzos colectivos, a los sistemas de protección social, haciendo a las sociedades más justas y solidarias.

Estos cambios no se han visto aún reflejados en la estrategia de contención de los jóvenes por las organizaciones sindicales. Los estatutos, cartas magnas que reglan la vida institucional de nuestras organizaciones, salvo excepciones, siguen respondiendo a la realidad de los orígenes de las organizaciones sindicales, claramente bien distinta a la realidad actual: las imposiciones de la oferta, el agotamiento del modelo fordista de producción, introdujeron cambios socio laborales que tradujeron en altas tasas de desempleo de larga duración, descentralización productiva, eslabones de producción informales en las cadenas de suministros, lo que deterioraron la calidad del trabajo pero, fundamentalmente, atomizaron el poder sindical unificado de representación.

Así, los jóvenes en la actualidad perdieron la referencia social del sindicato como poder transformador exclusivo de la realidad laboral: hijos de desempleados de larga duración, la imagen del trabajo es el refugio en procura de ingresos para la supervivencia, o la estabilidad laboral depende de los tipos de contratos flexibles disponibles o, en el extremo del trabajo informal sea dentro de la economía formal o informal, de la voluntad unilateral del patrón que dispone cuanto tiempo dura esa ocupación.

Reconociendo la importancia exclusiva de la Organización Sindical como actora del conflicto de la puja distributiva, parece imperioso que las organizaciones deban adaptarse a los nuevos desafíos de la representación de trabajadores. En algunos países, la proliferación de organizaciones con coincidencia en objetivos de representación, no pueden obrar como reemplazantes de la reivindicación ni mucho menos de la acción sindical, cuya canalización debe promoverse desde la Organización sindical como

promotora de derechos profesionales de los y las trabajadoras. Muchos sindicatos, representativos de actividades donde la tecnología produjo cambios abruptos en las formas de trabajo se han visto forzados a adecuar las formas de aproximación y respuesta a colectivos de trabajadores, cuyas diferencias tecnológicas no sólo incluyen los métodos de trabajo, sino también responden a lenguajes, costumbres y formas de relacionarse entre si, debiendo conciliar culturas para una aproximación y el reconocimiento de pertenencia sindical.

Otros elementos a considerar son las barreras de los jóvenes a la participación sindical dado este contexto que describimos. A las esperables prácticas antisindicales del empleador en los centros de trabajo, hay que agregarle la atomización de las unidades productivas, la tercerización de actividad, la subcontratación de servicios antes integrados en los mismos centros de trabajo; todos estos elementos que, en consecuencia atomizan la acción sindical requiriendo de cambios estratégicos que no siempre se producen tan velozmente como los cambios en las modalidades de producción. Esto no significa que haya cambiado la naturaleza del conflicto: los jóvenes siguen pensando que el conflicto es por el ingreso, pero se identifican muchas veces en disparidad de condiciones para la lucha, razón que justifica la regulación normativa de las nuevas formas de contratación y empleos, que subestandarizan derechos para los jóvenes.

Esta apertura estratégica no la tienen que dar los jóvenes, ni las organizaciones sindicales como si habláramos de posiciones antagónicas. La apertura se da desde la clase trabajadora que advierte que la estrategia sindical sigue siendo la más adecuada para enfrentar el conflicto incorporando a los jóvenes como trabajadores y no bajo el estigma de “joven”. La juventud no es un estado de llegada, por tanto no es permanente, el joven llega al sindicato para ser sindicalista y es con los saberes adquiridos y la experiencia sindical como, a través de la práctica sindical, se forman los cuadros sindicales que aspiran legítimamente a la conducción. Por ello resulta muy importante la evidencia de que muchos jóvenes tomaron contacto con los sindicatos a partir de la formación de oficios o formación profesional. Sin complemento de esta con formación sindical que vincule los saberes de oficio a la defensa y conocimiento de los intereses profesionales como trabajadores, la formación puede contribuir a la eficiencia económica pero puede que lo logre a expensas de los intereses de los trabajadores.

Otra falsa creencia a vencer resulta de pensar que el problema de inserción o baja calidad de empleo de los jóvenes es un problema exclusivo de ellos. La incorporación al acervo cultural del trabajo de normas y prácticas flexibilizadoras, condicionan la reivindicación de derechos de todos los trabajadores porque rompe la solidaridad de clase entre ellos. La división, la falta de pertenencia, y el no entender que su lucha es la lucha de su compañero de trabajo, atomiza y empobrece la acción sindical.

Esto lleva a la discusión de la representación y la participación en las estructuras sindicales por parte de los jóvenes. El sentido de pertenencia, el sentirse parte se logra a partir de la participación efectiva y no exclusivamente sesgada a espacios restringidos para la juventud. Los compañeros y compañeras primero son eso y luego se adjetivan como jóvenes. Es decir, deben poder participar en los distintos espacios institucionales de las organizaciones. Es más, la visión de ellos resulta vital para adaptar y remozar la representación en aquellos ámbitos de trabajo que han sufrido fuertes transformaciones producto de los cambios tecnológicos.

Los resultados de la encuesta, si bien acotada a jóvenes vinculados a la estructura de las organizaciones sindicales, muestran la voluntad de participación aún con algunas evidentes faltas de conocimiento e información de las herramientas sindicales. Si observamos los gráficos extractados de la encuesta, podemos ver que ante preguntas de eminente corte sindical, un alto porcentaje (entre el 14 y 19%) de respuestas figuran como “skipped” (del inglés, omitida), lo que habla en muchos casos de falta de conocimiento sobre las normas que regulan su ámbito laboral.

La tensión entre la necesidad de incorporar a los jóvenes a la participación y la existencia de estructuras consolidadas en el tiempo responden a la lógica sindical de reconocer a las organizaciones sindicales como espacios de poder para transformar la realidad. Esto, en sí mismo, no resulta cuestionable, ocurre en cualquier estamento institucional. El secreto radica en garantizar las oportunidades de aprendizaje, de mejoras y con ello, de participación de esos jóvenes en espacios y funciones que les permitan representar al colectivo laboral de pertenencia. En esto juega un papel muy importante el entorno democrático y la calidad institucional de nuestros países, como ejemplos de cultura de la participación pero no como un juego de formalidad, sino como un ejercicio que a través de la renovación de las estructuras permite renovar los métodos y las formas de mejorar la representación. La existencia de altos porcentajes de trabajadores jóvenes no sindicalizados, de los jóvenes “sin sin”, nos lleva al interrogante sobre si los jóvenes de nuestra región reconocen efectivamente a los espacios de intervención sindical como espacios desde los cuales es posible transformar la sociedad.

Para ello resulta imperioso conciliar estas expresiones antipáticas de lo “nuevo” y lo “viejo”. Como categorías relativas, concluimos que nada es totalmente nuevo y totalmente viejo por un encasillamiento etario. La mayoría de los jóvenes refieren a lo nuevo *como la capacidad de comprender los cambios del trabajo, las estrategias de enfrentar los nuevos retos de la representación, el respeto a la orgánica interna como estrategia, etc.* Lo nuevo no resulta de cambiar el personalismo por uno más joven, es encontrar en el “nosotros” el ámbito transformador, inclusive aceptando por consenso la conducción de compañeros que circunstancialmente representan a toda la estructura.

Otro elemento a tener en cuenta, que le pone un límite a este Informe es la composición de la muestra de la encuesta. De todos modos nos permite analizar y arriba a algunas hipótesis indispensables para el futuro de las organizaciones sindicales y su desempeño como disputadoras del poder. Aún, teniendo en cuenta que los encuestados son jóvenes involucrados en el movimiento sindical bajo distintas formas de participación, ante las preguntas que refieren al entorno previo a sus experiencias con las organizaciones sindicales, tuvieron y supieron resistir diferentes opiniones y apreciaciones adversas sobre las estructuras sindicales. Es muy útil recurrir a los testimonios de los jóvenes entrevistados que relatan cómo sus vínculos estrechos recomendaban no inmiscuirse en el campo sindical: esto habla de preconcepciones, de algunos malos ejemplos, porque no decirlo, pero fundamentalmente del discurso dominante que expresa la correlación de fuerzas en favor de la concentración de la riqueza y para lo cual, la expresión organizada de los trabajadores es un elemento distorsivo y perturbador.

En algunos países de la región, el modelo de representación sindical y las leyes de asociaciones profesionales parecen ser indiferentes a la capacidad de representación de los jóvenes. Estos deben ser, por medio de su mayor participación, el puente entre la participación de las bases con el desarrollo activo y la contención de nuestras juventudes. Esta participación debe ser entendida como el lugar adecuado para incidir en las transformaciones, sin límites en su accionar; por el contrario, el encasillamiento de la acción juvenil sindical en espacios limitados exclusivamente a la representación de jóvenes resulta un espacio meramente formal sin poder de incidencia real.

La negociación colectiva llevada a unidades cada vez más reducidas permite introducir más distorsiones en la democracia interna de la representación sindical por parte de los empleadores. Las políticas de cupos laborales de exclusividad juvenil, el aislamiento del centro de trabajo, hacen prescindir a los jóvenes de la presencia del sindicato como apoyo e incentivo a la participación de los jóvenes con vocación de representación en los lugares de trabajo. Muchos son los testimonios de jóvenes que, ante su primera experiencia de representación, no dudaban de su vocación de representación pero sí del respaldo que podrían tener en el tránsito de aprendizaje que supone el ejercicio sindical. El compromiso y el acompañamiento de los representados hablan de la conciencia de clase y del reconocimiento que ese representante es la mejor unidad que ellos pueden encontrar para expresar la voz de todos, aun ante resultados adversos.

En definitiva, la recuperación de la conciencia colectiva termina recreando el elemento fundante que en los tiempos de hoy parecen ausentes del ideario de los jóvenes: tiene sentido el compromiso con la institucionalidad que les puede permitir acceder a la realización de ellos y sus familias a partir de reconquistar los estándares de trabajo decente para todos los trabajadores.

## 8l Orientaciones: el camino a seguir

### Observaciones de carácter general

Los resultados alcanzados en este informe permiten hacer un distingo entre los jóvenes con algún grado de sindicalización y aproximación y participación en la estructura sindical y el resto del colectivo de jóvenes.

Resulta un dato a destacar que los resultados obtenidos en esta encuesta surgen de mujeres y hombres jóvenes trabajadores que, en su gran mayoría, provienen de una trayectoria y vinculación con las organizaciones sindicales. Es decir, los resultados obtenidos deben considerarse como un escenario “optimista” respecto a la participación y representación de los jóvenes en la vida interna de las organizaciones. Surgen entonces dos recomendaciones previas: en primer lugar es recomendable repetir este sistema de cuestionarios y propagarlo entre jóvenes trabajadores que hoy están lejos de la representación de manera de cotejar resultados. Estas seguras diferencias le podrán proporcionar a las organizaciones sindicales mucha información que permita conocer más acerca de las demandas, pretensiones, rechazos y prejuicios de esos jóvenes; una forma de sostener en el tiempo una política de vinculación y captación de la juventud.

Asimismo, todos los antecedentes sindicales sobre la actividad sindical, como sus documentos, son insumos de gran valor que permiten dar sustancia a algunas de las recomendaciones específicas que se detallan a continuación.

Más allá que a lo largo del informe se expresan orientaciones e ideas acerca de los caminos a seguir para vincular, en principio, y aumentar la representación y participación sindical de los jóvenes en las organizaciones sindicales; y sin perjuicio del enunciado de conclusiones que pueden describir falencias y desafío para alcanzar los objetivos propuestos, a continuación describiremos una serie de recomendaciones ordenadas de acuerdo al esquema de anillos concéntricos propuestos.

### Elementos del Primer nivel: El acceso al empleo /trabajo

∨ La situación socio laboral de los jóvenes, marcadas por altas tasas de desempleo, acceso a empleos precarios, entre otras dificultades objetivas para su inserción laboral en igualdad de condiciones con el resto de grupos etarios de la población, resulta altamente condicionante de sus posibilidades de agremiación y pertenencia a las organizaciones sindicales que, por cuestiones de adecuación de estructura o bien por la mayor facilidad para desarrollar activismo sindical en lugares de trabajo con mayor grado de formalización, no alcanzan a captar ese colectivo de potenciales miembros de la actividad sindical. En este sentido se recomienda una política definida de seguimiento por parte de las organizaciones sindicales, con apoyo de la OIT, para que sean reales los cumplimientos en materia de promoción de la agenda de Trabajo Decente

∨ La referencia recurrente a un cambio de matriz productiva o modelo de desarrollo radica en que éste no resulta indiferente al desempeño del mercado de trabajo en nuestros países. Las evidencias nacionales de algunos países de la Región confirman que un modelo económico con eje o centro en el empleo con derechos derrama beneficios sobre todo el nivel de actividad económica y dinamiza el mercado interno. En este sentido, la recomendación de sostener políticas de promoción del empleo y trabajo decente para los jóvenes en el ámbito urbano como en el rural, no sólo ayuda a resolver la brecha de empleo existente; incentiva además, el desarrollo económico

y humano de la sociedad homogeneizando los beneficios del crecimiento económico. Esto obliga a la promoción de polos de desarrollo zonales e inversión en proyectos destinados al desarrollo de economías regionales, especialmente diseñados para favorecer el desarrollo de las áreas rurales, uno de los principales déficit que fuerzan a muchos jóvenes migrar del campo a las ciudades en procura de posibilidades de empleo, aceptando en muchos casos, paupérrimas condiciones de trabajo al no encontrar alternativas de desarrollo en sus lugares de origen.

∟ Para promover un desarrollo más igualitario entre regiones resulta indispensable la presencia de Estados presentes y activos en garantizar el acceso a los servicios de infraestructura básicos necesarios para el desarrollo con equidad. La promoción de viviendas, salud, educación y las tecnologías sustentables que no hagan del desarrollo regional una utopía, requieren de la implementación de los pisos nacionales de protección social como una herramienta idónea para promover la igualdad de oportunidades en grupos que presentan naturalmente entornos de alta vulnerabilidad.

∟ Revertir la falta de oportunidades, la discriminación por motivos socio - ambientales, la exclusión de los ámbitos educativos de los jóvenes refuerzan la necesidad de urgente intervención estatal para garantizar la implementación o ampliación de programas que integren y complementen a los sistemas de protección social como forma de contribuir a la disminución de la delincuencia, siendo ésta una importante fuente de incremento de las brechas sociales y económicas, que enmarcadas en un modelo de consumo la falta de acceso a determinados bienes incluye a la violencia como medio; recayendo en los jóvenes más vulnerables la doble sanción social: la penalización por el delito y la exclusión por falta de oportunidades.

∟ Promover el desarrollo de los sistemas educativos y los programas de ciencia y tecnología como áreas estratégicas de gestión estatal con el fin de direccionar mayor asignación presupuestaria a la que se verifica en la actualidad y orientar el desarrollo tecnológico conforme a la planificación del desarrollo económico y productivo. El objetivo principal de la promoción de programas educativos con contenido científico y tecnológico es el de aumentar y fortalecer estas disciplinas dándoles el carácter estratégico necesario que acompañen la planificación para el desarrollo económico y productivo, para ello es necesario contar con la partida presupuestaria adecuada que contemple la inversión a largo plazo de proyectos de innovación e investigación de nuevas tecnologías en los ciclos de formación.

∟ Esta mayor asignación y redistribución de recursos destinados, en especial para el caso de la educación formal, permitiría aportar una mayor progresividad al sistema educativo que como hemos visto es el primer elemento de la política pública que fortalece la brecha de desigualdad desde la niñez, teniendo repercusiones muchas veces insalvables a la hora de la inserción de esos jóvenes en el mercado de trabajo.

∟ El aumento de los recursos con destino a la educación formal a partir de una redistribución adecuada (principal objetivo de una eficaz política pública progresista), facilitaría el desarrollo progresivo del sistema educativo, reduciendo de esta manera la brecha de desigualdad que desde la niñez impone severas restricciones a los jóvenes para acceder al mercado de trabajo.

∟ La promoción de la investigación y el desarrollo en tecnologías y procesos de producción que eviten o minimicen el impacto sobre el medio ambiente promueven el desarrollo sustentable, por un lado, y por el otro le dan la oportunidad a los jóvenes de acercarse a las nuevas tecnologías desde una nueva perspectiva, asimilando conceptos que promueven la protección del medio ambiente desde un lugar de pertenencia cultural y generacional. En este caso resulta útil promover alianzas estratégicas con las universidades públicas, con el fin de lograr espacios de intervención sindical para la investigación y producción científica tendientes a la formulación de planes, programas y políticas de empleo juvenil, desde la perspectiva sindical.

∨ Promover la transformación educativa mediante un shock curricular. La pretendida centralidad del trabajo no debe ser un slogan o un reclamo en abstracto, debe sustentarse en bases sólidas que, como se ha podido ver a lo largo de este Informe, no comienza en la edad laboralmente activa. La inclusión de los Estados en la currícula educativa de conocimientos sobre derechos laborales, sociales y sindicales desde la educación formal, no debe verse como una demanda sindical. Son sociedades más abiertas y democráticas las que incorporan desde edades tempranas la cultura del respeto a los derechos. Donde hay conocimiento de derechos es más difícil sufrir arbitrariedades y toda la sociedad resulta más cohesionada. La promoción de los postulados del trabajo decente y el empleo legal, empezaremos a ganar la batalla cultural cuando violar las leyes laborales sea considerado por la sociedad toda como una ilegalidad.

∨ Reconocer los frutos de educación popular, no formal y de la experiencia adquirida en la práctica del trabajo y oficio. Esto supone salir de la visión educativa como comportamientos estancos y falsas antinomias: Educación formal versus formación profesional; oficios versus profesionalismo. La integralidad de la política debe contemplar sistemas de contención y orientación del adolescente para verdaderamente prepararlos e inducirlos hacia el trabajo como el fin de realización de la persona. En este sentido, la proximidad generacional de los jóvenes encuentra en el desarrollo de las Tics un instrumento pedagógico amigable pero que debe obedecer a políticas universales de acceso para evitar la marginalidad tecnológica y con ello a la desigualdad del conocimiento.

∨ Que los Estados brinden asistencia financiera, legal, capacitación e incentivos a emprendedores y emprendedoras ambientales, sociales y culturales, a través de procesos comunitarios basados en la autogestión, asociatividad y profundización de lazos solidarios, propiciando la fiscalización permanente de éste para garantizar la legalidad.

∨ Los Estados deben garantizar que los procesos de emprendurismo alternativo con fines de vinculación social, ambiental, cultural y artística; que apoyen iniciativas juveniles locales para prácticas sustentables y promoción del trabajo decente en el marco del respeto a la cuestión ambiental incluyendo el comunitarismo y cooperativismo, sean apoyados por una inversión y facilidades de la financiación de éstos.

### Elementos del Segundo nivel: El objetivo del Trabajo Decente

∨ Como se ha demostrado, el aumento del número de empleos y oportunidades de trabajo para los jóvenes es una condición necesaria pero insuficiente para garantizar condiciones de Trabajo Decente. En realidad, el centro debe estar puesto en la generación de trabajo Decente y esto supone el desarrollo de políticas activas tendientes, fundamentalmente, a combatir la informalidad de la economía y la precarización laboral. El Comité Continental de la Juventud Trabajadora de las Américas (CJTA), en su 7ma Reunión Ordinaria realizada en Sao Paulo, Brasil, los días 23 y 24 de septiembre de 2013, se pronunció en la línea de *“la urgente y necesaria mejora en la calidad del empleo en aquellos puestos de trabajo que están siendo ofertados a los y las jóvenes de la Región”*.

∨ Para ello, los Estados deberían crear mecanismos con los cuales se sancione fuertemente la precarización laboral, se controle firmemente la proliferación y el abuso de formas atípicas de empleo, tales como el trabajo temporal, los falsos autónomos o monotributistas, como la dilución de las responsabilidades empresarias a través del eslabonamiento interminable donde se pierde de vista la responsabilidad de quienes se beneficia de la producción. Estas formas de contratación no sólo desnaturalizan la evidente relación laboral existente, encuentran en los jóvenes el campo propicio para imponer, ante la realidad de mercado, condiciones domesticadoras de derechos y actitudes complacientes con quienes, de hecho, estandarizan la existencia de un sub estándar de derechos para este colectivo. Además, permite a los empleadores encubiertos

evadir responsabilidades fiscales y contributivas, sentando bases para el incumplimiento de la responsabilidad social empresaria.

↘ La estricta y precisa reglamentación de los voluntariados y las figuras de las pasantías o contratos recurrentemente renovables resultan prácticas comunes de contratación de jóvenes que en muchos casos acceden de esta manera a sus primeros empleos. El agravante de esta situación es que muchos Estados a distintos niveles (federal, provincial, estadual, etc.) consienten estas prácticas por ser ellos mismos contratantes bajo estas condiciones legales.

↘ Uno de los pilares del *trabajo decente* es la protección social. Los cambios sociales y las exigencias y la asignación de responsabilidad exclusiva sobre la eficiencia en los trabajadores – eficiencia = mayor producción en menor tiempo; está llevando a la aparición de riesgos psico sociales que requieren de políticas de salud y prevención de última generación con destino especialmente en los trabajadores jóvenes: el problema de las adicciones en el trabajo.

↘ Las metas de producción, la imposición sin límites de compensar malas condiciones salariales con el exceso de jornadas laborales, pueden ser disparadores de adicciones a sustancias que generan hábitos dañinos para la salud general de los jóvenes, además de exponerlos a mayores riesgos durante el ejercicio de sus tareas. Aquí tenemos un claro ejemplo donde es necesario promover, desde las organizaciones sindicales, una política de acercamiento a la problemática por dos frentes, al menos: el reconocimiento de la existencia de un flagelo que tiene raíces en la sociedad, pero que se encuentra potenciado muchas veces por la falta de calidad del trabajo y por otro, la oportunidad a través de la acción sindical de integrar a esos trabajadores por medio de la extensión de lazos de solidaridad que resultan fundacionales a la función sindical. Aquí también resulta importante el acercamiento generacional para el cual la participación de los jóvenes simplifica la tarea ya que tienen una capacidad potencial para lograr empatía con estos trabajadores contemporáneos y así detectar como se reproduce este fenómeno en los centros de trabajo, única forma de poder lograr políticas de combate efectivas sobre esta problemática.

↘ Un gran desafío para las generaciones de jóvenes que ingresan al trabajo resulta de reconocer la diferencia entre la percepción de ingresos como necesidad forzosa para la satisfacción de necesidades y la integralidad y el concepto de *trabajo decente*. La pérdida o el carácter difuso que ha ido adquiriendo la cultura del trabajo, hacen, por muchas razones que se analizan en este Informe, que el trabajo decente sea un término acuñado por los sindicatos y los trabajadores sindicalizados. He aquí entonces, una nueva brecha entre jóvenes - cultura e intencionalmente desindicalizados y los estándares de derechos conocidos y reivindicados por las organizaciones sindicales. Estas diferencias pueden llevar al desarrollo de conceptos que en pos de la modernidad de la producción y el mercado, pueden, aún sin pretenderlo, reemplazar el concepto de trabajo decente por la cultura de la precarización auto consentida.

↘ La instalación y la reverencia hacia “nuevos conceptos” en las formas de producción, comercialización y distribución de bienes y servicios; instalados como las nuevas formas de dinamización del empleo; tales como el emprendimiento no pueden presentarse como grietas en los derechos en ningún caso, tampoco bajo pretexto de transitoriedad hasta encontrar el punto de equilibrio del negocio.

↘ Esta preocupación se basa en que las líneas directrices de la OIT en materia de emprendedurismo muestran una situación de alta vulnerabilidad especialmente en los jóvenes, ya que la evidencia indica el resultado negativo que enfrentan los jóvenes al momento de iniciarse como microempresarios o trabajadores por cuenta propia. En la mayoría de los casos, los resultados arrojan que este grupo termina cayendo “en condiciones de precariedad, sub-empleo,

*en condiciones de inestabilidad, con pocas oportunidades de tener acceso a un crédito, vivienda e incluso sin poder cotizar en algún sistema de seguridad social”<sup>68</sup>.*

∨ Otra forma que ha encontrado el mercado para abastecerse de productos a más bajos costos de producción es incorporando eslabones con incumplimiento de trabajo decente a lo largo de las cadenas de suministros. Si se tiene en cuenta que la mayor parte del empleo se encuentra en la micro y pequeña empresa y en la economía informal y que en estos sectores se verifican niveles más altos de incumplimientos de los derechos de los trabajadores, dentro de los cuales, por cuestiones de atomización de los centros de trabajo y dificultades de acceso por el Estado mediante la política pública de inspección del trabajo; se destaca la imposibilidad, cuanto menos serias dificultades para el ejercicio de la libertad de asociación y, en consecuencia de la representación por y de los jóvenes trabajadores que tienen mayores probabilidades de empleabilidad en estas actividades.

∨ En este orden, vincular los requisitos de habilitación de los emprendimientos (solicitud de fuerza motriz, alta al padrón jurisdiccional de los diferentes tributos, entre otros) a la provisión de información de actividad a los sindicatos representativos de la actividad, a través de registros públicos, puede contribuir a la visibilización del alta de estos emprendimientos y, a la visibilización del colectivo de trabajadores empleados.

∨ Otra alternativa, para el caso en el que en la cadena de suministro participe el Estado como demandante de algunos bienes y servicio, es que los niveles de subcontratación e integración productiva deba ser informado sobre la situación de los trabajadores empleados por medio de la exhibición de anexos informativos bajo apercibimiento de retener los pagos a la proveedora de servicios en caso de incumplimiento con la debida registración de todos sus trabajadores.

∨ El *diseño y la implementación de políticas nacionales de promoción, generación y protección de empleo juvenil*, deben basarse en dos supuestos previos: el estricto cumplimiento de los postulados del trabajo decente y que su discusión se lleve a cabo en espacios de concertación, bajo la excluyente participación de las organizaciones sindicales, a través del diálogo social tripartito, donde la precariedad, la tercerización y demás formas de flexibilización laboral no sean una forma de discriminación entre grupos etarios, garantizando el respeto y protección de los Estados a la libertad sindical y demás derechos contemplados en los convenios fundamentales de la OIT.

∨ *Juventud y cambio climático*. El reconocimiento contemporáneo de qué el mundo se enfrenta a una crisis ambiental y social está incrementando el involucramiento y la concientización de la sociedad toda, pero en especial de los jóvenes, que son quienes crecieron al influjo de este nuevo enfoque.

∨ Esta situación lleva a adoptar medidas de transición justa hacia un modelo más amigable con el ambiente, que implique la reducción de emisiones que ocasionan el efecto invernadero, la adaptación para paliar los cambios en los patrones de producción y consumo y para la creación de fuentes de trabajo en una producción sustentable.

∨ La protección de formas de trabajo que preserven el ecosistema, por el bienestar general que esto acarrea, pero también por los beneficios directos de los trabajadores en termino de salud y seguridad en el trabajo, abren un espacio hasta ahora poco profundizado por las organizaciones sindicales que podría representar para los jóvenes un elemento fundante para una lucha en la cual encuentren a las organizaciones sindicales como motor de esas demandas sociales.

68 Conclusiones del SEMINARIO: JÓVENES SINDICALISTAS ANTE EL TRABAJO PRECARIO E INFORMAL Lima, 4 de octubre de 2013.

## Elementos del tercer nivel: la extensión de la participación y representación de los jóvenes en las estructuras sindicales

∟ Existe una necesidad imperiosa de *implementar políticas públicas que garanticen una mejor transición de la escuela al trabajo*. Éste es un objetivo histórico del sistema educativo pero, dada la brecha de desigualdad y oportunidades en nuestras sociedades, resulta de cumplimiento imposible si no se efectúan algunos cambios profundos.

∟ La consolidación de procesos democráticos en la Región, a pesar de la existencia de nuevas formas de condicionamientos como la presión de los grupos de poder en sociedades fragmentadas por aquellos con menor poder efectivo contra la concentración de otros minoritarios, pero con poderosa influencia en toda la sociedad; es una gran oportunidad para la reformulación de las currículas educativas. Esta reformulación se debe dar desde los primeros ciclos incorporando espacios de diálogo con las organizaciones sindicales sobre la educación institucional y sindical.

∟ La naturalización de la institución sindical, su incorporación al conocimiento infantil y con mayor grado de profundidad en la adolescencia, incorpora culturalmente el sentido de utilidad social que tienen los sindicatos en la sociedad. Incluso, mediante mecanismos de participación sindical, la eliminación de preconcepciones y de estereotipos que se ponen de manifiesto en muchas entrevistas, ayudaría a llegar a las edades de aproximación al trabajo con mayor libertad de reclamos y de ver en la organización sindical el ámbito natural de canalización de demandas laborales. Estos cambios exceden la responsabilidad de los Estados de proporcionar las garantías para el acceso a la enseñanza pública, gratuita, laica y de calidad; y supone además la internalización de los derechos laborales, sociales, sindicales, el valor del entorno democrático y la solidaridad ciudadana, entre otros valores que contribuyen a una mayor demanda de participación por parte de los jóvenes.

∟ Muchas de las revueltas emergentes o al menos con base en la participación juvenil, probablemente no encuentren el cauce buscado porque desconocen y fueron inculcados con el mito del sindicalista prebendario. Los jóvenes sindicalista que participaron de las encuestas son estandartes mostrables que se puede convocar a la unión y reivindicación desde un testimonio de lucha y de semejanzas. Sin desconocer las jerarquías estratégicas que deben existir en una organización sindical para la conducción del conflicto, parecería sumar valor que esa primera instancia de aproximación a jóvenes que por el ADN de la sociedad y el bombardeo mediático, que busca deslegitimar la acción sindical y descreen de toda institucionalidad; sean los mismos jóvenes sindicalistas, delegados quienes tengan a cargo la tarea del reconocimiento de la organización sindical como el ámbito propio. Si participo de un ámbito que reconozco como propio, puedo apropiarme de algo de ese espacio. Esto habla implícitamente de la adquisición del espíritu de pertenencia.

∟ La experiencia de los partidos políticos y de algunas participaciones espontáneas juveniles pueden darnos algunas explicaciones de este fenómeno y dejarnos algunas enseñanzas. En ambos casos, los jóvenes han sido y son, en el caso de los movimientos sociales, una fuente de cambio y transformación social. La juventud como factor movilizador se respaldó por naturaleza en el estudiantado, y los espacios de reivindicación de los jóvenes vinculados a la educación.

∟ Sin embargo, cuando los jóvenes acceden al mundo laboral, en su mismo estado de categorización juvenil, y pasan de reivindicar la proclama del ideal educativo a la organización, cuya herramienta es la negociación; es en algunos casos, *dejar de pretender más para ganar, un primer choque de resistencia a estas nuevas prácticas desconocidas*. La transición puede ser difícil, especialmente si tenemos en cuenta que la participación de los trabajadores en el mundo sindical supone subordinar la *identidad juvenil* a la identidad que adquieren como trabajadores, un status que los acompañará durante toda su vida activa.

∨ Por eso, es importante la interrelación entre ambos colectivos jóvenes – sindicatos, y el reconocimiento de que este *choque* no es una solución mágica, rápida y voluntarista, sino que requiere de mucho diálogo, intercambio y aprendizaje del otro, como elementos fundamentales.

∨ La promoción y provisión de capacidades reivindicativas para fortalecer a los jóvenes trabajadores y en consecuencia lograr su activismo desde la cultura sindical, es menester y función de las organizaciones sindicales, quienes deben paralelamente integrarlos en todos los espacios de incidencia e intervención en los que participa la organización, como parte de su política interna.

∨ Entendiendo la necesidad institucional de las Organizaciones Sindicales de promover la continuidad, propagación y enriquecimiento de la agenda sindical; es preciso incentivar la participación de los jóvenes en la estructura sindical con el fin de facilitar la continuidad de la gestión y las políticas institucionales. Para ello se recomienda a todas aquellas entidades sindicales que no cuentan en la actualidad con Secretarías de juventud, que la incorporen a sus estatutos y de esta manera los jóvenes poder trabajar en conjunto con el resto de las Secretarías del sindicato y en especial con la Secretarías de capacitación, gremial y la comisión de paritarias.

∨ Esto implica que, más allá del espacio institucional, las Secretarías de juventud dejen de ser con exclusividad un espacio en donde se organizan actividades deportivas, culturales, de recreación, etc. Para transformarse en espacios de transmisión de inquietudes propios del grupo, como también el lugar desde donde los jóvenes participen de la vida interna de la organización, trabajando en conjunto con las demás secretarías, adquiriendo experiencia sobre el funcionamiento de cada uno de los roles del sindicato; de manera de contribuir a una mayor y mejor representación y apoyo al fortalecimiento de la estructura sindical.

∨ La tarea sindical de los jóvenes incorporados a la estructura sindical no deberían sumirse a acciones de juventud. La mayoría de los jóvenes sindicalistas no contactan con las organizaciones por el hecho de ser jóvenes. Son delegados de base, colaboradores en los centros de trabajo, que se suman a la acción sindical desde su compromiso con sus pares, quizás su compañero más afín. La virtud del proceso de atracción sindical es lograr el efecto social que recobre la idea central que el compromiso con el otro es un bien en sí mismo e incluso, desde una visión egoísta o utilitarista, un bien para el mismo. Ese compromiso no debe tener límite en los jóvenes como categoría de acción, debería expresar las necesidades de toda la clase trabajadora y originar propuestas viables y efectivas en línea con los fines de la organización de pertenencia

∨ No se puede soslayar, a la hora de desarrollar políticas de ampliación del campo de actuación y participación de los jóvenes, el daño que le han hecho al intercambio o renovación de los cuadros sindicales los procesos dictatoriales, característicos entre otras pérdidas de libertades, de la libertad sindical, la estigmatización de los sindicalistas y el sindicalismo como institución de la democracia.

∨ En la misma dirección, la implementación de políticas neoliberales, caracterizadas por la idealización del mercado y la búsqueda de las soluciones individuales, penetraron profundo en la dinámica interna de las organizaciones con el claro propósito de erosionar el poder sindical y con ello restarle poder a los trabajadores organizados. Esto, entre otras consecuencias, trajo aparejado el salto generacional en la representación. Esto no expresa una justificación de la actual concentración de adultos en los cargos directivos de las organizaciones sindicales, más bien pretende comprender el contexto actual para buscar razones y vías de reversión de esta tendencia.

∨ La formación de un dirigente sindical no es sólo una voluntad participativa. Las actuales condiciones de precarización, de re significación del trabajo, de la no tan clara asociación entre trabajo y progreso social; requiere de formación sindical, recobrar los lazos de solidaridad, soportar el no alcanzar objetivos - romper con el actual concepto de la cultura del éxito- para poder

alcanzarlos en tantos intentos como sea necesario y de la manera más eficaz: dotar a los jóvenes de itinerarios formativos entre los jóvenes. Ese puente necesariamente debe unir la historia y el funcionamiento de la estructura sindical con las demandas sindicales que advierten los jóvenes desde sus miradas en la actualidad.

∟ El reemplazo por meras razones de orden vegetativo, lo joven por lo viejo, puede traer consecuencias no deseadas en la calidad de la representación. Jóvenes sin conocimiento de conquistas laborales y sociales que fueran indiscutidas en el pasado, incorporarían como corrientes las actuales formas de precarización justificadas en la mejor organización del trabajo. Lamentablemente, el avance en los derechos y su internalización cultural encuentran una distorsión entre *el deber ser* y *el ser*. El conciliador natural de esta brecha es el conflicto y la acción sindical el instrumento que requiere de la incorporación de todas las demandas de los trabajadores, sin distinción de edades.

∟ Los Estados deben garantizar la libertad de expresión y asociatividad reconociendo que toda forma de represión, discriminación y, en consecuencia, desaliento a la participación e incidencia política de los jóvenes afecta a la calidad democrática de las instituciones, vulnera derechos humanos, y particularmente en el caso del trabajo, impide a los mismos el estímulo a la participación de instancias representativas en las que las organizaciones sindicales son la expresión natural. Estas acciones deberán ser diseñadas atendiendo a cuestiones de renovación, paridad intergeneracional y equidad de género, tanto en la composición del empleo como en la representación sindical en los centros de trabajo.

∟ La política de captación de jóvenes a la esfera sindical supone una tensión dentro del mismo grupo de los trabajadores organizados, pero que puede ser salvada. La convocatoria a enfrentar el discurso dominante en la actualidad de las organizaciones sindicales hacia los jóvenes que no se involucran de la vida sindical implica mucho más que la histórica confrontación con el patrón: es reivindicar socialmente el derecho a participar sin ser señalados, “marcados”, por esa sola decisión. Esto opera bajo el supuesto que el empleador tiene la liberalidad de catalogar y estigmatizar al que participa o reclama lo que le corresponde. Al preguntarnos de donde viene esta atribución podemos encontrar razones delegadas de la sociedad toda que abonan este accionar, claramente al margen de la ley.

∟ La promoción de leyes de mayor apertura a la democracia interna de los sindicatos, transparenta y desmitifica los procesos de participación. Todos los entrevistados son testigos de que se puede, sólo que la posibilidad de una mayor participación de más y más jóvenes será más efectiva en cuanto se encuentren mayores espacios para el disenso, para el diálogo, la canalización de propuestas. En definitiva de que quienes se incorporen a la estructura sindical se sientan útiles dentro de un proceso que mejora la calidad de vida de los trabajadores y no son prenda de entretenimientos distractivos para poder mostrar que se abren espacios de participación cuando la política desplegada demuestra lo contrario.

∟ La participación efectiva fortalece al sentido de vida de los jóvenes. Esta realidad da por tierra la idea de que la actualidad es de las personas “grandes” y el futuro es de los jóvenes, como si las acciones u omisiones del presente no condicionaran el futuro. Por otra parte, este razonamiento implícito, y hasta explícito en algunos casos, se basa aunque seguramente sin proponérselo, la forma que frecuentemente escogen los empleadores para segmentar y elitizar la búsqueda de personal para sus empresas: se busca joven con experiencia y antecedentes demostrables. En algún empleo o trabajo de tiene que adquirir esa experiencia demostrable. Con la participación sindical puede pensarse de manera similar: *¿cómo se adquiere la experiencia?* Con el ejercicio de la acción sindical y el acompañamiento directriz de la historia viva de la estrategia, la organización sindical como institución.



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Archila, Mauricio.** 2012. *El movimiento estudiantil en Colombia, una mirada histórica en OSAL*. Año XIII, N° 31, mayo. Buenos Aires: CLACSO.

**Bachrach, Estanislao.** 2014. *En cambio*. 3ra edición. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Bolívar Moreira, Juan Pablo Martínez. 2012. *Desafío: el empleo juvenil en el Uruguay actual (2010-2014)*. Fundación Friedrich Ebert.

**CEPAL.** 2004. *La Juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias*.

\_\_\_\_\_. 2011. *Informe Regional de Población en América Latina y el Caribe 2011: Invertir en Juventud*.

**CSA.** 2012. *Resolución 3 sobre Organización Sindical y Autoreforma*. II Congreso. Abril 2012.

\_\_\_\_\_. 2013. *Encuentro Sindical de la Juventud Trabajadora de las Américas: Seminario: Jóvenes Sindicalistas ante el Trabajo Precario e Informal*. Lima, 4 de octubre de 2013.

\_\_\_\_\_. 2014. *Foro Regional de Juventudes*. Memoria del Foro Regional de Juventudes LAC.

\_\_\_\_\_. 2015. *Foro Regional de Juventudes*. Recomendaciones de las Juventudes de Latinoamérica y el Caribe para la Agenda Post.

\_\_\_\_\_. *Campaña continental de afiliación sindical para la juventud trabajadora*.

\_\_\_\_\_. *Plataforma de desarrollo de las Américas*.

**Freire, Paulo.** 1967. *La educación como práctica de la libertad*.

**Isuani Ernesto, Nieto Michel Daniel.** 2001. *La cuestión social y el Estado de Bienestar en el mundo post-keynesiano*. VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.

**Krauskopf, Dina.** 2004. *Perspectivas sobre la condición juvenil y su inclusión en las Políticas Públicas*, en Políticas de Juventud en Latinoamérica. Argentina en Perspectiva. Fundación Friedrich Ebert y FLACSO.

**Moran Barrero, María Purificación.** *Jóvenes y Salud Laboral*.

**OIT.** 2009. Pacto Mundial por el Empleo.

\_\_\_\_\_. 2010. *“Universidad y sindicato: caminos a cruzar. Experiencia piloto”*. Lima: ACTRAV.

\_\_\_\_\_. 2012a. *Los Jóvenes Hablan: La crisis del empleo juvenil, un llamado a la acción*. Ginebra.

\_\_\_\_\_. 2012b. *Informe V. La crisis del empleo de los jóvenes*. CIT 2012.

\_\_\_\_\_. 2012c. *Resolución 2012: La crisis del empleo juvenil. Un llamado a la acción*. Ginebra. También disponible en: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS\\_187080/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187080/lang-es/index.htm)

\_\_\_\_\_. 2013. *Informe de Trabajo Decente y Juventud en América Latina y El Caribe: Políticas para la acción*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. También disponible en: [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_235577/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_235577/lang-es/index.htm)

\_\_\_\_\_. 2014a. *Conclusiones del Seminario de Formación de Jóvenes Promotores y Promotoras Sindicales de Juventud. Por más Trabajo Decente*. Del 29 de septiembre al 3 de octubre de 2014. Buenos Aires: ACTRAV.

\_\_\_\_\_. 2014b. *Panorama Laboral 2014*, Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

\_\_\_\_\_. 2015. *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*. Ginebra: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

\_\_\_\_\_. *Sistema de Información sobre Políticas de Empleo Juvenil*. YouthPol eAnalysis. Disponible en: <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/youth-pol/lang--es/index.htm>

\_\_\_\_\_. *Plataforma del Centro Interamericano para el Desarrollo del conocimiento en la Formación Profesional*. CINTERFOR. Disponible en <http://www.oitcinterfor.org/>

\_\_\_\_\_. *Plataforma estadística de indicadores del Mercado laboral juvenil en América Latina*. Disponible en: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_235763/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_235763/lang--es/index.htm)

\_\_\_\_\_. *Resource guide on youth employment*. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/youth.htm>

\_\_\_\_\_. *Programa de empleo Juvenil*. Disponible en: <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/lang--es/index.htm>

**Ouviña, Hernán.** 2012. *Somos la generación que perdió el miedo*. OSAL. Año XIII, N° 31, mayo. Buenos Aires: CLACSO.

**PNUD.** *Estrategia del PNUD para la Juventud 2014-2017: juventud empoderada, futuro sostenible*.

**Servon, L.** 2002. *Bridging the Digital Divide. Technology, community and public policy*.

**Sunkel, O. Paz, P.** 1981. *El Subdesarrollo Latinoamericano y la Teoría del Desarrollo*. México, D.F.: Editorial Siglo XXI. Decimoquinta Edición.

# ANEXO: ENTREVISTAS A JÓVENES SINDICALISTAS. TESTIMONIOS

A modo de enriquecer el presente informe en el Anexo se presentan testimonios de jóvenes sindicalistas extraídos de entrevistas personales con cada uno de ellos. A diferencia de la encuesta, estas entrevistas proporcionan características, manifestaciones y pensamientos que son citados en varios párrafos del informe y que sirven como evidencia de muchas de las aseveraciones.

A los efectos del método utilizado y la selección de estos jóvenes trabajadores, se tuvieron en cuenta el tipo de actividad laboral, la complejidad del colectivo laboral, posición de revista en la organización sindical, los diferentes entornos socioeconómicos, tratando de proporcionar la mayor diversidad nacional posible, dado el alcance regional del informe. Por último, mencionar que estas entrevistas no respetan un formato uniforme para todos los entrevistados, justamente en atención a la diversidad de los testimonios y al objetivo de extraer algunas definiciones específicas.

## CASO 1

**Entrevista a Andrés Franzati, argentino, 29 años, operario de la fábrica Toyota instalada en la ciudad de Zárate, provincia de Buenos Aires en Argentina. Integrante de la comisión interna del SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina) y representante de Industrial Global Union.**

### *¿Cuál es tu actividad laboral?*

Soy operario en la fábrica de Toyota, formo parte del sindicato hace siete años y actualmente me estoy desempeñando como comisión interna.

### *¿Ésta fue tu primera experiencia laboral?*

No, yo trabajé de chico, soy de Alsina, un pueblo de la localidad de Varadero, mucho trabajo de campo, cosecha. Trabajé en un trabajo no registrado, no en blanco; en un momento cosechando y demás. Cumplí 18 años y trabajé un año en una empacadora de frutas que hay en mi pueblo, y a los 19 entré en donde estoy actualmente, van a ser 9 años.

### *¿Ya vivías cerca de la planta o te trasladabas?*

No, Toyota tiene un recorrido bastante extenso sobre el corredor de ruta 9. Desde San Pedro hasta plaza Italia en la capital, va llevando gente a trabajar dentro de la planta y era una buena propuesta laboral en su momento. Era un trabajo estable, en blanco, mejores condiciones, mande el curriculum y bueno...

### *Ingresaste muy joven a una empresa importante ¿cuál fue tu primera reacción respecto al trabajo y tus derechos, los conocías de antemano?*

Se dio algo positivo en el año 2005 que fue cuando empecé a trabajar ahí. Aparte de la inducción que te daba la empresa, con respecto a las normas de seguridad, normas de calidad, los estándares que tenía la empresa; un día antes de entrar te daba una charla el sindicato, fue raro porque era una charla sindical, y yo de afuera no conocía el sindicato, la tarea que se empeñaba, yo en el campo nunca había visto un delegado, nunca había visto un sindicato, no existía dentro de mi conocimiento, fue una charla sindical donde se contó lo malo del sindicato, porque realmente desde el año 2005 para atrás el sindicato no tenía representación, costaba conseguir cosas, de hecho los convenios se firmaban con el jefe sentado enfrente y era lo que decía el jefe y si no te

gustaba te tenías que ir. El sindicato contaba esa realidad, queriéndola cambiar, ¿de qué forma? Afiliando la gente. Teniendo la gente atrás, de entrada me afilié sin conocer el sindicato. Me convenció la charla sindical; había tres personas que la daban, representantes gremiales de ese momento.

***Cuándo tomaste la decisión de involucrarte más allá que la afiliación sindical, ¿cuándo sentiste la necesidad de dar un paso más?***

Yo entraba a trabajar con 19 años. Mi tarea es el movimiento del material en el sector. Yo manejo los auto elevadores, los autitos que llevan piezas de las líneas para ensamblar y desensamblar la camioneta y en ese momento el sindicato empezó a hacer un proceso de afiliación que costó, porque ahí había sólo un 30% de afiliación. Se daba que los que entraban nuevos se afiliaban casi automáticamente, pero la gente que ya estaba tenía un descreimiento de la gente del sindicato, no era fácil afiliarla, se empezaron a hacer asambleas para mejorar el sueldo.

Toyota, por mucho tiempo fue la automotriz que menos salario pagaba, por una cuestión que era nueva, estaba recientemente radicada, se necesitaba que afirmara los cimientos y empezara a caminar. De las cinco automotrices que tiene SMATA, la que menos cobraba era la nuestra. En ese proceso se empezaron a hacer asambleas informativas, peleas por salarios, se empezaron a ver algunas cuestiones de trabajo con respecto a la salud y seguridad. Empezó la actividad y dentro de esas actividades lo que más remarco, lo más positivo, lo que más resultado nos dio, fue los eventos deportivos. Yo en ese momento jugaba a la pelota, se hizo un campeonato con la gente de SMATA en un camping en Cañuelas con toda las fábricas, todos los talleres que SMATA representaba, se jugaba en un mismo día, hasta el final.

Toyota me lleva, termina y se arma un seleccionado con todas las fábricas de SMATA para representarlos con otros gremios, más CGT, intersindical. Fui elegido y me empiezo a involucrar en lo sindical, pero en la parte de deportes, no gremial, formaba parte del seleccionado de SMATA. La semana que tengo que ir a entrenar, el sindicato me va a buscar a la planta y el jefe no me deja ir; el sindicato no tenía tanto peso, el jefe no me dejaba ir y el sindicato me quería llevar, yo en el medio. El sindicato le decía que ya estaba hablado a otro nivel, toda una discusión sindical, yo me fui con el sindicato, al otro día todos me decían que me iban a echar, que el jefe estaba caliente; yo no era efectivo todavía, por una cuestión que me brindaron confianza me fui a jugar a la pelota, al poco tiempo hubo una elección de delegados.

Si bien tenía muy poca experiencia, fui electo delegado, eso me llevó a participar y a involucrarme, nace por parte de una actividad deportiva. Si veía algo que estaba mal lo planteaba tanto al sindicato, como a la jefatura, porque también antes de ser delegado tuve planteos duros contra el sindicato, era la voz del grupo. Cuando el sindicato me va a hablar para que participe, lo primero que hago es hablar con mi familia. Yo vivía con mi abuela en ese momento, mi abuelo jubilado de UOM, mi viejo camionero, y me decían que no me meta en el sindicato, que me van a echar, que el sindicato no está bien visto, hace poco que estas en la empresa. Ahí tuve la primer controversia con mi familia de decidir qué hago, participo o no.

Llegué a la fábrica, comenté esto en mi grupo de laburo y todos empezaron a decir que me presente, que ellos me van a apoyar. En ese momento en el sector habían 250 personas, era bastante chico, hoy ya estamos en 700, de mi sector éramos 18/20. Tomé la decisión y empecé a caminar la fábrica. Contra turno, terminaba mi turno de trabajo y salía a dar una vuelta, me presentaba, era muy nuevo, me costaba, en el medio la presión que alguno te cargaba, una broma, pero la verdad tengo que decir que me termina de impulsar primero el sindicato y después los compañeros de trabajo.

***¿Y llegaste a ser delegado así?***

Claro, fue una elección atípica. Por el convenio tenemos elecciones cada dos años, me toca la primera en el 2007, la fábrica creció abruptamente y los cuadros sindicales que habían no alcanzaban para abastecer la necesidad de los compañeros en ese momento. Se llega a un acuerdo de hacer una elección de un año para llegar al número de representantes que había en ese momento. Fuimos a esa elección tres compañeros del sector, quedamos dos y al año, el que no fue electo (el otro compañero), se postuló y entró. La otra fue en el 2008 donde me volví a presentar y volví a ganar. Los compañeros no votan la comisión interna, la gente vota representantes gremiales y después en el seno del sindicato se eligen quienes son los que van a conducir la fábrica, la comisión interna tiene otra responsabilidad mucho más grande. A partir de este año ya soy de la comisión interna

***Tienes una experiencia importante, aún siendo tan joven, por lo menos como representante dentro de la empresa. Desde tu perspectiva, ¿cómo crees que desde los sindicatos se puede promover la afiliación sindical? En un grupo donde pasan a diario estas cuestiones que describiste: no te metas, el individualismo, te vas a meter en problemas. ¿Cómo crees que se puede promover que los jóvenes tengan acceso a la representación y a la participación?***

Lo más importante es el sentido de pertenencia con la organización, que quizás, es lo que más cuesta. En la actualidad lo que me tocó vivir en ese tiempo, lo de la charla sindical que no se hacía en ningún lado, hoy me toca replicarlo a mí. Hoy soy uno de los responsables que dan la charla en la planta de inducción gremial y a lo que me preguntas la palabra es innovar.

Los tiempos van cambiando, había muchas demandas incumplidas en la fábrica; la gente tenía más la necesidad de estar afiliado para que esas cosas no pasen. Hoy se va complicando porque hoy entra un trabajador a la fábrica y ya tiene todo servido: uno de los mejores sueldos de la industria, mejores condiciones de trabajo. Ya tiene todo logrado, el trabajador entra pensando que la fábrica, da lo que da, porque es muy buena y es lo que cuesta un poco y dándole hincapié en que la fábrica no lo da porque quiere sino que fue mediante la intervención sindical, en los compañeros que se organizaron, se afiliaron, estuvieron apoyando a la organización, dando horas de su vida, haciendo paros, banderas, pintando. Creo que hoy la palabra es innovar.

En su momento era el deporte, acercar al trabajador al sindicato por medio del fútbol, el básquet. Hoy no lo dejamos de hacer, pero no es tanto la responsabilidad nuestra, hoy lo arman los grupos de trabajo, nosotros vamos como invitados, no como organizadores. Ahora la tarea pasa a ser más de capacitación, y el de decir, compañeros entran a la empresa y esto no es un beneficio porque la fábrica es buena y se lo da, hay que cuidarlo, la única forma de cuidarlo es estar afiliado. La fábrica juega con eso; es una realidad. Trabajamos más en capacitación y en charlas, fuera del horario de producción. Obligamos que la fábrica nos dé el lugar, que es el comedor, reuniones de 200 compañeros. Trabajamos con anterioridad para que el sector esté completo, para que la fábrica vea que la gente responde al sindicato. Arrimando al joven es difícil por el descreimiento y el desconocimiento. Tratando de capacitar mucho dentro de la fábrica. El espacio lo tenemos, se consiguió el respeto de la fábrica, hay que aprovechar al máximo.

***¿Encontraste en el sindicato apoyo a esas iniciativas? Por ejemplo, un compañero que tiene ganas, pero no sabe cómo, un poco tu caso, ingresas a la estructura sindical, tienes ganas, tu personalidad hace que te quieras involucrar, te impulsan tus compañeros, pero no sabes ni tus derechos, ni cómo hacerlo, ¿encuentras en el sindicato esa capacitación, ese respaldo para decir, bueno puedo ser más profesional, sindicalmente hablando?***

Cada fábrica o cada autoparte tiene su movimiento, donde compañeros que quieran participar o que tengan ganas de involucrarse en el sindicato, se los capacita en el movimiento. El sindicato

hace formación para delegados que fueron electos, para enseñarles lo que es una negociación colectiva, labrar un acta. Tenemos delegados con 21 años que no saben de actas, informes, minutas de trabajo. Al joven que fue electo y no tiene experiencia, se lo capacita; al joven que no es delegado se lo capacita para que lo sea; la misma capacitación. En las delegaciones hay un grupo de trabajo de capacitadores que tiene SMATA central que es la Secretaria de Cultura y Capacitación. Esta semana se está haciendo una capacitación para compañeros que no son delegados, para que los compañeros sepan desenvolverse, tocar temas fundamentales de la industria en este momento, la baja de producción, suspensiones. Tener una herramienta para transmitir al compañero información y que éste también vea que se está capacitando y que el día de mañana, si sale electo, puede ir a defender ante cualquier jefe o gerente de los derechos laborales.

***¿Reconoces como importante que el sindicato se ocupe de estos temas para la formación? (involucrarse en los temas de producción, conocimiento de la industria). ¿Crees que es útil que los compañeros conozcan la dinámica de la industria como información que sirve al momento de la negociación?***

Es importante, a nosotros nos hacen vivir en una burbuja. Toyota crece, invierte, toma compañeros, pero la realidad de Toyota no es la realidad del país: eso hace la fábrica meterse en una burbuja, pero esto no es así compañeros. La fábrica de al lado suspende compañeros. Tenemos la situación de Fiat, Mercedes Benz, bajaron sus producciones. Llévelo al terreno de autopartes, las suspensiones son al 100 por 100, el delegado tiene que ser consciente de la realidad que está pasando afuera, la realidad de la industria.

Tienes dos objetivos en las charlas, el de la empresa que es importante, y toda la realidad. Por ser jóvenes y la ímpetu de salir y seguir al sindicato. Mucho tiempo reclamamos subida de salarios en Zárate, en las concesionarias y fue el sindicato el que salió a apoyar, tocando el bombo, a reclamar mejoras salariales, entendiendo que en un taller está constantemente con el dueño y no le hace el reclamo. Ya SMATA en Zárate, viene trabajando de esa manera, así los compañeros ven que no sólo se reclama por ellos, sino también por los otros, por otra organización que se amplió, que vaya más allá de la organización que las organizaciones reclamen juntas sobre la realidad.

***Por último, evidentemente hay déficit de participación que se traduce en la tasa de sindicalización. ¿Qué reproche o crítica harías al modelo de participación hacia el interno de la organización? ¿Crees que el déficit se da por la condición de joven o por ser nuevo en la organización?***

Se ve más marcado el déficit en los jóvenes porque un trabajador más grande tiene más arraigado lo que es un sindicato por su experiencia y sus vivencias. Yo creo que es el sentido de pertenencia que hay que tener. Hoy una persona adulta tiene sus batallas en el lomo, ha pasado más cosas, ya entiende que la herramienta para estar mejor es el sindicato; un joven no, no lo conoce, no hay capacitación en la cultura del trabajo y en la necesidad de tener una organización fuerte que defienda los derechos de los trabajadores. Hay una diferencia, una cuestión de edad, el adulto lo entiende que es la única herramienta, un joven no. Piensa que lo que da la fábrica está bien por no darle la importancia que tiene el sindicato, por no entenderlo, no darle la importancia que tiene el sindicato, no tienen visión de que mejorar se va dando con el tiempo. Cuando comenzamos a ser activistas, la política de la empresa era tomar gente muy joven. Por lo general, una persona más grande busca el sindicato, al joven no le interesa mucho, por cuestión cultural del trabajo.

**Entrevista a Maycol Hernández, de Costa Rica, 33 años.  
Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores  
de la Agroindustria y Afines, y Secretario General del Sindicato  
Industrial de Trabajadores Costarricense del Banano y Afines.**

***¿Cuándo fue la primera vez que escuchaste la palabra sindicato?***

Yo vivo en Puerto Limón, Costa Rica. Mi tío, por parte de padre, Carlos Luis Chacón, fue dirigente sindical del ferrocarril en los años setenta y ochenta y todavía parte de los noventa cuando hubo el tema de la apertura de las estibas portuarias y el cierre técnico parcial del ferrocarril, y era Secretario General del Sindicato del Sector Ferroviario en Costa Rica y Secretario General de la Federación de Trabajadores Limonenses, FETRAL. Cuando estábamos niños, yo recuerdo, no tiene uno tan claro el asunto, pero sí recuerdo que a mi tío lo perseguía la policía y yo escuchaba a mi abuela hablando en la casa de que Chacón andaba escondido porque la policía lo buscaba. Después me di cuenta que lo buscaban por sindicalista y por una serie de problemas que se venían dando en materia de titulación de tierras, de agua potable, de creación de fuentes de empleo.

***Es decir, ya sabías que existían los sindicatos. Para qué existían y como dices, el contacto que tuviste no fue muy bueno porque escuchabas a tu abuela que decía que tu tío estaba perseguido y tu primera impresión fue de violencia, de clandestinidad.***

Claro, y más que en esos años, en los años ochenta, cuando ya yo comienzo a tener noción. 1987, 1988, cuando uno entra a la escuela y ya entiende algunas cosas y le quedan grabadas, estaba el tema de los comunistas y de la ruptura del comunismo y de toda esta caída que se dio y tampoco lo tenía muy claro, pero sí entendía que era una lucha entre comunismo y otras cosas y crecí con la idea de que el movimiento sindical era comunista. No fue sino hasta que pasé por la escuela, llegué a trabajar cumplidos los 18 años. Antes de tener 18 años, trabajé en una venta de pollo frito, yo cocinaba en la cocina. Comencé a buscar trabajo porque muy joven conocí a mi primera esposa a los 17 años en el colegio. Nos enredamos y quedó embarazada, entonces tuve que empezar a trabajar antes de cumplir 18 años. Tuve que dejar el colegio y comenzar a trabajar porque había que enfrentar esa responsabilidad: ahí trabajé poco tiempo, casi cuatro o cinco meses. Después comencé a trabajar con la compañía Atlántica Limitada en Costa Rica en el Área de Operaciones Portuarias y Logística y ahí trabajo hasta el momento, ese es mi patrón, mi empleador.

***Remontándote a aquellos momentos, dime ¿qué cuestiones del derecho, los derechos como joven, como trabajador, conocías? ¿Te habían enseñado algo en la escuela, en el tiempo que estuviste?***

No, no, negativo. Los contenidos de la currícula educativa en Costa Rica son muy reducidos en materia de derechos del trabajo y libertad sindical y, con los años, se ha ido perdiendo aún más. El tema de educación cívica es un tema al que no se le pone importancia, uno llega a la empresa desconociendo muchas cosas. Yo recuerdo que al inicio trabajábamos jornadas hasta de 20, 24 horas continuas, en ocasiones, dependiendo de la operación, trabajábamos hasta 40 horas, nos quedábamos en la empresa 40 horas sin salir, 40 horas sin ir a la casa, 40 horas sin descansar, con la misma ropa, porque la demanda de producción exigía que el flujo de trabajo no se detuviera, y había que sacar los volúmenes, las demandas. Yo estaba joven, y el quedarse en el trabajo muchas horas significaba un buen salario en el momento que llegara la quincena.

***¿Tu trabajo estaba registrado? ¿Sabías lo que significaba estar registrado o no, ser un trabajador formal?***

Sí, sí, en eso sí, yo no puedo decir que me vinculé al mundo del trabajo, en este caso, después de los 18 años, en informalidad. La empresa siempre me pagó mi seguro social, siempre me pagó

mi póliza y siempre me pagó el salario mínimo y el tiempo extraordinario. El asunto es que hay limitaciones de otro tipo, que no se respetaban y uno no las hacía cumplir porque no las conocía. Entonces, el hecho que yo trabajara 24, 30 horas, en algunos casos, muy esporádicamente llegamos a trabajar hasta dos días continuos, siempre pagaron el tiempo extraordinario, siempre reportaron el salario a la caja, al seguro social.

El asunto era que son jornadas insalubres, son jornadas ilegales y no teníamos en ese momento la claridad de que eso era una violación a la ley. Aunque nos estaban pagando el salario, aunque nos estaban cumpliendo, estábamos violentando la ley por una necesidad de la empresa, eso y otras cosas más. Eso y decir también que realizábamos labores sin el equipo de protección personal adecuado, por ejemplo, cortábamos metales con herramientas que no eran las adecuadas, manipulábamos herramientas sin protección visual, manipulábamos químicos sin la protección respiratoria, protección adecuada, y se hacía porque el pago del salario estaba de por medio y era nuestra responsabilidad.

***¿Cuál fue tu primer cargo electivo? Entraste a trabajar en una empresa formal, con algunos problemas, joven, creyendo que los podías sobrellevar ¿con tu edad no te cansabas?, ¿cuándo fue que te afiliaste al sindicato?***

En Costa Rica hay un fenómeno promovido por las empresas y está institucionalizado en el Gobierno, y en un sector de la Iglesia Católica que es el tema de solidarismo. Los comités permanentes de empresa y la sustitución de la negociación colectiva por medio del arreglo directo. En ese centro de trabajo estaban esas figuras, y cuando uno llega a la empresa se encuentra con una asociación solidarista constituida. Se encuentra con un comité permanente nombrado; se encuentra con un instrumento que se llama arreglo directo que es el que está ahí para suplantar la negociación colectiva y que se firma o se conviene con este comité permanente de empresa. Cuando uno llega al centro de trabajo ve todo esto muy normal, ve que hay un grupito que se hace llamar representante de los trabajadores, que hay un instrumento que se llama arreglo directo, que ellos decían que habían cosas ahí que eran para regular la relación laboral.

Estamos hablando del año 1999, cuando yo me incorporo a trabajar. Ya conforme uno se va consolidando en la empresa, no es una cuestión tampoco inmediata, es una reacción como natural, como que hay algo que germina dentro de un cierto grupo de trabajadores dentro del cual yo estuve, que fue la necesidad de superar el tema del arreglo directo y superar la representación por medio de un comité permanente. Entonces nosotros comenzamos a ver que ni la figura del comité permanente, ni la figura del arreglo directo estaban llenando el vacío en materia de mejorar las condiciones laborales, esa organización que represente los intereses de uno como trabajador. No fue sino hasta junio de 2002, que un grupo 20 trabajadores del centro de trabajo, en ese momento había 200 trabajadores en el centro de trabajo, tomamos la decisión de constituir un sindicato y buscamos, en ese momento, quién nos ayudara, porque no conocíamos cómo formar un sindicato. Entonces, en efecto, en ese momento acudimos al Sindicato de los Trabajadores Municipales, en Limón, y al Sindicato de la Industria Cartonera. Fue por medio de esas dos asociaciones que nosotros logramos constituir nuestro sindicato, que se constituye como un sindicato de empresa, porque no estábamos viendo el tema como un asunto grande, sino que era cómo resolvíamos los problemas ahí, en el centro de trabajo, y el sindicato se llamó igual como se llama la empresa: SINTRACOBAL. En ese momento hicimos una asamblea y constituimos el sindicato sin ningún tipo de experiencia. Cuando yo digo que el sindicalismo nace, en nuestro caso, como una cuestión natural, es por lo que estábamos viviendo, y no fue porque había una organización donde podíamos afiliarnos, sino más bien empezamos haciendo una organización por la necesidad de los trabajadores.

***¿Y ahí te hiciste dirigente del sindicato?***

Sí, porque yo era peleón en mi departamento, que era el Departamento de Estructura, y siempre en el marco de lógicamente mucho cuidado, buscando la forma de cómo incidir en el departamento ahí con el jefe y con los compañeros, para lograr con el jefe acuerdos que nos beneficiaran un poco más, por ejemplo las comidas, la asignación de labores, cómo se pagaban las horas, cómo acomodábamos las jornadas. Yo fui electo en la constitución del sindicato como Secretario General Adjunto y tenía 21 años en ese entonces. Hubieron situaciones que pasaron en ese año, recuerdo que cuando constituimos el sindicato era el Mundial de Corea-Japón, entonces el gerente de la terminal del centro de trabajo estaba en el mundial, y nosotros constituimos el sindicato y entonces la empresa mandó a traer al gerente de Japón.

La compañía comenzó a mover sus fichas y no tuvimos la capacidad como trabajadores de olfatear que el compañero, que se llama Walter Molina por cierto, que fue el Secretario General del Sindicato, ya un señor en ese momento, ya tenía 46, 48 años ya, al parecer, tuvo un tipo de negociación paralela con la empresa y la empresa lo traslada a otra sede en Panamá. La compañía es multinacional y tiene sedes en muchos países y entonces deciden trasladarlo a Panamá. Él era un técnico en refrigeración y lo colocan en Panamá con un puesto de jefatura, le da una casa, le da carro y le mejora el salario. Del 2002 al 2003 nosotros habíamos empezado los primeros meses y pasamos de 20 trabajadores, a 60 trabajadores afiliados, estamos hablando que en 3, 4, 5 meses logramos 60 afiliaciones. Cuando a Walter Molina lo trasladan, perdemos, y quedamos en 17 afiliaciones. Walter tenía en su poder secuestrado los estatutos del sindicato, el acta constitutiva, y nosotros no teníamos ni la más mínima idea de qué es lo que había que hacer, porque él fue Secretario General, no teníamos oficina, no teníamos secretaria.

Un año después logramos en la asamblea el medio período, recuperar las actas que estaban en el Ministerio de Trabajo. No sabíamos cómo se inscribía un sindicato, no sabíamos absolutamente nada. Entonces, los afiliados toman la decisión de destituir a Walter Molina y me nombran a mí como Secretario General, con 21 años de edad, con un sindicato que había repuntado con 60 afiliados en un centro de trabajo y que se cayó a 17, y entonces heredo ese problema en el año 2003.

***¿Cómo crees que se puede asociar y comprometer más a los jóvenes en la cuestión cívica, toda vez que hay una campaña de desprestigio a la cuestión sindical, las empresas hacen lo suyo para deslegitimarte?, ¿cómo hacen ustedes que son gente joven para aumentar la afiliación sindical por un lado, para comprometer a los jóvenes?***

El tema es que hay una carencia en los contenidos de la currícula educativa. Al no haber en el proceso de la educación formal la posibilidad de que los jóvenes conozcan los derechos en materia de afiliación y en materia de libertad sindical, llegan y se incorporan al mundo del trabajo sin conocer absolutamente nada y más que todo bombardeados mediáticamente por todo lo que se ve, y la incapacidad que tenemos los sindicatos de comunicar cuál es nuestro trabajo, cuáles son nuestras conquistas y, más que todo, cuál es nuestro norte, y a eso se suman otras cosas.

Se suma el hecho de que no hay estructuras que permitan a los jóvenes poder participar, poder desarrollarse. Es de ahí, que vemos en las estructuras sindicales gente que se perpetúa por toda su vida, y comenzamos a ver algunas cosas que a nosotros nos molestan. A mí particularmente me molesta que le ponen nombre de personas a los sindicatos o a las organizaciones. Entonces, por ejemplo, cuando hablan de la central sindical, dicen la sindical de fulano o el sindicato de fulano, o vista la convención colectiva de fulano. Entonces, ese tipo de cosas van haciendo que los jóvenes se desmotiven, se desmotiven porque ven que se vincula la lucha sindical del movimiento sindical a personas y no a movimientos.

***¿Es como si no tuvieran un lugar de pertenencia?***

Correcto. Yo siento que no hay nada más bonito que lo que realiza uno como persona y como joven, claro, que puede ser parte de algo y no de alguien. Ese es un gran problema que tiene el movimiento sindical y es un grato reto que tienen las organizaciones sindicales para superar todas esas cosas y no solamente en materia de jóvenes, también en materia de mujeres, porque todavía ahí los empujones son más fuertes, porque en el caso del joven está buscando cómo insertarse. Muchas mujeres ya están en el movimiento sindical, ya son afiliadas de los sindicatos, pero no encuentran los espacios para poder participar.

***¿Cómo crees que va a ser el futuro del sindicalismo, toda vez que existe mucha informalidad, poca organización sindical en esos colectivos y sabiendo que los jóvenes vienen de esta falta de cultura sindical o les hablan mal de los sindicatos?, ¿qué trabajo hay que hacer de cara a esa realidad?***

Primero siento que el movimiento sindical tiene que autoanalizarse. Tiene que tener una autocrítica que permita sacar ese montón de situaciones que han colocado al movimiento sindical donde lo han colocado. Esto pasa por una cirugía profunda, que permita abrir a corazón abierto, y poder ver los órganos del movimiento sindical, y poder hacer los trasplantes que hay que hacer. Una cirugía dolorosa para que al final haya una buena recuperación. No podemos pensar que como movimiento sindical las cosas van a cambiar, si dentro de ese cuerpo va a estar todavía los pulmones, los riñones, el corazón y todos los órganos trabajando en forma contaminada.

***¿Cuál crees que es la mejor forma de participación para incorporar a los jóvenes?, ¿a través de una secretaría específica o a un grupo específico de jóvenes o a la estructura del sindicato?***

Es más importante el tema de la estructura, no quitando gente, ni cortando cabezas, sino creando los mecanismos para garantizar la participación y lo digo con propiedad porque nosotros hemos dado muestras de eso. En esta última reforma de estatutos, yo asumí la responsabilidad de incluir en la reforma estatutaria el tope de permanencia en la organización. Entonces estamos hablando de que el estatuto regula que no puede haber, los períodos son dos años, más de dos reelecciones en un puesto. Este tipo de cosas garantiza que hay una rotación obligatoria. Al igual como nosotros criticamos, por ejemplo, que los presidentes de la república o los gobiernos se perpetúen por el tiempo, eso es un asunto que tiene que venir a cambiar también en el movimiento sindical, porque la gobernabilidad permiten que hayan cambios en la organización.

---

**Entrevista a Johnson Torres Ortiz, colombiano, 30 años,  
dirigente sindical de la actividad del corte de caña.**

***¿Cómo empezó tu historia con el movimiento sindical? ¿Cuándo fue la primera vez que escuchaste la palabra sindicato?***

Eso fue en el transcurrir del año 2004, hace 10 años. En ese tiempo teníamos el tema de los contratistas en Colombia y en el sector azucarero, en la que la empresa contrataba a otra persona para que nos contratara a nosotros, como una tercerización. Era una cuestión ambigua porque a pesar que la acogía el código, digamos que la empresa le pagaba todo al contratista, y la responsabilidad era del contratista. Entonces ellos nos tenían en unas condiciones muy complicadas porque nos ponían a trabajar 13, 14, 15 horas de trabajo y no nos daban dotación, no nos pagaban ni siquiera el salario mínimo, no nos daban otras reivindicaciones a las que teníamos derecho como trabajadores corteros de caña. Entonces llegaron unos compañeros que, con toda esa explotación, llegaron a hablarnos del tema sindical y a decirnos que nosotros teníamos derechos a reclamar la dotación, el salario mínimo, a recibir capacitación y ahí nos hablaron de

los sindicatos. Ahí fue como la primera vez que yo lo escuché de los compañeros del sindicato de la CUT de Colombia.

***Antes de esa experiencia, en tu casa, con tu mamá, tu papá, en tu grupo familiar, ¿escuchaste alguna vez hablar sobre qué eran los sindicatos?***

No. Mi padre trabajó justamente en la empresa, fue cortero de caña 16 o 17 años y en ese tiempo él estaba en una convención colectiva, pues yo nunca escuché la palabra sindicato, pero sí viví todos los beneficios que él tenía. Mi papá en ese tiempo, tenía la prima de navidad, la prima de antigüedad. Tenía derecho a unas buenas vacaciones pagas, le pagaban por ir a hacer deporte, le pagaban el seguro; la empresa tenía el fondo de empleados y la cooperativa de empleados, la empresa dotaba de todo lo necesario para que el trabajador estuviera bien, para lo que era vivienda, educación, el trabajador ganaba lo suficiente. Mi papá ganaba lo suficiente para dotar a todos, no tuvo que hacer un crédito en el banco para tener vivienda porque la empresa le prestaba, la empresa misma se encargada de prestarle, digamos que eran muy buenas condiciones, a nosotros los hijos nos daban regalos, teníamos beca estudiantil, era muy bueno.

***¿Qué pasó?, ¿qué sentiste cuando accediste a tu empleo y viste que ya las condiciones no eran esas, que eran totalmente distintas a las que había tenido tu padre?***

Eso pasó por la Reforma Laboral en Colombia, la Ley 50, y fueron quitando todos esos beneficios. Mi papá nunca quiso que yo fuera cortero de caña. Usted sabe que los padres quieren que seamos mejores que ellos, pero yo entré porque yo salí de estudiar el bachillerato y en ese momento recién, en el año 2002, recién iniciado el Gobierno de Álvaro Uribe, había una muy fuerte acogida al servicio militar, digamos que usted entraba en un curso que valía unos tres millones de pesos colombianos, cuatro, cinco, diez millones de pesos, Uribe lo dio gratis para incentivar que los jóvenes nos metiéramos a la milicia, al ejército, para poder ir engrosando lo que después él llamó la seguridad democrática. Esa fue como la estrategia de vincular tantas personas al ejército y a la policía. En ese tiempo yo entré a hacer un curso de sub-oficial, pero vivía en un barrio de los que se consideran barrios de zona roja, por esa razón no accedí a ese curso militar, entonces me mandaron para el ejército y no quise ir y me dediqué al corta caña para pagar la universidad, para poder entrar a la universidad porque mis padres no tenían para pagarla. Por esa razón entré al corte de caña. Obviamente, las condiciones no eran buenas, eran unas condiciones paupérrimas.

***Cuando tomaste contacto con la palabra sindicato, ¿qué pasó con tus amigos, con tu familia, con tu núcleo personal?, ¿qué pasó cuando dijiste que vinieron los del sindicato y que te ibas a afiliarte? ¿Me imagino que fue lo primero que hiciste fue afiliarte?***

No, porque ahí no habían sindicatos. Llegaron personas externas porque entre los corteros no había sindicatos. Los que había eran los de fábrica, los de la parte donde se elabora el azúcar. Actividad de corteros, no había, no había organización, no había nada. Antes de hablarnos del sindicato, nos hablaron de organizarnos y fue ahí cuando organizamos el paro del año 2005, por todas esas situaciones.

***¿Quiénes eran sus integrantes?, ¿eran jóvenes, eran mayores?***

Había mucho joven porque los corteros estaban directos de la empresa hasta el año 2000. Hacia 2005 éramos corteros nuevos, éramos personas nuevas que no vivimos el tiempo de la contratación formal por la empresa, entonces éramos muchas personas nuevas que entramos y al ver tanto compañero muerto por el tema de quemarse en los cañales, compañeros enfermos, a raíz de eso hicimos el paro. Paramos por unas reivindicaciones mínimas, derecho a descansar los domingos, derecho a tener un pago constante, a recibir dotación, a que nos pagaran la seguridad social.

***¿Por qué creíste que esas cuestiones tenían una salida con el compromiso colectivo, el compromiso solidario?, ¿por qué no haber pensado a esa edad, más en uno, en hacerse amigo del capataz, hacerse amigo del jefe, del dueño?, ¿qué los impulsó a organizarse de esa manera?***

Todo eso lo impulsan las condiciones. Eso es un punto fundamental porque cuando a usted lo explotan y usted se siente oprimido, no importan dádivas, no importan porque en última, tarde o temprano a usted lo van a seguir explotando y usted, al ver el nivel de esa sociedad, de padres que tienen sus hijos, que tienen buenas condiciones y usted es un ser de lo más atrasados de la sociedad, porque a los corteros de caña nos consideraban esclavos, era un trabajo indigno, era un trabajo que no se valorizaba. Entonces, es como poner un ejemplo, si a usted lo llevan arrinconando y llegas y hay una pared y atrás de la pared no puedes retroceder más, entonces te mueres o echas para adelante, es decir, yo creo que en el tema del movimiento sindical para nosotros los jóvenes, entre lo que me pasó o lo que nos pasó fue que nos llevaron a una situación tal, que la conciencia sola y la voluntad sola hizo que avanzáramos todo eso y sin importar. Lo otro también es una situación es que usted puede ir a cualquier otro sitio, en un momento yo lo pensé, salirme del corte de caña para hacer otro trabajo, pero donde iba a llegar también me iban a explotar, digamos que en un país donde hay tanto desempleo y tanta informalidad, donde usted vaya lo explotan.

***¿Qué crees que tiene que ver la educación?, ¿qué papel jugó la educación o la falta de educación en tu trayectoria laboral? ¿A qué lo atribuyes, si tuvieras que atribuirle un valor?***

La educación tiene que ver mucho porque dentro de los jóvenes que habíamos, pocos éramos los que habíamos terminado el bachillerato, y los que terminamos el bachillerato, terminamos liderando los procesos. Muchos compañeros, a pesar de que eran jóvenes, no habían estudiado, no tenían ni primaria, y entonces a la hora del paro de 2005, tocó que tener una mínima base, saber leer, saber escribir, saber coger un balance, leer el código y esas cosas mínimas, y obviamente a mí me interesó desde muy joven porque en el colegio yo era muy bueno para la filosofía, entendí muy bien a los pensadores Sócrates, Platón, Aristóteles, Kant, y entonces dentro de unas clases que nos dio la profesora hablaba de la sociedad y comencé buscar por Internet la filosofía y la sociedad y aparecía socialismo, una palabra nueva, y estudiando la filosofía digamos que me interesó un poco la palabra social, todo lo que tiene que ver con la sociedad y hablaba además, y ahí comenzó a explicar el tema de la lucha de clases, no las entendí mucho, pero fue como mi primer contacto. Obviamente, después de eso, las personas que nos acogieron eran personas que sabían explicar muy bien el tema de la lucha de clases, y era muy fácil entenderlo porque nosotros éramos los trabajadores y nos tenemos que unir como trabajadores, eso ayudó mucho. Pero, sí el tema de la educación fue fundamental porque eso hizo que nosotros los jóvenes comenzáramos a liderar porque las personas de edad que estaban ahí no tenían estudios tampoco, y se habían aguantado mucho más tiempo, estaban vencidos.

Después del paro de 2005, hicimos un acuerdo, ahí fue donde nos implantaron las cooperativas porque no pudimos lograr la cooperación directa, y no teníamos sindicato, hicimos una huelga sin sindicato y después de la huelga, a los tres meses, organizamos el sindicato.

***¿Les fue sencillo inscribir el sindicato?***

Fue muy difícil porque esa también es una cuestión que queda como experiencia, el tema del egoísmo sindical. Es duro decirlo, pero nos pasó en ese tiempo. Cuando sucedió el paro de 2005, llegó un sindicato que era el único que había para que nos afiliáramos, y los corteros sacábamos fotocopias de las afiliaciones y nos afiliábamos a ese sindicato. Llegamos a afiliarnos 8,500 trabajadores entre todos, pero el problema que ese era un sindicato de 1,500, que tenían contrato formal de trabajo y todo eso, y llegamos 7,500 y no nos recibieron, porque primero ellos no podían

recibir trabajadores tercerizados, que los estatutos no los dejaban, y segundo que no nos iban a recibir y no nos recibieron.

Por eso armamos el Sindicato de Corteros de Caña; creamos el sindicato y sólo nos afiliamos 700 porque los empresarios cambiaron la táctica. En ese tiempo yo no era directivo, era un afiliado, y nos complicaban y los ingenios comenzaron a coactar también, a comprar dirigentes, y por eso habíamos 700. Después del paro de 2005, mi familia se enteró que habíamos creado un sindicato, mi familia es del departamento del Cauca, una población afro grande, y lo primero que dijeron es que yo era un guerrillero y mi familia no se me acercaba, me tenía miedo, decían que yo era un revolucionario y eso me generó muchos problemas. A mi papá y a mi mamá se les iba muy duro, porque mi familia es muy grande, pero venía del tiempo liberal conservador donde era la Iglesia, muy católicos y nunca había habido un dirigente sindical en toda la familia.

***Y tú, como joven, ¿cuál crees que es el modelo del éxito?***

Primero yo tengo un concepto de riqueza muy diferente. Para mí la riqueza no es tener dinero. Para mí tener riqueza es generar riqueza, porque en última el dinero usted se lo gasta y se acaba, eso es una parte. Lo otro, primero está el tema de la educación, la formación, y para mí el éxito es poder cambiar algo, mejorar algo dentro de la sociedad. Yo siempre considero que hay varias clases de seres humanos, las personas que esperan que las cosas pasen y las personas que hacemos que las cosas pasen y eso también se define a qué usted viene a este mundo. Si usted puede ayudar a que algo mejore, para mí eso es el éxito, en lo personal. Por qué yo me siento una persona exitosa, a pesar de la edad que tengo, porque con el apoyo de todos, hemos logrado que de ser unas personas tercerizadas, ahora tenemos contratos de trabajo con término definido, con convención colectiva, con derecho a vacaciones, vivienda, educación, las personas están mejor que antes, entonces para mí, en lo personal, eso es un éxito.

***¿Concibes el sindicato como una fuente de realización personal?***

El sindicato es para mí una de las organizaciones más avanzadas en el mundo, por una elemental razón, porque nos une entre compañeros de trabajo y nos une a trabajadores del mundo, de la nación, del departamento y usted tiene la posibilidad de conocer personas que en su vida personal no tiene la posibilidad de conocer. Tiene la posibilidad de conocer otros trabajadores, y entonces usted va formando una red de trabajadores y un relacionamiento y usted va conociendo cosas que no conoce en la academia, va adquiriendo experiencia, entonces es muy enriquecedor para usted, como ser humano. Estar en una organización sindical, digamos que eso le abre la mente y lo sienta en la realidad de la vida, eso es lo otro que hace.

***¿Por qué creíste en el sindicato como motor de cambio, sabiendo que en aquel momento había pocas posibilidades?***

Porque si tiene la convicción de que ni siquiera uno lo intenta, porque muchas veces ni siquiera usted lo intenta, porque usted dice, no, es imposible, no se puede y usted ni siquiera lo intenta y si no lo hubiéramos logrado, me hubiera quedado yo tranquilo de que siquiera lo intenté. Uno escucha a muchas personas de mucha edad arrepintiéndose de cosas que pudieron hacer y no las hicieron. Apostamos con la convicción de que lo hacíamos hasta donde pudiéramos llegar.

***Te afiliaste al sindicato, empezaste a participar en las asambleas, ¿qué fue lo primero que hiciste?, ¿Por qué decidiste involucrarte? , la primera participación?***

Creamos el sindicato y me echaron de la empresa. El contratista me echó, a mí me echaron tres veces del trabajo por ser activista, sólo por ser activista. Pensé en dejar todo aquello, la empresa me aplicó una persecución. La familia, la empresa, me persiguieron mucho, en algún momento, porque yo entré a estudiar, con lo que íbamos logrando después del paro de 2005, yo decía si

termino de estudiar, me voy pues porque era una situación muy difícil, no me dejaba ni para la comida.

Imagine la situación: joven, 21 años, los amigos, se van de rumba, con su monedita para salir con la chica, para tomar algo, para esto, para aquello, mucha convicción y nada, hay que ser fuerte. Hay que ser muy fuerte, pero casi doy el brazo a torcer.

***¿Qué te impulsó a seguir?***

No sé si fueron coincidencias de la vida, pero yo dije yo termino mi carrera y al otro año me voy y un año antes comenzó a promoverse el otro paro de 2008, y dentro del paro fui de la comisión negociadora, fui uno de los negociadores, fui delegado y después del paro, salí de delegado negociador y fui de la junta directiva 2009.

***¿Cómo viviste esa elección de delegado?***

Fue muy fácil porque apenas se estaba iniciando ese proceso, digamos que el sindicato no tenía un funcionamiento de cuota, además el sindicato lo sostuvimos a pulmón, no habían descuentos, nada, el que ponía, ponía, y el que no, nada. Usted lo hacía porque le gustaba, no porque ahí había plata, ahí no había lucro de nada. Fue muy fácil llegar a la junta directiva porque antes las personas no querían porque no veían beneficios y los que estuvimos en esa junta era porque realmente queríamos el sindicato.

***El tiempo pasó, te fuiste haciendo más dirigente, tocando con la realidad y como joven o como dirigente de la junta directiva, ¿cómo crees que tienen que participar los jóvenes?, ¿por qué les cuesta incorporarse en la estructura sindical?***

El problema de la juventud es uno muy elemental, es bien difícil atacar eso. Cuando yo entré a cortar caña desde los 18 años, era un buen trabajador, juicioso, digamos que era de los más cumplidos, entonces el hecho de que fuera joven nunca falté a mi responsabilidad en mi trabajo. Cuando había días festivos, todos los jóvenes se iban a tomar, y yo cogía mi maletincito y me iba al trabajo y fui ganándome un respecto dentro de mis otros compañeros porque vieron que yo era una persona responsable. Es como vivir ese paradigma de que los jóvenes, por ser jóvenes tenemos que ser irresponsables, antes nosotros por ser jóvenes tenemos que demostrar ser más cumplidos, ser más organizados en el trabajo y digamos que no coger la vida porque hay personas con mi edad que piensan que esta es la edad de vivir la vida y, al contrario, esta es la edad de formar la vida, porque toda la juventud se la pasan en bailes, en rumba, no es que uno no pueda hacerlo, yo lo hago, yo me tomo mi cerveza, pero una cosa no tiene nada que ver con la otra, el hecho de que usted se divierta no tiene que ver con el hecho de que Usted olvide sus responsabilidades con la clase trabajadora.

***Qué interesante eso de “la época de formar la vida”...***

Claro, porque de fiestas, no tiene responsabilidades, nos coge la edad, los años y la enfermedad y cuando usted quiere organizar la vida, ya se le hace tarde y digamos que vienen muchos problemas eso por una parte y la otra parte que es muy importante que ahí influye mucho la educación, que en el tema del sindicalismo también tiene que evolucionar un poco.

Yo logré entender el tema de la lucha de clases, el Marxismo, Leninismo, pero usted a un joven no le puede llegar con esa teoría porque no lo entiende, entonces el sindicalismo tiene que adecuarse a esa nueva forma. Por ejemplo, un dirigente sindical de vieja data, no es capaz de hacer una rumba de reggaeton sindical, los reggaetoneros sindicalistas, suena raro, pero es adaptarse porque en el tiempo de los setenta no existía el reggaeton ni nada de eso. ¿Qué existía?, ¿qué es lo que existía?, otra clase de música, otras costumbres, entonces es como meter el tema sindical en

toda la agenda de los jóvenes porque quieres que ellos lleguen al sindicato y no es así, el sindicato debe de llegar a ellos.

Lo otro, porque hay una gran discusión entre el movimiento sindical, es porque la vieja data se ha quedado en la formalización, pero tenemos un gran problema que ya en la juventud no hay formalización; no existe, está borrada y, como no hay formalización, se tiene que comenzar a pensar. Toca adecuarse a afiliarlos, antes era la empresa y el trabajador y el empleador, ahorita como se está viendo otra forma de empleo, que el trabajo y toda esa cuestión. Hay que defender la bandera de la formalización como tal, ese debe ser el ideal, dónde quiero llegar y dónde debemos de apuntar. Mientras tanto, toca afiliarse o llegar a esos jóvenes como están organizados, siempre con la idiosincrasia sindical. Cuando usted llega a unas personas que estén de vendedores ambulantes ¿por qué no los organiza y les habla de sindicato, que existe un sindicato? Porque no tienen empresas, no quiere decir que no puedan formar un sindicato. La palabra trabajador se define es que si usted hace un esfuerzo para satisfacer las necesidades, entonces usted vende a otra persona, está vendiendo su esfuerzo y es un trabajador y hay que organizarlo para poder educarlo.

***¿Crees que la participación de los jóvenes tiene que ir hacia la estructura pura y dura del sindicato o deben participar en una Secretaría de Juventud?***

Yo no estoy de acuerdo, en lo personal, con que a los jóvenes se les coloque en la Secretaría de Juventud. Había un debate que a mí siempre donde llego me dicen que tengo que ser parte de la Secretaría de Juventud y es la que menos me gusta. Porque yo creo que no es llegar para pelear por lo mío, yo como joven tengo que...mi responsabilidad es con la clase trabajadora, no con la juventud, entraría yo a dividirme, eso debe ser un problema estructural.

Le pongo un ejemplo, estamos en el VI Congreso de la CUT-Colombia, y en ese Departamento de Juventud media una pelea entre la encargada del Departamento de Juventud porque dice que los jóvenes tienen que ser del ejecutivo nacional que por estatuto se les dé el 50% de participación, y yo le dije que estoy donde estoy no porque me lo hayan dado, yo tampoco estoy de acuerdo que porque sea un joven vamos a montarlo y la experiencia y qué va a hacer por los trabajadores, que porque sea joven puede entregar los derechos de los trabajadores fácilmente, entonces, no es un problema de que sea joven, es un problema de la posición que tenga, si es que realmente va a defender los derechos de los trabajadores o no.

***Se me ocurre también de compatibilizar y de poder convivir con los experimentados, por decirlo de una manera...***

Muchas veces uno como joven es muy acelerado, y uno tiene que aprender y esperar hasta el momento que le toque a uno. No es un problema de ir a sacar a las personas que han venido delante; porque hay que entender una cosa, dígame usted que le ha dedicado toda su vida al movimiento sindical, si usted ya tiene una edad, si sale del movimiento sindical ¿qué se pone a hacer? Esa es una cuestión práctica, no es idealismo. Si yo por ejemplo, le he entregado 40 años de mi vida, ya mi familia se formó, ya uno no tiene más amigos que los del movimiento sindical, se casó con el movimiento sindical, entonces usted ya que por darle cupo a otro joven, entonces usted ya se va a salir, entonces que pasa con su vida, a usted le toca irse a sentar a un parque porque la vida de uno, ya se muere, eso tampoco, eso es un proceso, yo qué he aprendido.

Si yo soy Vicepresidente de la CUT, de mi central, pero es porque he sido un proceso paciente, y entonces no tengo paciencia porque mientras que ellos están allá y deben preocuparse por organizar mucho más gente y uno nunca acaba de aprender. En ese proceso uno piensa que ya se la sabe todas, nosotros los jóvenes, la soberbia, que ser un poquito más humilde y aprender porque aquí hay una cosa que a nosotros nos ha tocado que a ustedes les tocó: el tiempo de las guerras, los conflictos. Bueno a mí me tocó un poquito de toda esa parte, pero con qué autoridad

voy a decir a un dirigente que ha pasado por guerras, por dictaduras militares, por masacres, vio morir a 30 o 40 compañeros; yo con qué autoridad voy a decirle que ya no sirve en el movimiento sindical si en ese momento yo de pronto estuviera hubiera podido salir corriendo. Entonces uno tiene que ser respetuoso y ser consciente que la lucha que nos va a tocar dar a nosotros es bien grande porque yo tengo la percepción que con toda esa implementación del modelo a nivel del mundo, del tema de la tercerización se viene otra guerra que nos va a tocar enfrentarla a nosotros, porque la sencilla razón, porque son por generaciones, entonces hubo una generación que le tocó enfrentar todo eso, y ustedes aprendieron y se fortalecieron de eso y sacaron el país adelante, no fue una cosa perfecta, pero digamos que avanzaron, un poquito, pero se avanzó.

El problema es que por todo eso, ya no se pudo trasladar eso a las nuevas generaciones. Tenemos nuevas generaciones que no entienden este problema y cogen la vida como tal, pero a estas nuevas generaciones nos van a tocar algo mucho más duro y como no escuchamos a las personas de edad, nos va a tocar aprender a los golpes.

---

### **Entrevista a Emiliano Adissi, 36 años, Coordinador Regional de Educación para América Latina y el Caribe para la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte.**

***¿Cómo empezó tu vínculo con el movimiento sindical? ¿Cuándo fue la primera vez que escuchaste la palabra sindicato?***

Yo empecé mi militancia en realidad en la política, no tanto en los sindicatos, yo soy producto de una etapa de la Argentina de descreimiento muy profundo de la política, a resulta de los noventa, porque era muy joven, pero a fines de los 90, empecé a tener un poco más de noción y a militar políticamente, lo cual me hizo muy participativo a la hora de cualquier estamento de toma de decisiones. Teniendo ya este bagaje, comencé a trabajar en Aerolíneas Argentinas, que no es una empresa fácil para un trabajador en los últimos años, atravesando los momentos sobre todo 2008 desde la renacionalización, posible quiebra, argentinización, etc., fue un momento donde cualquiera que quisiera participar estaba invitado porque la empresa se estaba yendo a pique y se discutía en el Congreso el destino de nuestros trabajos, ahí fue que empecé a involucrarme más con el movimiento sindical porque nuestro sindicato estaba luchando justamente por la empresa, por la nacionalización y por garantizar los puestos de trabajo.

***Yo te preguntaba por tu vinculación con el movimiento sindical, ¿cuándo fue que escuchaste por primera vez la palabra sindicato en tu vida?***

No sabría decirte cuándo escuché por primera vez la palabra sindicato, tal vez por televisión, tal vez la primera imagen que yo tuve del sindicato fue totalmente negativa, incluso en estos años de los 90. Si bien había el movimiento de trabajadores argentinos y demás, la imagen que se daba del sindicalismo era totalmente de entrega y de complacencia con el menemismo.

***Tomaste contacto con la empresa y empezaste a trabajar en una empresa como Aerolíneas Argentinas en un contexto complejo, ¿cuándo fue que te involucraste con la acción sindical, ya que venías de la política?***

Más allá de algunas participaciones en movilizaciones y demás cuando se llamaba a eso de parte del sindicato de forma totalmente anónima. Hasta allí era uno más en el montón. Hubo particularmente un punto de inflexión que fue una asamblea creo que del año 2006 o 2007 donde se estaban discutiendo paritarias, la posibilidad de un paro y yo asistía a todas las asambleas que podía y ahí pedí la palabra y me despaché con un montón de cuestiones que yo pensaba y a raíz de eso se acercaron de todas las facciones del sindicato a tratar de convencerme de algo, a charlar

conmigo y ahí empecé a hacerme un pequeño nombre dentro del esquema y a poder charlar de hecho y el Secretario General a raíz de eso por intermedio de un conocido me mandó llamar y me invitó a charlas con él en el sindicato.

***¿Qué fue lo que te llamó en esa oportunidad a hablar, a participar?***

Indignación, yo estaba indignado por lo que estaba pasando, con lo que escuchaba que nos contaban los representantes sindicales acerca de la postura de la patronal y con posturas de mis propios compañeros de trabajo.

***Qué interesante porque lo que dices, por un lado vienes de una experiencia nefasta de recordar a los sindicatos de los 90, pero una vez estando en un trabajo, encontrando un espacio, aceptas esas reglas de juego y empiezas a participar, no importa desde dónde. ¿Te fue fácil empezar con esa participación en la estructura sindical?***

Si, hasta cierto grado. Empezar a participar en el sindicalismo no me resultó muy difícil, ahora, cuando la participación se empezó a tornar en la posibilidad de ocupar espacios de poder, la historia fue otra. Fue más difícil, porque mientras uno aporte una idea, apoye, diga, participe en las movilizaciones, asambleas y demás, somos todos amigos, pero cuando hay que ocupar una silla para tomar alguna decisión ya empiezan a jugar otros factores.

***Entonces, reconoces que ahí hay un freno natural, lo atribuyes a una cuestión de jóvenes o a una cuestión en general a la puja natural por participar, por estar?***

Para mí no tiene que ver estrictamente con la juventud. Me pasó a los veinte y me podría haber pasado a los cuarenta, es exactamente lo mismo. El joven tiene una desventaja natural, que no ha tenido la oportunidad de los años de lucha y de empuje y de insistencia para ocupar determinados cargos decisorios y entonces tal vez cuando logre ocuparlos fue a través de haber pasado distintas instancias de pelea, de discusión, de idas, de vueltas, de desengaños, de un montón de cuestiones que hacen que no sea tan fácil llegar, muchos en el camino se van quedando.

En el caso de Argentina que podría ser análogo al de otros países latinoamericanos, el paso del neoliberalismo y de ese modelo de participación excluyente impidieron que muchos jóvenes participaran o que, como en tu caso, lo tuvieran que hacer con pocas herramientas para luchar porque no tenían referencia, porque fueron autodidactas se puede decir.

En muchos aspectos sí. Lo que pasa es que hay veces que la voluntad y los ideales suelen poder más que algunas herramientas o incluso algunos cargos directamente de poder y para la participación yo principalmente veo dos vetas importantes, una participación reaccionaria y otra participación vinculada al apoyo, al ir a sostener determinada política o incluso determinada persona o líder.

***Cuando tomaste la decisión, en qué pensaste?, cuál era tu fantasía?, en ese momento dijiste yo voy a hacer esto porque me quiero beneficiar personalmente?, voy a hacer esto porque quiero cambiar la cosa?, voy a hacerlo porque entiendo que hay que hacerlo mejor?. ¿Qué se te pasó por la cabeza?***

A mí se me pasaron un montón de cosas por la cabeza, y en un montón de etapas. Esto es como la anécdota de la rana en la sartén o como entrar al mar cuando uno va a la Costa. Hay dos formas de entrar, uno se puede ir corriendo y tirar al agua helada o va entrando de a poquitos y cuando se quiere dar cuenta está ahí, y el que viene de afuera y se tira de chapuzón dice esta agua está helada, y el otro dice no a mí me parece que está bien, con lo cual las percepciones en el mismo lugar cambian de acuerdo a como uno haya llegado a ese lugar, en mi caso, no me tiré de golpe, sino que fui entrando paulatinamente, tal vez los tiempos fueron un poco más rápidos para otras personas, pero siguió siendo paulatino y no me planteaba tanto el para qué, sino el por

qué, entonces yo hacía las cosas no para algo, sino porque estaba convencido de que había que hacerlas.

Por ejemplo, cuando empecé a participar más en el sindicalismo, fue a resultas de un problema que hubo con unos fallos judiciales, interrupción de unos procesos democráticos y demás y yo realmente creía que había que modificar eso, que había que participar para lograr revertir condiciones que iban en contra de que la gente pudiera elegir libremente sus representantes, que pudieran hablar o manifestarse para decir qué es lo que estaba bien o mal o simplemente qué es lo que pensaban, para hacer visible un montón de cuestiones que estaban como oscuras y escondidas del sindicalismo, tonterías, actas, acuerdos, convenciones o demás cuestiones que parecían como que eran secretos del estamento sindical que no le tenían por qué competir a los trabajadores planos, que tenían que confiar ciegamente en una dirigencia que hacía o deshacía a gusto y placer. Ese tipo de cosas yo creía que había que cambiarlas y por eso pensaba que tenía que estar ahí para hacerlo porque desde el llano no iba a conseguir mucho.

***Es decir, creías en la estructura y aceptaste las reglas del juego para poder cambiar esas cosas.***

Yo no sé si acepté las reglas del juego, no creo que las haya aceptado, empecé a jugar.

Y lo que no me gusta trato de cambiarlo desde adentro. Eso es parte de cómo yo creo que es la representatividad. No estoy para nada de acuerdo, no me gusta y armo otro sindicato.

***Cómo crees que se puede promover la participación de jóvenes?, puedes enumerar cuatro o cinco puntos que puedan ayudar a que los jóvenes participen más?***

El primer punto siempre va a ser la capacitación. Yo creo que abriendo espacios de capacitación en el amplio sentido. Cuando uno abre espacios para que las personas puedan discutir, debatir, informarse, sin miedo, sin tapujos, diciendo lo que es blanco es blanco, lo que es negro es negro, y lo que es gris, decir que es gris y que no hay respuestas, cuando hay claridad, yo creo que empieza a aparecer sola la participación de los jóvenes, primero. Segundo, obviamente las estrategias básicas de organización, de ir a determinados intereses que tal vez no son sindicales, pero en esos espacios se puede fomentar vínculos que después reboten en participación sindical, quiero decir, el sindicalismo está compuesto de personas, el joven, el viejo, el medio, son todas personas, las personas se manejan y se relacionan más allá de qué cargo ocupen, compartir un asado, un partido de fútbol, un concierto de rock o un evento solidario vincula a las personas, si da después la casualidad de que esas personas, muchas son jóvenes porque les interesa el rock, el fútbol, el deporte, la solidaridad, etc., con dirigentes sindicales, mejor, porque también el sindicato no está sólo para defender un convenio, para crearlo sino que tiene una responsabilidad social un poco más amplia que incluye todos estos estadios del desarrollo humano, como puede ser el arte, la cultura.

***¿Por qué crees que hay tensión en el ámbito sindical o competitividad que va más allá de la edad de ser joven, y lo atribuyes a la mera restricción a la participación?***

El sindicalismo está constituido de seres humanos y un componente esencial del ser humano es la competitividad. El ser humano, desde mi punto de vista, yo soy un hijo del constructivismo, yo creo que el ser humano se construye a través de la comparación, a través de la imagen que rebota del otro, el deseo humano está en relación a lo que desea el otro, el otro significativo y el otro como colectivo y, en ese sentido, las relaciones humanas están marcadas siempre por esa dicotomía de amor-odio que implica la competitividad y querer lo que tiene el otro, sólo porque el otro lo tiene, entonces eso ya lo priva de un valor.

***¿No lo atribuyes a ser un factor de poder como tal?***

Es que el poder es parte de las cosas que se tienen, a ver uno tendrá la imagen de que un Secretario General es alguien poderoso y querrá poder, otro pensará que un Secretario General es

alguien que tiene muchas mujeres, entonces le interesan las mujeres y tener muchas querrá ser por eso, otro por el dinero, otro por los ideales, a otro no le interesará ser Secretario General pero le interesará llevar determinadas políticas adelante y eso puede llegar a generar conflictos con alguien que quiere mantener su espacio de poder y que se ve amenazado por esas políticas que abren los ojos o despiertan determinados intereses, pero porque son todas personas.

---

## **Entrevista a Ana Belen Rosenberg, Argentina, 30 años, Delegada de base en una empresa productora de television Sindicato SATSAID.**

### ***Cual es tu trabajo?***

Trabajo en una productora de televisión en el área de control de calidad de audio y video, una productora argentina con más de 500 empleados, soy delegada de base, base Malaver, así la conocemos todos. Formo parte del cuerpo de delegados del Sindicato argentino de televisión servicios audiovisuales interactivos y de datos. Nuestra mayor actividad tiene que ver con la televisión pero en la realidad la televisión se movió en una gran cantidad de ramas especialmente la que hago yo, control de calidad, redes o la televisión producida en otros lugares, internet, hay que acompañar las nuevas tecnologías.

***Vincula con la problemática de la juventud, el mismo aggiornamento de la estructura sindical del ámbito de actuación hace que, como la industria y las actividades se mueven, los sindicatos también se tienen que mover.***

En nuestro caso no solo por la ampliación a nivel estatuto de nuestro nombre sino también por las actividades que estamos abarcando, son muchas las cosas que se hacen, generar más trabajo desde el mismo lugar y nosotros regulando desde atrás, es muy difícil, la tecnología va más rápido que nosotros, legalmente es un desafío, re categorizamos, profesionalizamos, cada empresa tiene su singularidad.

***Yo no me imagino un sindicato con miembros generacionalmente maduros, digamos, entendiendo esta tecnología. El protagonismo sindical en las actividades obligatoriamente llega de las manos de la juventud quien tiene mayor contacto con esto, la importancia en este proceso de adecuación de la estructura sindical al uso de nuevas tecnologías en las actividades.***

Inclusive secretarios, secretaria de la juventud que no tenemos, no necesitamos una secretaria de la juventud, es como segmentarse, cada uno aporta algo, conocimientos, el tema de las categorías, tiene que ver con lo que nosotros sabemos.

### ***Desde cuando empezaste a trabajar en esta actividad?***

A los 18 años en un esquema de pasantías, empleo no registrado y en malas condiciones y un mal salario. La utilización de una figura legal para esconder el fraude, digamos. Éramos cinco compañeros en las mismas condiciones para un programa.

### ***Cuando fue la primera vez que tuviste una referencia de la palabra sindicato?***

Mi mamá es docente, es afiliada, participo de la carpa blanca, de los paros, en mi casa me explicaron porque lo hacían, desde ese momento tuve entendimiento de lo que era estar afiliado, los beneficios, la obra social, y también los acuerdos salariales etc.

### ***Tenes el sindicato integrado a tu vida familiar, no es así?***

Si por parte de mi mamá, mi papá era más conservador, mi mamá siempre fue más peronista, tuve como una entrada más ideológica, mi papá más conservador, más radical, no apoya mucho

lo que hacemos, mi mamá siempre fue más combativa, se habló mucho de política en mi casa, viene más del lado de mi mamá.

***Vos traes una historia familiar, entras por una pasantía donde ves explotación, irregularidades, injusticia, que paso en vos?***

Yo sabía que estaba mal pero no sabía nada de lo que hoy es mi sindicato. Cuando llega ese primer momento donde sabes que está mal, pero no tenes muchos elementos para saber qué hacer. El factor también tiene que ver yo llegué en el 2001, venía de un pueblo, había mucha conmoción social, sabía que estaba todo mal pero la situación era así, el país estaba desbastado, yo estaba contenta que estaba estudiando, que me pagaban y listo.

***Cuando comenzaste a entender que podías hacer otra cosa?***

Yo tuve suerte porque un profesor una vez se paró y empezó a hablarnos de las paritarias, el sindicalismo, el movimiento obrero, y a partir de ahí nos despertó la inquietud del sindicato, yo creo que nuestro trabajo tiene que estar en el terciario con los chicos.

***Que pensas que, habiendo transcurrido 20 años de la democracia, vos recién tuvieras la primera mención de la existencia de los sindicatos después tanto tiempo? No crees que esto habla de que algo pasa en la sociedad, más allá de lo interno o de la propia acción de los sindicatos?***

Es una estrategia deliberada de los medios, creo yo, de consolidar un concepto del sindicalismo horrendo, y de los políticos porque cuando les sirve los usa y cuando no los deja, utilización del movimiento obrero, de parte de los dos, los sindicalista son todos chorros, en fin. Parece que algo malo hicimos como organización sindical. Siempre se cuestiona la estructura sindical, chorros, piqueteros, etc.

***Por qué cuesta tanto instalar el modelo virtuoso de sindicalismo, en tu opinión?***

Hay una estrategia deliberada en contra del sindicato, siempre se ve al patrón nunca al sindicato, a mi sindicato nunca nos van a ver en la tele discutiendo, lo hacemos de otra manera, porque tenemos las herramientas para hacerlo al trabajar en los medios, no sé cómo harán los otros sindicatos.

***Cuando fue la primera vez que te involucraste con tu sindicato?***

Tengo dos acercamientos previos que son negativos, la primera vez yo trabajaba en una empresa que estaba tercerizada por otra empresa. Nos fuimos a quejar y nos echaron, el sindicato no apareció, la segunda teníamos un delegado en la empresa y cada vez que alguien le iba a contar algo lo echaban, o sea un delegado arreglado, pasan esas cosas, pasa mucho, o sea tuve dos acercamientos negativos, después vino mi acercamiento real, que tuvo que ver con las categorías y lo que hacíamos, vino un miembro de sindicato, se reunió con nosotras y nace mi unión con el sindicato a partir del compromiso de alguien que representaba los intereses de los trabajadores.

***Que pensaste cuando lo viste? Desconfiaste?, como recuperaste la confianza?***

Él no nos prometió nada, eso fue importante. Nos dijo "tienen que trasladar el enojo al compromiso". En mi base no había delegado, nos preguntan si queremos presentarnos y me presente yo. Hace un año que soy delegada.

***En tu opinión, ¿que crees que pasa que no hay tanto compromiso y participación entre los jóvenes?***

Son muchos factores, la estrategia de los medios en contra de los sindicatos, la organización sindical completa también con la juventud, nunca hay beneficios para los jóvenes, no es el caso

de mi sindicato. En general la estructura es para los viejos. La gente se viene a afiliarse por sus beneficios y nosotros aprovechamos eso.

***Qué forma de participación encontraste en tu organización?, más allá de las legales, que sentimientos de pertenencia tenes con tu organización?, te resulta fácil o no trasladar tus inquietudes?***

Yo creo que nosotros funcionamos y cuando uno cree no hay manera de darle a eso, es algo personal, tengo la oportunidad de decir lo que quiero en los plenarios. Tengo libertad, oportunidad de hablar y discutir, ese es mi nivel de participación hoy.

***Como concilias tu vida social con la sindical? Te genera conflictos?***

Es muy difícil explicarlo, yo puedo hablar desde mi sindicato, a mis amistades les llama la atención que encima lo haga gratis, porque lo hago, no? Y porque creo, les digo, creo en mi sindicato. A veces te encuentras defendiendo cosas que no defenderías, es difícil ser joven sindicalista, encima mujer. Muchas veces la sociedad busca excusas para no comprometerse en realidad, mezclan la gente o los casos de corrupción, que también los hay, con la institución. Así nunca se termina. Y se es funcional a los intereses de los poderosos.

## **Entrevista a Estela Maris Torres<sup>69</sup>, Paraguaya, 26 años, trabajadora de la venta ambulante en Asunción, no afiliada Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Comercio, Servicios y la Economía Informal, SINTECOSIN**

***Cuál es tu trabajo?***

Yo estoy aquí trabajando en la venta de diferentes tipos de productos. Todos en relación con la actividad textil.

***¿Cuánto tiempo hace que trabajas aquí?***

Desde siempre. Recuerdo que hace muchísimos años acompañaba a mi madre en su puesto de telas también. Ahora cada una tiene lo suyo. Es lo que siempre hice y me permite vivir.

***Este es un trabajo en la vía pública, la gente que está aquí, como vos, tiene alguna habilitación, permiso para hacerlo?***

En verdad sí, aunque no hay muchos que lo tengan, hay papeles truchos que se venden y hay quienes compran. A mí se me hizo más fácil porque me conocían por mi madre que fue una de las primeras en estos puestos. Es que algo tenemos que hacer. No tenemos acceso a bancos para tener un lugar alquilado o comprado como otros comerciantes y entre nosotros nos organizamos.

***Vos, como trabajadora, trabajas para alguien?***

NO. Yo trabajo para mí, compramos las mercaderías y las vendemos, en la diferencia esta nuestra ganancia. Algunas cosas que ves están hechas por nosotros, esas nos sirven más porque no compartimos la ganancia.

***Lo que haces es muy parecido a lo que haría un empresario, como me explicarías qué diferencias hay?***

<sup>69</sup> Entrevista realizada personalmente en la calle, aprovechando una actividad regional de la CSA en Seguridad Social, 26 al 28 de noviembre de 2014.

jaja. Los empresarios tienen mucho dinero aquí. Además yo soy una trabajadora. Aquí hay un sindicato y nosotros si no trabajamos no comemos. Para el empresario es distinto. El problema que tenemos que este trabajo es duro, estar en la calle todo el día.

***Estas afiliada al sindicato?***

Lastimosamente no, porque tenes que estar más organizado para poder afiliarte. Yo quisiera afiliarme para tener la atención médica y que alguien nos pueda defender de muchas injusticias. Hay veces que si no vendes, no tenes para pagar al dueño del puesto.

***Poder tener donde recurrir, tener protección social, como trabajadora?***

Eso mismo. Aquí todos somos trabajadores de la economía informal que es la más importante aquí en Asunción. Si vas al mercado 4, allá en Petrosi, todo ello es economía informal. Y somos todos trabajadores. Allá es más organizado, y más grande, hay patrones también. Pero ninguno tiene derechos de nada. Nosotros no los tenemos que arreglar solos. Dicen que el sindicato es para eso pero al sindicato no podemos entrar porque tenemos que tener papeles. Una cosa trae la otra.

***¿Y no se acercan Uds. al sindicato?***

Es que no sabemos cómo es eso. A mí, mi novio me dice que no me meta en problemas, que en una de esas me sacan de acá. Yo tengo que seguir trabajando. Por eso te decía que no quiero hablar, para no perjudicarme.

***Vos hablabas de los derechos, que son para vos los derechos?***

Para mí es ser como otros trabajadores, si hay derechos deberían ser para todos, no? si sos joven, podés aguantar y cuando llegas a viejo tenes que seguir aguantando porque si no, no vivís. Para mí ahora tenemos que poder hacer algo, cuando somos jóvenes pero aquí es muy difícil sino tenemos apoyo. Sería buenísimo que el sindicato nos viniera a apoyar y ver como nosotros podemos aportar, sin que nadie nos regale nada. Para mí los derechos sirven para igualar y los jóvenes nos tendríamos que unir para reclamar y que alguien atienda nuestras necesidades.

***Sabes que el ser una trabajadora de la economía informal no te hace diferente a otro trabajador?***

Eso será en la palabra. Los trabajadores que trabajan en locales no se mojan cuando llueve, no están al sol todo el día, tiene una plata segura. Nosotros no. Últimamente yo estoy yendo a unas reuniones informativas para ver si en conjunto nos afilian al sindicato.

***Aceptarías que tus compañeros te eligieran como representante?***

Sí, pero que me respetaran también y me acompañen. Yo tendría que aprender hoy no se mucho. Pero si lo hacemos muchos puede salir bien.

---

**Entrevista a José Luis López, Argentino, 29 años, Delegado de base en la UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la Rep. Argentina), representante de la Juventud Trabajadora. Miembro del comité de juventud de la CSA y Vicepresidente del Comité de Juventud de la CSI.**

***Cómo y cuándo tomaste contacto con el movimiento sindical?, fue a partir de tu primer trabajo?***

Yo empecé a trabajar desde muy chico, trece años, mi mamá sola, el mango no alcanzaba surge la necesidad de trabajar, trabaje como ayudante, hacía changuitas hasta que pude obtener mi trabajo formal en una empresa constructora, Criba se llamaba la empresa, fue ahí donde conocí el sindicato, no? Desde chico los encontré en una ciudad, Varela, vi cómo se manejaban y me

intereso siempre poder hacer algo para los demás, para que cambie un poco el entorno del trabajo y del medio ambiente no, que no éramos esclavos sino que teníamos derechos.

***Siempre trabajaste vinculado a la construcción?***

Siempre, es algo que me gusta lo que hago y por eso lucho para que el medio ambiente de trabajo cambie así que, se hizo mucho, hay cosas por mejorar y cosas por lograr

***Es decir, venias trabajando en forma no registrada hasta que accediste a tu primer empleo formal...***

Fui papá muy joven, mi señora queda embarazada y necesitaba tener yo una cobertura médica para mi hijo y lo mejor que podía hacer, trabajo formal y bueno ahí empecé, llegue en ese caso el delegado no era muy afín a la organización ,así que como siempre fui inquieto, me empecé a asesorar, informar. De esa obra nos trasladaron a otra que está en puerto madero empecé a militar ahí los compañeros de Seccional Capital me abrieron las puertas me dieron la posibilidad de la participación, también me trasladaron a otro lugar en Saavedra, con la misma empresa, capataz , compañeros, pero ahí al delegado se le terminaba el mandato donde surge un problema: me estaban sacando parte de mi sueldo, me estaban pagando una categoría inferior a la que me correspondía ,así que yo era fácil esa plata era de mi hijo, fácil fui lo denuncie a la UOCRA llegaron los muchachos y dijeron que sí que había delegados, me los presentaron hubo una asamblea donde se decidió que elegirían la nueva conducción en esa obra, muy eufórico dije lo que pensaba, que el delegado es el primer responsable en obra de los compañeros, que nos tenían que cuidar la vida ,el sueldo, la familia y queríamos tener un delegado de UOCRA, vinieron los compañeros zonales , Almeida, que me dijeron que si yo estaba dispuesto a apostar por el cambio que me postule , me postule yo y otros compañeros , éramos sesenta , saque cincuenta y siete votos más o menos.

***O sea empezaste a participar en la estructura sindical con la afiliación casi simultáneo, porque te hiciste delegado ya al empezar el primer empleo formal?***

En mi historial laboral, empecé como ayudante medio oficial y en nueve meses mas o menos llegue a la categoría de oficial, y después ahí es que me postulo como delegado, gano las elecciones y ahí ya empecé a representar, fue una cosa muy loca, porque me toco mirar desde adentro. Dije en su momento, el delegado se caga en los compañeros, no tiene responsabilidad, ojala yo pueda dormir hasta tarde, es jodido. A veces los compañeros no te entienden, en ese momento me toco llevar la responsabilidad de sesenta familias, que no decidía por mí solo y una decisión mala podía dejar a mucha gente sin comer, eso había que tener cintura y cordura a la hora de negociar, pero nunca negociando la salud y el bienestar de los trabajadores, ni su sueldo, siempre reducir el tiempo de laburo, por la fatiga porque después vienen los accidentes, cosas que nacieron de mis compañeros que me trajeron el reclamo pero fundamentalmente porque lo viví, yo estuve de ese lado.

***El colectivo de jóvenes es materia de muchas campañas, de la preocupación de la CSA. En atención a tu protagonismo en estas campañas, que cosas identificaste vos en el sector de los jóvenes como prioritarias?, porque hay ese déficit de afiliación, de participación y de representación? que son tres cosas distintas, una cosa es estar afiliado que es necesario, otra cosa es representar, como lo haces vos como delegado y otra cosa es participar, puede haber representación y estar marginado de la participación.***

Yo lo voy a llevar a mi institución y creo que siempre lo hablamos en el Comité de juventud, esto se tiene que dar a nivel mundial. Creo que la falta de información de los jóvenes es un motivo fundamental por el cual no participan, creo que tampoco el joven se acerca al sindicalismo y el sindicalismo tampoco se acerca al joven, autocritica, nosotros decimos a nivel internacional.

UOCRA, mi organización de base, tiene un comité interno, una comisión interna donde se le dice y se le da conciencia al compañero de que la organización está al servicio de él y de su familia y la debe utilizar, cuáles son sus derechos y cuales sus obligaciones, en un sentido solidario se lo decimos a otro compañero, quizás no tiene nada que ver una fábrica con otra industria, nosotros creemos que si yo no represento, yo no soy Jose Luis dentro de una obra, yo soy la Uocra , a mí me conocen por la UOCRA y si yo estoy haciendo mal mi trabajo estoy manchando a mi institución, estoy manchando el trabajo que nuestro Secretario General viene impulsando hace vario tiempo, que no fue nada fácil tener una jubilación a los 55 años, una obra social, no fue fácil tener un campo de deportes, centro de formación profesional y un montón de cosas, creo que hoy los jóvenes tienen que empezar a informarse, a despertar esa inquietud de poder hacer, como dice el papa portémonos mal un rato hagamos desastres, esas son las cosas que nos van a llevar al resultado, creo que si vos tenes una persona que le decís yo estoy acá, la afiliación le permite tener una participación activa en la vida interna de mi sindicato

***Vos crees que hay que promover desde las organizaciones facilidad para los compañeros que se incorporan al mercado de trabajo, que se incorporan a las obras, en este caso por tu actividad, tengan un espacio de participación?***

Los jóvenes no nos acercamos al sindicato pero el sindicato tampoco se acerca al joven , por eso hay que poner la semillita a cada uno de esos jóvenes trabajadores a nivel mundial y decirles acá esta tu sindicato, sirve para esto y poder dar un poco más de garantías en los derechos laborales, acá en la legislación argentina por ejemplo nosotros tenemos el poder de sentarnos en una negociación colectiva cosa que en otros países no pasa, la necesidad del trabajador y el compromiso sindical debe ser a nivel mundial, yo estoy acá en la argentina, lo puedo hacer pero otro compañero no tiene el derecho aunque sea para ser escuchado. Nos debe impulsar un principio de solidaridad internacional.

***De aquel José Luis que se incorporó a la empresa la primera vez, al presente en el que estas dentro de la organización, que tenes una participación activa, que tenes más experiencia y que describís esta autocrítica o necesidad, que cosas pensabas en ese momento que se podían hacer y que cosas pudiste hacer desde tu lugar para mejorar la situación?***

Yo cuando empecé en esto pensaba que no iba a resolver nada que no, que estaba todo arreglado, que acá venia el empresario y arreglaba con gente del sindicato, que se llevaban la plata y vendían la salud de los trabajadores, y estábamos a la buena de Dios, y cuando me metí en el sindicalismo empecé a ver herramientas, herramientas a tomar y empecé a gestionar si esto no me gustaba que me hagan, yo no voy a hacer lo mismo para que mi compañero este mal, sino voy a ponerme a trabajar. Por eso mismo hacíamos reuniones periódicas en materia de salud y seguridad en el trabajo donde la UOCRA me formó, profesionalmente, como persona, le debo mucho a esta institución, cuando termine el secundario gracias al esfuerzo de mi vieja, pero la UOCRA me ayudó mucho dándome las herramientas para defender a un compañero, saber de lo que estaba hablando, saber quién me quería joder y quien no, ahora pienso que le tengo que dar algo a la UOCRA, por eso mi compromiso.

***Qué cosas crees que se pueden hacer para que los jóvenes puedan abrazar de la misma forma que vos lo hiciste en distintas actividades?. Pensa en un mensaje al joven que está afuera queriendo entrar a trabajar, en forma precaria muchas veces como opción única, cuando las campañas mediáticas hablan mal del sindicato con el interés de que los trabajadores jóvenes no adquieran la cultura del trabajo, de los derechos. Que mensajes le darías a esos jóvenes?***

Les diría que por lo menos escuchen la otra campana, hasta ahora escuchan la campana de los empresarios que vienen diciendo que esta lucha sindical de los derechos de los trabajadores es mala, que hay corrupción, que esto no se debe hacer, bueno que escuchen la campana de

nosotros que empiecen a despertar sus inquietudes y que no dejen de luchar que si quieren un cambio tienen que empezar a caminar distinto, informarse con la otra campana que viene de tantas luchas y reivindicaciones que escuchen la campana de los trabajadores que van a ver que detrás de José Luis o detrás de Guillermo hay un mismo trabajador que todos los trabajos son iguales nada más que cambia el contexto, la cultura del trabajo nos corresponde a todos

***Vos crees que la participación de los jóvenes tiene que estar ceñida a simplemente tener una secretaria de juventud, o sos de la idea que hay que participar en toda la organización? Cual crees que es el mejor modelo de participación, o el modelo ideal de participación?***

Generar espacio en toda la estructura sindical, tiene que ser la participación activa siempre tiene que ser. Se podría generar una secretaria de juventud, una oficina o espacio de juventud, no para quedarse a vivir en un sillón, jóvenes hasta los 35 años y después, gracias a dios tenemos un Secretario General como Gerardo, que es un líder que tiene la virtud de abrir los procesos de participación, a través de escuchar los reclamos y los aportes de los muchachos, a mí me dieron la participación como delegado mis compañeros, como delegado me gane el puesto de juventud de CGT, de ahí me gane la juventud en CSA y CSI, y trabajo en conjunto que se viene haciendo de muchas seccionales de formarse de participar soy miembro de la junta electoral a nivel nacional, en este último proceso electoral se incorporó al padrón de afiliados muchos jóvenes y mujeres que es un logro de la organización toda.

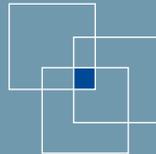




Organización  
Internacional  
del Trabajo

# JUVENTUD y DERECHOS

## JUVENTUD Y ORGANIZACIONES SINDICALES en América Latina y el Caribe



ACTRAV  
Oficina  
de Actividades  
para los  
Trabajadores

