



David Andrés Díez Gómez

**Aprender en el camino...**

**Por un rostro joven del sindicalismo colombiano**

Jóvenes y participación en la Central Unitaria  
de Trabajadores de Colombia (CUT)





David Andrés Díez Gómez

**Aprender en el camino...**

**Por un rostro joven del sindicalismo colombiano**

Jóvenes y participación en la Central Unitaria  
de Trabajadores de Colombia (CUT)



Calle 51 N° 55-78  
Tel: 513 31 00 - Fax: 512 23 30  
E-mail: [fondoeditorial@ens.org.co](mailto:fondoeditorial@ens.org.co)  
[www.ens.org.co](http://www.ens.org.co)  
Apartado Aéreo 12 175  
Medellín, Colombia  
2008

ISSN: 1794-9270

David Diez, 2009

Para esta publicación la Escuela Nacional Sindical, recibe el apoyo de



Este material se puede reproducir total o parcialmente  
por cualquier medio, previo permiso de las organizaciones

## CONTENIDO

Introducción . . . . .	5
Reencantar a la juventud: reto del sindicalismo colombiano . . . . .	11
Jóvenes en el mercado laboral colombiano . . . . .	23
Participación de jóvenes en la cut . . . . .	31
Impacto y potenciales de la participación de jóvenes en el sindicalismo colombiano . . . . .	75
Recomendaciones . . . . .	95
Referencias citadas . . . . .	101
Bibliografía . . . . .	105



## INTRODUCCIÓN

Milena es docente de profesión, soltera y madre de una niña de 5 años. Tiene 30 años de edad y se encuentra sindicalizada desde hace dos. Desde su punto de vista, ni jóvenes ni adultos<sup>1</sup> enfrentan dificultades para participar activa e innovadoramente en el sindicalismo, aún si nos referimos a los entes directivos de este escenario. Para ella, todo es cuestión de decisión y criterio, pero sobre todo de *tiempo y experiencia*:

Nosotros los jóvenes no tenemos el impulso y la iniciativa... a la hora de elegir la directiva nadie levanta la mano, ni viejos, ni jóvenes. Es más bien por impulso o por jalón... Yo creo que la limitante es de cuestión personal, pues en mi caso, más bien yo diría que es la inexperiencia, como que hay que escuchar primero a la gente que lleva un recorrido y a ver qué experiencia se coge y cómo se retoma. Igual como para estar en una directiva del sindicato hay que

- 
1. Nos gustaría utilizar un lenguaje no sexista para escribir este texto, sin tomar el masculino gramatical como “genérico”, pero el castellano es un idioma poco propicio para este ejercicio. Por lo tanto, y en pro de facilitar la lectura, en algunas ocasiones recordaremos que los “genéricos” tienen sexo. Aunque las diferencias y desigualdades de género no se reducen a un problema lingüístico, el uso de un lenguaje incluyente es un paso (por supuesto parcial) para cuestionar y transformar la bipolarización y jerarquización de los sexos.

estar como muy lleno de toda la normatividad y toda la legislación laboral, en cuanto al magisterio es muy complicado, como que tienen muchas fases, como muchos puntos de interpretación y entonces hay que estar muy preparado para eso... (Milena, 2007).

Milena no ha *levantado la mano* para participar en el sindicalismo en general, y en las directivas de éste en particular, pero asegura que lo hará tan pronto adquiera mayor experiencia y conocimiento: “vine [al Primer Congreso de la Juventud Trabajadora CUT] con la expectativa de aprender y tal vez seguramente para *el otro año levantaré la mano*” (Milena, 2007).

A diferencia de Milena, Daniel, quien también tiene 30 años y lleva uno y medio sindicalizado, *alzó la mano* hace tres meses y ya pertenece a la junta directiva de su sindicato. Daniel piensa que en el sector donde él trabaja –servicios públicos– se crean “roscas”, es decir, círculos de personas, quienes por lo general son hombres adultos, desde los cuales se determina formal o informalmente quiénes de los afiliados pueden participar de los sindicatos y cómo. Sin embargo, para Daniel la clave está, precisamente, en *levantar la mano*: “Uno debe ponerse las pilas, por decir algo, cuando estás en una junta y ellos están participando, *tú levantas la mano*, así ellos te digan que no o no te la den, habla o grita algunas cosas, pero tienes que hacerte sentir y hacerte ver” (Daniel, 2007).

Estos relatos nos introducen en el tema que abordaremos en el presente documento, el cual gira alrededor de las siguientes preguntas: ¿es posible pensar que los y las jóvenes sindicalistas le aportarán al movimiento sindical una nueva forma de ser sindicalista, una forma renovada, con intereses más amplios? ¿Su presencia en las organizaciones sindicales reproduce esquemas tradicionales? ¿Las juventudes sindicalistas han implementado, encontrado o recreado nuevas formas de participación en las organizaciones sindicales y en el movimiento sindical? ¿Cuáles son estas formas, sus contenidos y alcances?

Para abordar estas preguntas, en la primera parte reflexionaremos sobre el contexto socioeconómico en el cual se inserta la participación

juvenil, desde una perspectiva cultural que permita comprender las expresiones políticas de la juventud actual. Luego, en la segunda parte, describiremos la situación de esta población en el mercado laboral colombiano.

En la tercera parte señalaremos el tipo y grado de participación de los jóvenes en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), destacando las limitantes y posibilidades que esa participación encuentra en el camino. Posteriormente, en la cuarta parte, analizaremos el impacto de las acciones adelantadas por jóvenes en los sindicatos, haciendo énfasis en aquellos aspectos que presentan innovaciones en las formas de hacer sindicalismo en el país. Por último enumeraremos una serie de recomendaciones, con el fin de orientar procesos que fortalezcan y den continuidad a las experiencias novedosas en el terreno de la participación de jóvenes en los sindicatos.

Todo el documento estará atravesado por una tensión asociada al tema de jóvenes y su participación en los sindicatos, que se expresa en los relatos con los cuales iniciamos este segmento. Dado que la categoría de “jóvenes” culturalmente se asocia a la “inexperiencia”, suele considerarse que la presencia de esta población en el sindicalismo, y en sus directivas, en particular, puede significar una baja calidad en la gestión que se desarrolla en esas instancias. Aquí sostendremos que esta falsa contradicción puede trascenderse bajo la insignia de lo que llamamos una “democracia cualificada”.

En primer lugar, es necesario reafirmar que la presencia de jóvenes, tanto en las bases como en las directivas sindicales, no sólo es fundamental para la continuidad del sindicalismo colombiano. También es una cuestión de democracia. Ésta supone brindar condiciones de igualdad a todo ciudadano, sin importar su condición de raza, etnia, clase, origen regional, sexo y edad, entre otras categorías de diferenciación y jerarquización social.

En la actualidad la población joven, en especial la femenina, es fuertemente discriminada en el mercado laboral, debido a la consolidación de la imagen del hombre adulto como trabajador ideal. Así, el

rango para definir quién es joven, no es arbitrario, sino que corresponde a una población que efectivamente enfrenta discriminación. Es por eso que la presencia de personas adultas que se preocupen por el tema de los jóvenes en los sindicatos, no resuelve per se la necesidad de que esta población reciba acciones afirmativas a nivel de la sociedad y del sindicalismo en particular.

El problema tampoco es meramente de actitud personal. Si bien veremos que ésta es importante para abrirse paso en el sindicalismo, como se expresaba en el caso de Daniel unos párrafos atrás, también debe haber un marco institucional que potencie la presencia de los jóvenes en el sindicalismo. A nuestro juicio, ese marco debería contemplar el establecimiento de cuotas políticas. No para limitarnos a que los jóvenes accedan al poder como un fin en sí mismo. Este acceso se justifica, como ya lo hemos dicho, por la necesidad de crear acciones afirmativas que compensen la discriminación. Pero también debe significar el ejercicio de una participación que represente los intereses del colectivo de la población joven, y ello requiere cualificación. Como veremos, el acceso a la formación, permite que jóvenes directivos realicen una labor efectiva y de cara a la problemática de la población joven dentro y fuera de los sindicatos.

Así, los jóvenes pueden *aprender en el camino*, y no deben esperar a llegar al final del recorrido formativo para finalmente ejercer una participación con liderazgo. No podemos olvidar que, a diferencia de la condición de sexo, etnia u origen, la edad es una carrera contra el tiempo. La categoría de joven se pierde en el camino, de ahí que sea necesario formar a los jóvenes, y motivar su participación, mientras pertenezcan a esa categoría y no cuando lleguen a la adultez. Es por eso que la falta de acceso de los jóvenes a las instancias directivas, que aquí constataremos cuantitativa y cualitativamente, no se soluciona con la inflación del concepto de joven, es decir, ampliando el rango de edad para definir quién es joven. Este error lleva a desconocer que la discriminación en el mercado laboral disminuye a medida que se adquiere más edad, esto es, mientras más se acerca el individuo a la condición de adulto.

En síntesis, la apuesta por la democracia cualificada que aquí proponemos implica primero, garantizar la presencia de jóvenes en las instancias directivas del sindicalismo mediante el establecimiento de cuotas políticas; y segundo, crear mecanismos formativos que brinden a los jóvenes directivos las herramientas conceptuales y metodológicas necesarias para responder a las necesidades que enfrenta la población joven sindicalizada y no sindicalizada. La clave está en tener claro que estos dos puntos deben darse de manera paralela. Se trata de aprender en el camino, evitando que la condición de joven desaparezca para el momento en que finalmente se logre una participación efectiva dentro de los sindicatos.

Lo anterior se justifica dado el alto grado de innovación implicado en la participación de los jóvenes. Veremos que las actividades desarrolladas por éstos permiten *darle un rostro joven al sindicalismo*, entendiendo en este caso la categoría de joven en un sentido simbólico, es decir, como un signo asociado al lenguaje fresco, ágil y ameno que requiere con urgencia el sindicalismo para reestablecer los lazos con la sociedad. Confirmando los hallazgos de investigaciones previas como la de Giraldo (2005), encontramos que la presencia y actividad de jóvenes en los sindicatos contribuye al uso de nuevas tecnologías, así como al manejo de un lenguaje ágil y nutrido de información técnica pero asequible al colombiano promedio; así, el concurso de los jóvenes, con sus lenguajes propios, es fundamental en la construcción de una imagen positiva del sindicalismo ante la sociedad.

Por otro lado, veremos que las propuestas de los jóvenes se mueven en el terreno del sindicalismo democrático, entendido como un espacio abierto al cambio, a la adaptación ante el panorama laboral actual, donde prima la deslaborización del trabajo. De igual forma, este espacio implica la apertura a actores sociales tradicionalmente marginados del escenario sindical bajo la imagen tradicional que iguala sindicalista a obrero.

Veremos que si bien aún hay mucho camino por recorrer, la juventud sí puede aportar nuevas formas de hacer sindicalismo, sobre todo si tenemos en cuenta el uso de nuevas tecnologías como elemento defini-

tivo para la lucha sindical en el escenario actual.

En cuanto al soporte empírico de esta investigación, nos basaremos en los datos recogidos mediante una encuesta a 60 jóvenes durante el Primer Congreso de la Juventud Trabajadora de CUT, realizado entre los días 29 y 30 de noviembre y 1º de diciembre de 2007, en la ciudad de Bogotá, con una asistencia de aproximadamente 150 jóvenes sindicalistas de diferentes zonas del país. Esta información será complementada con datos de tipo cualitativo recogidos entre enero y febrero de 2008, a partir de tres grupos focales y cinco entrevistas a jóvenes y adultos vinculados a las actividades orientadas a jóvenes sindicalistas de la CUT, tanto en Bogotá como en otros municipios y ciudades colombianas.

## **REENCANTAR A LA JUVENTUD: RETO DEL SINDICALISMO COLOMBIANO**

Las expresiones políticas de las juventudes contemporáneas, con sus estéticas y lógicas particulares de acción, deben ser comprendidas por el movimiento sindical, si su objetivo es reencantar a la juventud y trabajar con ella en un marco de mutuo aprendizaje. Muchas de esas expresiones aún no encuentran lugar en la institución sindical. Como cuando un muchacho se sube a un bus a rapear en contra del gobierno por la falta de oportunidades laborales, pero al mismo tiempo se abstiene de vincularse a cualquier tipo de organización política, y en particular sindical. O cuando miles de adolescentes acuden a Rock al parque y poguean con furia mientras Manu Chao, Doctor Krápula o cualquier otro grupo musical del momento, lanza arengas contra Bush; y luego, al llegar al colegio, prefieren capar la clase de democracia y ciudadanía. Reflexionar sobre estas contradicciones es un primer paso para reestablecer los lazos históricos entre jóvenes y sindicalismo, fundamentales en la construcción de una sociedad más justa y democrática.

Entre las décadas de 1950 y 1980, el sindicalismo colombiano vivió un proceso de crecimiento y consolidación. Aunque la industria nacional no creció lo suficiente para generalizar el empleo formal, y la informalidad constituyó más la norma que la excepción; y a pesar del

predominio de una cultura antisindical por parte de la mayoría de empresarios y gobernantes, en las ciudades y en el campo se establecieron sindicatos que poco a poco lograron un salario mínimo, un descanso remunerado y una jornada de trabajo de 8 horas, entre otros acuerdos políticos que beneficiaron al grueso de la población colombiana.

Bajo ese marco, el sindicalismo contribuyó a construir un imaginario del trabajador como eje de identidad y del ejercicio ciudadano. Aunque ese imaginario giraba alrededor de la figura masculina y de una minoritaria población asalariada, también alimentaba las expectativas de familias, partidos políticos, instituciones escolares y especialmente del movimiento estudiantil, cuyos miembros se sentían cercanos al escenario laboral, en tanto éste constituía su futuro inmediato. Todo ello en un ambiente progresista, propiciado por movimientos sociales que replicaban a su manera el histórico Mayo del 68 en París, entre ellos el hipismo estadounidense y las izquierdas latinoamericanas, que imprimían un tono místico a las propuestas colectivas de cambio social. En ese contexto, los y las jóvenes participaron masiva y activamente en el escenario político, mediante expresiones cercanas al arte y al conocimiento, como la música protesta y la poesía. En particular, la juventud estaba presente en las bases y en la dirigencia sindical, con alto grado de compromiso y solidaridad social, estrategias de acción colectiva y diferentes niveles de unidad.

Sin embargo, desde 1990 el panorama ha cambiado de forma radical. Mientras que en 1984, 10 de cada 100 trabajadores de Colombia pertenecían a un sindicato, en 1990 la cifra se redujo a 8 (Ríos, 1992), y actualmente apenas llega a 5. Así mismo, ya no es masiva la participación juvenil en el sindicalismo, cuya afiliación de jóvenes llega máximo al 30% y en muchos casos se reduce al 4% o es completamente nula.

En ello han incidido las reformas laborales que abrieron paso a esquemas de contratación flexible reguladas por una legislación que impide la sindicalización; así como la persecución al sindicalismo en medio del conflicto político armado, expresada no sólo en la estigmatización, sino en las violaciones a los derechos humanos de los sindica-

listas. Además, el trabajo y el sindicalismo han dejado de ser los únicos referentes de identidad, ante la circulación de otras fuentes de sentido centradas en los consumos culturales, la tecnología y el individuo como ser aislado de su contexto social.

Adicionalmente, existe una dimensión cultural de las transformaciones propias de las sociedades contemporáneas, que quizás permita comprender la relación entre juventud y sindicalismo. Las actuales expresiones políticas juveniles, difieren de los esquemas ligados a la representación de masas, y están atravesadas por un proceso de individualización que implica otras formas de posicionarse frente al poder. Muchas de esas expresiones están marcadas por estéticas que, sin vincularse a estrategias colectivas ni a propósitos de carácter solidario, cuestionan la desigualdad social, ya no sólo restringida a las contradicciones de clase, sino también a las exclusiones de género, orientación sexual, raza y origen regional, entre otros factores de jerarquización social.

### **Individualización, representación y expresión: a propósito de las manifestaciones políticas juveniles contemporáneas**

Cuando las generaciones que vivieron su juventud en los setenta hablaban de los/as jóvenes contemporáneos/as, era usual que surgieran interrogantes sobre la “falta de compromiso” y la “pérdida de valores solidarios” de las nuevas generaciones en comparación con las anteriores. Sin embargo, “Para comprender qué pasa con los jóvenes de hoy, más que pedirles o juzgarlos por aquello que hacen o no hacen respecto de los jóvenes de generaciones anteriores, es *comprenderlos en su relación con la situación histórica y social que les toca vivir...* No es que los jóvenes de hoy son consumistas y los de los años sesenta politizados. En los años sesenta era tan improbable tener afinidades alejadas de la política como hoy su contrario, y esto no tiene que ver sólo con los jóvenes” (Urresti, 2000: 178).

Como se ha dicho, antes de 1990 el mundo del sindicalismo se ar-

ticulaba masivamente con movimientos como el estudiantil, para configurar un ejercicio ciudadano orientado al cambio social. Pero a partir de esa década se agudizó un proceso de cambio que podemos dividir en dos dimensiones.

1) En cuanto las transformaciones en el esquema productivo global. En Colombia resalta la puesta en marcha de las políticas de ajuste estructural (PAE) esbozadas en el Consenso de Washington (1989). Éstas se traducen en reformas legislativas que reducen el papel del Estado en la regulación del mercado y en la creación de empleo, con un predominio del sector privado en la oferta de trabajo y de servicios, incluyendo aquellos de carácter social otrora asumidos por el Estado. Como resultado, las empresas ganaron libertad para incrementar sus ganancias, mediante una flexibilización laboral que redujo la oferta de empleo, precarizó las condiciones de trabajo existentes y limitó el acceso a la protección social, al convertir los derechos a la salud, la vivienda, la educación y la recreación, en servicios condicionados a la capacidad adquisitiva de los ciudadanos (García-Canclini, 1995).

Por otro lado, los contratos a término indefinido, en jornada completa, con cobertura plena de seguridad social y estabilidad en la relación –directa– entre empresa y empleado, progresivamente han sido reemplazados por contratos a término fijo, en jornadas parciales, seguridad social incompleta, e inestabilidad. Muchas de las actividades realizadas previamente por un empleado directo, pasaron a ser subcontratadas mediante empresas temporales o cooperativas de trabajo asociado. En éstas, el contrato de trabajo es reemplazado por relaciones civiles en las que formalmente los trabajadores pasan a ser contratistas u asociados, quienes carecen de una relación directa con la empresa, pero además se encuentran restringidos por la legislación laboral colombiana para crear un sindicato o afiliarse a uno existente.

2) Con respecto a los cambios en la configuración de identidades y en la relación de éstas con el trabajo, el panorama colombiano se inscribe en una tendencia mundial hacia el aumento de la individualización. Proceso mediante el cual los sujetos recurren cada vez menos a las

instituciones sociales –escuela, familia, partidos políticos, y sobre todo a la Iglesia– como fuentes de sentido para tomar decisiones relativas al curso de sus vidas y de sus identidades, ante un aumento de la reflexividad como principio orientador de la acción. Entendiendo por reflexividad el acto de pensar desde y sobre sí, con una importante influencia de los imaginarios identitarios que circulan a través de los medios masivos de comunicación, especialmente en internet y en la televisión.

Algunos autores (Giddens, 1991) vinculan este proceso al ascenso de la “modernidad tardía”, entendida como un periodo histórico en el cual se maximizan los supuestos de la modernidad alusivos al yo como centro del universo en reemplazo de las visiones teocéntricas. Este cambio coincide con el desarrollo de la tecnología y especialmente de los medios de comunicación, como fuentes de múltiples y superpuestos sentidos para el sujeto, que ofrecen más posibilidades para responder a la pregunta ¿quién soy?, (que por defecto lleva a las cuestiones ¿a quién me parezco, a quién no me parezco?), pero también implican mayores niveles de incertidumbre y de redefinición constante de la identidad.

La transformación de las identidades, paralela a los cambios en el esquema productivo, lleva a un debilitamiento creciente de la filiación entre individuo y empresa como fuente estable de sentido para los sujetos, de lo cual se derivan mayores dificultades para ejercer una acción colectiva a partir del trabajo. Así, si bien el trabajo sigue siendo importante en la construcción de identidades, ya no es tan fácil que los y las trabajadoras ejerzan la política a partir de su rol laboral. Lo que explica, en parte, el menor peso del sindicalismo como referente político unificador.

Las grandes instituciones de los setenta implicaban un ejercicio de la política representativa, en la que amplias masas con base en los criterios de líderes específicos; mientras que la individualización implica una fragmentación de las grandes estructuras políticas, traducida en una distancia cada vez menor entre el representante y los representados (Laclau, 1985). Esa distancia puede incluso significar la ausencia de un líder visible, cuyo peso como referente de identidad es eventualmente

reemplazado por imaginarios desterritorializados que circulan por los medios de comunicación. Como cuando un joven colombiano se considera a sí mismo Emo, Punketo o Candie, sin la necesidad de remitirse al Emo, al Punketo o al Candie fundador, sino simplemente usando accesorios y asumiendo actitudes que observó en un video tomado de *Youtube*.

El panorama anterior permite comprender de forma histórica, más que valorativa, la disminución de la participación juvenil en el escenario sindical, pues los/as trabajadores/as jóvenes se insertan al mercado en estas nuevas y complicadas condiciones. Quizás desde esa perspectiva sea viable que el movimiento sindical reconozca el contenido político de manifestaciones juveniles, usualmente tildadas de apolíticas, que sin implicar procesos de representación, llevan latente una expresión crítica, entendida en términos de cuestionamiento al orden social predominante. En estos casos, la arena de la política pasa de la plaza pública, al cuerpo, a lo privado.

Para nombrar dos ejemplos, la proliferación de la estética Emo, a la que acceden millones de jóvenes en el mundo sintonizados con grupos musicales, accesorios, vestuarios, maquillajes y actitudes que circulan por internet, implica un cuestionamiento a las inscripciones de género que exigen a los sujetos clasificarse como hombres o mujeres distintivamente, sin la posibilidad de presentar ambigüedades. De ahí que las miradas externas al fenómeno, como las de algunos adultos, entre ellos muchos sindicalistas, recurran a apelativos como “emosexuales” para caracterizar esta tendencia, los cuales, en oposición a la alternativa transidentitaria de los Emo, siguen esperando que un “hombre sea un hombre”, y que “una mujer sea una mujer”, y “que el uno desee a la otra y viceversa”, tal cual lo estipula la Iglesia, una de las principales instituciones que hoy destaca por su crisis en tanto referente de sentido.

¿Y qué tiene que ver todo esto con el sindicalismo? Es inocultable que el movimiento sindical sigue siendo una institución masculina, en la que la participación de mujeres en la dirigencia es irrisoria, y la apertura para comprender la complejidad de identidades de género

juveniles, como aquellas que se expresan en los Emo, constituye todo un desafío.

La tendencia Emo corresponde a jóvenes de clase media, con acceso al internet y sobre todo a la educación. Aunque sólo 3 de cada 10 jóvenes entre 14 y 26 años permanecen en el sistema educativo, esta población es fundamental para las iniciativas sindicales, si se tiene en cuenta la actual ruptura entre escuela y trabajo. En contraste con los setenta, la formación académica ya no garantiza la posterior vinculación al mundo laboral, de manera que puede constituir una “falsa moratoria social” (Margulis y Urresti, 1999) que mantiene al estudiante en una burbuja de agua. Pero incluso cuando se da el tránsito entre educación y trabajo, el creciente desempleo potencia un mayor individualismo por parte de los/as trabajadores/as más jóvenes.

El empleo va cambiando: de ser un derecho a convertirse en un privilegio. Y el trabajador empleado, a convertirse en un ser agradecido por la suerte que le ha tocado, situación en la que defiende lo que tiene a costa de la solidaridad. Las reivindicaciones históricas, no es casual, se pierden. Los sindicatos pierden fuerza (Urresti, 2000: 191).

Por supuesto la situación es más grave en aquellos/as jóvenes que ingresan de forma precoz al mercado laboral (4 de cada 10 jóvenes en Colombia tienen como principal actividad el trabajo), al tener que responder por sí mismos e incluso por hijos y otras personas a cargo. En estos casos son frecuentes algunas expresiones político-estéticas, que sin implicar una inscripción a redes como el internet, apelan a la música y a la creatividad artística para denunciar la falta de oportunidades. Es el caso de la tendencia Hip Hop, en la cual se inscribe el rappear o el hacer graffitis en las calles, entre otras acciones que difícilmente caben en el accionar político si éste se define de una manera restrictiva y circunscrita a la representación de masas. Sin embargo, están abiertas las puertas para que el movimiento sindical se ingenie formas de vincular este tipo de manifestaciones creativas en el ejercicio sindical, lo cual debe partir de reconocer qué piensan hoy los/as jóvenes sobre el sindicalismo colombiano.

## Percepciones juveniles sobre el sindicalismo

El estudio *Imaginario de los y las jóvenes trabajadoras sobre el sindicalismo*, muestra que éste no aparece como un referente importante en las vidas de los/as jóvenes. Los imaginarios sobre el sindicalismo varían según la clase social y la vinculación a un trabajo formal o informal. “Mientras el estrato de los entrevistados es más bajo, las mínimas referencias se pierden y estos jóvenes simplemente no reconocen la palabra [sindicalismo], no la ubican en ningún contexto” (Giraldo, 2007: 22).

En las pocas asociaciones que tejen los/as jóvenes alrededor del sindicalismo, se destaca el matiz de beligerancia, y sólo en un segundo plano aparecen las alusiones a la lucha por los derechos, sobre todo en el caso de jóvenes formales sindicalizados. Así, en términos generales, desde el punto de vista de los/as jóvenes, “el sindicalismo parece ser para «otros», nunca para un «nosotros»” (Giraldo, 2007: 23), lo que resalta la carencia de lazos entre jóvenes, identidad y sindicalismo:

Entre las significaciones, hay una que brilla por su ausencia, y es la identidad. Mientras el mundo juvenil en su paso incierto al mundo adulto, está empeñado en buscar la identidad de un grupo, un cantante, una gaseosa, un tache, los jóvenes no parecen rastrearla por ninguna parte en el mundo sindical (Giraldo, 2007: 23).

Sin embargo, la distancia de la juventud en relación con el sindicalismo, se inserta en un marco más amplio de apatía ante la organización gremial en general. “Llama la atención el poco interés y la baja capacidad para asociarse en estos grupos investigados, cuya apatía va más allá del rechazo a la organización sindical sino a cualquier otra forma de asociación” (Giraldo, 2007: 53).

Lo anterior no debe desanimar la iniciativa de vincular a jóvenes a organizaciones gremiales como los sindicatos. Más bien, describe una situación actual modificable, pues toda manifestación social es inherentemente transformable. De hecho, existen experiencias valiosas en este sentido, como se verá a continuación.

## **Reinventando los lazos entre jóvenes y sindicalismo: McDonald's y la experiencia sindical de Unite Union en Nueva Zelanda**

Como lo señala Giraldo (2007), la ausencia de referentes sindicales en las mentalidades juveniles, aunque en principio se presenta como una dificultad, también puede ser un arma para fortalecer al sindicalismo.

La afirmación de que “el sindicalismo simplemente no existe en la esfera juvenil”, a pesar de ser una sentencia aparentemente demoledora, tiene la ventaja de que estos jóvenes todavía están, hasta cierto punto, incontaminados de los discursos cargados, tendenciosos, negativos y estáticos que manejan los medios de comunicación y la sociedad en general sobre el sindicalismo. Como saben tan poco, todavía pueden ofrecer oídos a los mensajes que puede empezar a enviar el mundo sindical (Giraldo, 2007: 49).

Con respecto a lo anterior cabe destacar que ni la precarización laboral, ni la estigmatización ni la persecución al movimiento sindical, aparecen como causas de la falta de cercanía entre jóvenes y sindicalismo (Giraldo, 2007). En otras palabras, puede decirse que la abstención juvenil a participar en la vida sindical, no es tanto un problema del qué, de los contenidos sindicales, sino, sobre todo, del cómo; es decir, de las formas como el sindicalismo se comunica y se relaciona con la sociedad en general.

En esa comunicación, las personas entrevistadas por Giraldo resaltaron la necesidad de contar con formación sindical, a partir de la cual los y las jóvenes conozcan la historia del sindicalismo en Colombia, sus logros, sus propuestas y el porqué de su interés en vincular a la juventud.

Al mismo tiempo, la comunicación que los/as jóvenes esperan del sindicalismo implica un viraje hacia la identidad, sin que necesariamente se deje de lado la perspectiva política.

Teniendo en cuenta que la identidad es uno de los ejes sobre los que gravita el mundo de los jóvenes quienes están en un proceso de identidad y buscando cosas, actividades y mecanismos y procesos que la afiancen, es un desperdicio que el sindicalismo no pueda llegar a llenar esta necesidad. Sólo una entrevistada consideró que el sindicalismo podía servir para afianzar la

identidad. Por lo tanto ésta podía ser una línea de acción clara: posicionar el sindicalismo como una manera de afianzar la identidad de los jóvenes. El sindicalismo es percibido vulnerable, habría que empezar a cambiar esta imagen con la difusión de hechos concretos en los que se demuestre su fortaleza actual e histórica (Giraldo, 2007: 51).

A propósito de esta perspectiva, entre 2005 y 2006, Unite Union de Nueva Zelanda ha priorizado el trabajo con jóvenes, partiendo de reconocer que si éstos no tenían presencia en los sindicatos, era por el peso de las reformas laborales que impedían sistemáticamente su afiliación al flexibilizar los trabajos y mantenerlos en condiciones de alta rotación e inestabilidad.

Bajo ese presupuesto, Unite Union identificó los sectores económicos con mayor presencia juvenil, encontrando en el comercio, y específicamente en la venta de comidas rápidas de empresas como McDonalds, KFC, Starbucks, Pizza Hut y Burger King, un punto de partida. Sin embargo, hacía falta encontrar la forma de llegar a los/as jóvenes. Y qué mejor estrategia que retomar los lenguajes del consumo, tan cercanos a ellos/as, para lograr una comunicación efectiva. Así, se propuso la campaña *supersizemypay.com*, que en español traduce algo como “*agrandarmisalarario.com*”, como una sátira alusiva a la frecuente petición que los jóvenes vendedores hacen a los clientes en los puntos de pago de restaurantes como McDonalds: “¿desea agrandar sus papas?”. Así, bajo el slogan de “agrandar mi salario”,

los trabajadores jóvenes de McDonalds, KFC, Starbucks, Pizza Hut y Burger King marcharon por las calles exigiendo tres cosas: un salario mínimo de \$12 (antes era de \$10.25), horarios garantizados y la eliminación de las tarifas salariales juveniles para los trabajadores menores de 18 años... Unite Union movilizó a otros sindicatos, a grupos de la comunidad y a diversos artistas para apoyar las huelgas, marchas y actuaciones musicales organizadas por los trabajadores. Haciendo mucha publicidad lograron todos los objetivos, y más de 2.000 trabajadores del sector de la comida rápida siguen sindicalizados hoy día (Beckers, 2009).

Como se observa en este caso, la vinculación de jóvenes al movimiento sindical implica creatividad y apertura cultural por parte del sindicalismo.

Los sindicatos están empezando a ajustar verdaderamente sus prioridades y a cambiar sus prácticas culturales de acuerdo con las necesidades de los trabajadores jóvenes. Se ha conseguido que desaparezca el mito de que los trabajadores jóvenes no están interesados en colectividades, y se empieza a ver que muchos trabajadores jóvenes consiguen expresarse y aceptar el reto de sindicalizarse (Beckers, 2009).

Estos cambios en la cultura sindical, sin embargo, implican un proceso de trabajo paralelo en y desde el sindicalismo. Es decir, el restablecimiento del lazo histórico entre los jóvenes y el movimiento sindical implica que las centrales y los sindicatos transformen sus prácticas internas para recibir de forma adecuada a los/as jóvenes, de modo que la juventud realmente se sienta cómoda en el espacio sindical. Y esto alude a elementos aparentemente insignificantes que en realidad son fundamentales en la identidad juvenil, como la decoración de los sindicatos, los objetos que los ocupan, los afiches, las fotografías. En otras palabras, la pregunta es cómo hacer que la juventud se sienta en casa cuando llega a un sindicato.



## **JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO**

En 2008, la situación de jóvenes en el mercado laboral colombiano empeoró: su desempleo ascendió casi dos puntos, de 17,9% a 19,6%. Más grave es el caso de las mujeres, cuya tasa de desempleo pasó de 23,2% a 25,4%, que corresponden a 18.813 nuevas desempleadas; mientras que en los hombres pasó de 14,3% a 15,9%, representados por 36.703 nuevos desempleados. Así, al finalizar el 2008, casi la mitad (47%) de los 2'068,490 desempleados en Colombia eran jóvenes, a pesar de que constituyen sólo un cuarto (23%) de la población ocupada. En otras palabras, 1 de 2 desempleados en Colombia es joven, mientras que sólo 1 de 4 ocupados lo es (DANE, 2008).

Si el panorama es tan desolador en los momentos de bonanza económica, pues el 2007 reportó el PIB más alto de las últimas décadas (7,5%), ¿qué puede esperarse durante la dura crisis económica que se avecina tras el desplome del Wall Street? Las evidentes fallas de un modelo de desarrollo centrado en el libre mercado, que alcahuetea la especulación e irresponsabilidad financiera, exige un plan de choque para evitar las nefastas consecuencias que augura la crisis económica del 2008 sobre la población joven. Ese plan debe darse en el marco de políticas locales e internacionales que garanticen el trabajo decente

para la juventud, de modo que su trabajo no se limite a la subsistencia, sino que constituya un medio de crecimiento personal y colectivo.

Así lo ha comprendido la OIT, alertando sobre los riesgos de la juventud, cuyo desempleo a nivel mundial aumentó, entre 1995 y 2005, en un 23%. En el panorama internacional, así como en Colombia, casi la mitad de los 191 millones de desempleados son jóvenes, a pesar de constituir sólo un cuarto de la población ocupada en el mundo entero (OIT, 2006).

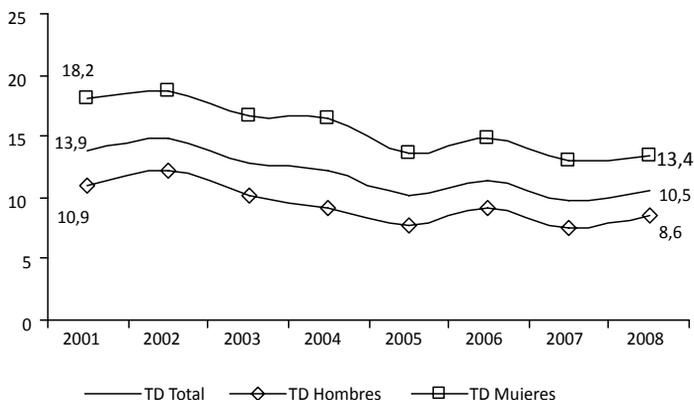
En el caso de Colombia, la juventud constituye un 30,1% de la población en edad de trabajar –PET–, es decir, cerca de 10.172.676 personas. De ellas, 4.937.900, casi la mitad, se encuentra trabajando o busca trabajo. En comparación con el 2007, disminuyó en un 3,7% la tasa global de participación –TGP– juvenil, hecho vinculado al aumento de población inactiva, correspondiente a 219.493 jóvenes que dejaron de trabajar o de buscar trabajo. Dentro del total de jóvenes inactivos, los hombres entre 18 y 24 años sumaron 632.432, y las mujeres 1.392.050. De estas mujeres, un 60% se dedicó a oficios del hogar, y sólo el 35,2% a estudiar. Mientras que un 73,1% de los hombres se encontraban estudiando, y sólo el 4% se dedicaba a oficios del hogar.

Sería ingenuo pensar que quienes dejaron de trabajar, o de buscar trabajo, ahora se dedican principalmente a estudiar. Sobre todo en el caso de las jóvenes, pues casi un millón y medio de ellas se retiraron del mercado laboral para dedicarse al trabajo doméstico no remunerado. Hecho que limita el desarrollo de los potenciales educativos de esta población, y lejos está de indicar una mejoría en sus condiciones de vida. Por otro lado, tras el incremento de la inactividad juvenil puede esconderse el desánimo generalizado ante la falta de oportunidades, y lo que es peor, subyace la posible vinculación a la ilegalidad mediante la delincuencia común, el narcotráfico y los grupos armados –en especial en los hombres del sector rural–, como última alternativa de subsistencia. Así lo sugiere el análisis de la senadora Cecilia López de Montaña, basada en la precaria situación de la juventud rural y en información estadística del CID: “La guerrilla no está derrotada en parte porque se

nutre permanentemente de jóvenes [campesinos] que, ante la inexistencia de oportunidades reales, ven en la guerrilla su única posibilidad de vida” (López, 2009).

El mercado laboral no responde a las demandas juveniles, ni siquiera en el periodo más activo de la economía –la época decembrina de 2007 y 2008–. En los mejores momentos, como en los malos, la falta de oportunidades para los y especialmente las jóvenes es enorme.

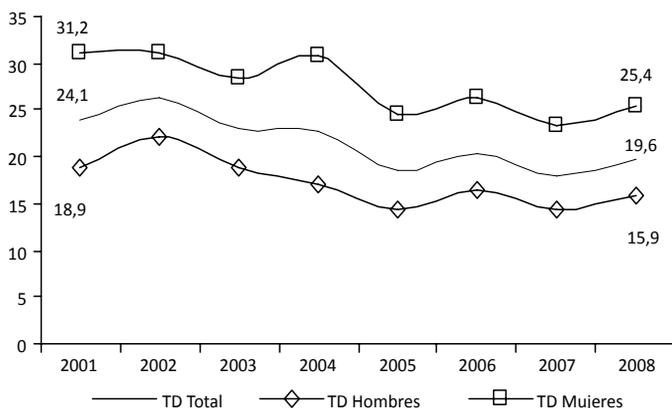
**Tasa de desempleo por sexo. 2001-2008 (oct.-dic.).  
Total Nacional**



En promedio, entre 2001 y 2008, la tasa de desempleo juvenil está 10% por encima de la del total de la población, tomando como referencia el trimestre móvil octubre-diciembre. En el caso de las mujeres jóvenes, la brecha representa en promedio 16%. Incluso en el 2007, junto al mayor crecimiento del PIB en las últimas décadas, la brecha se mantiene 13,4% por encima de la población general.

Como se observa en la segunda gráfica, en el trimestre móvil octubre-diciembre de 2008, la tasa de desempleo juvenil fue de 19,6%, casi 2% más alta que en el mismo periodo durante el 2007 (17,9%). Otra vez, las mujeres jóvenes salen perdiendo. Lo que evidencia cómo

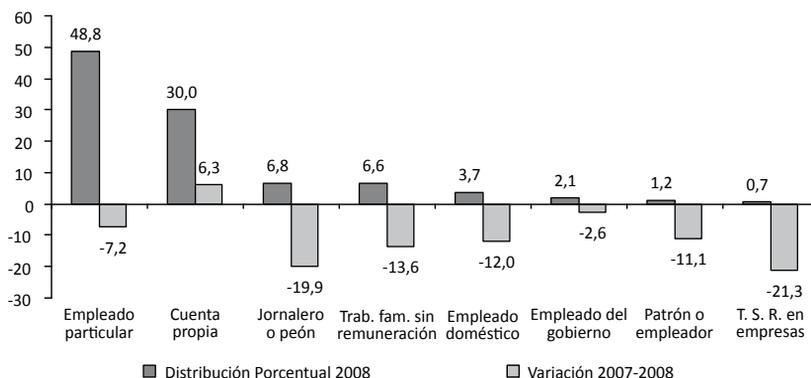
**Tasa de desempleo población 14-26 años, por sexo.  
2001-2008 (oct.-dic.). Total Nacional**



la inequidad social se incrementa según el cruce de factores de discriminación cultural como el género y la edad. A los cuales debe sumarse la condición de clase. Como lo mostró un estudio realizado para el Ministerio de la Protección Social, el desempleo es mayor en los y las jóvenes más pobres, en quienes alcanzó un 28,9%, en contraste con el 18,1% correspondiente a los jóvenes más ricos (CID, 2008).

Las altas tasas de desempleo en la población joven, aumentan su vulnerabilidad en el mercado laboral, pues la falta de oportunidades de ocupación puede llevar a aceptar condiciones de trabajo precarias, de rebusque en la informalidad. En ese sentido podría apuntar el aumento de 71.000 jóvenes (6,3%) en el cuenta-propismo (ver gráfica adelante), que suele darse en condiciones de informalidad, y cobija al 30% de los jóvenes; paralelo a la disminución de 150.000 (-7,2%) puestos de trabajo en la categoría de obrero o empleado particular, correspondiente a la mayoría de jóvenes ocupados (48,8%). Lo grave del posible aumento de la informalidad, es que ésta tiende a darse lejos de los ideales del trabajo decente, mediante actividades inestables y riesgosas, como la venta ambulante, en escenarios carentes de seguridad social, en los cuales es notoria la presencia juvenil.

**Distribución porcentual y variación de la población ocupada de 14-26 años, según posición ocupacional. 2007-2008 (oct.-dic.). Total nacional**



El riesgo de la precariedad laboral se encuentra asociado al nivel educativo. Para el 2004,<sup>2</sup> la mayor parte de los ocupados jóvenes alcanzaron la secundaria (58,1%), lo cual los convierte en un tipo de empleado especial para laborar en el sector de los servicios, en el cual se expresan altos niveles de subcontratación y de subempleo; la educación universitaria es reducida, más en las carreras técnicas y tecnológicas, y si se observa en el espectro universitario, las ciencias ocupan un porcentaje bastante reducido. Todas estas disciplinas son necesarias para un desarrollo alternativo al que se da en la actualidad, donde priman los administradores de empresa, economistas, contadores y abogados.

Las mujeres jóvenes ocupadas tienen una mayor formación universitaria que los hombres jóvenes ocupados, lo cual se expresa en una diferencia superior al 10%. Mientras ellas tienen educación universitaria en un 24,8% de los casos, ellos tan sólo en un 14,3%.

Aunque a primera vista esta diferencia podría valorarse de forma positiva, en el fondo muestra que las mujeres deben esforzarse más para acceder a las posiciones que los hombres tienen ganadas. Además, en

2. El cambio de metodología en la encuesta del DANE, y en particular sus limitados informes sobre la situación laboral de jóvenes, impiden conocer el estado de esta información para el año 2008.

general hay una brecha salarial por género de aproximadamente el 20% a favor de los hombres (Pineda, 2007).

#### Ocupación juvenil según nivel educativo y por género (2004)

Nivel educativo	Hombres		Mujeres		Total	
	Número	Tasa	Número	Tasa	Número	Tasa
Ninguno	55.782	2,56	15.451	1,03	71.233	1,94
Preescolar	44	-	-	-	44	-
Primaria	552.824	25,41	213.748	14,21	766.572	20,83
Secundaria	1.244.849	57,22	897.271	59,64	2.142.120	58,21
Superior o universitario	311.111	14,30	373.213	24,81	684.325	18,60
No informa	10.950	0,50	4.767	0,32	15.716	0,43
<b>Total</b>	<b>2.175.560</b>	<b>100,00</b>	<b>1.504.449</b>	<b>100,00</b>	<b>3.680.010</b>	<b>100,00</b>

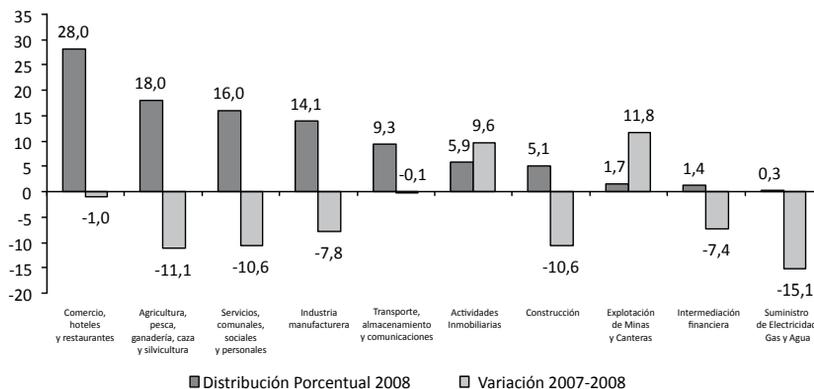
Fuente: [www.siju.gov.co](http://www.siju.gov.co) a partir del DANE

Por otro lado, las ramas de actividad que registraron la mayor proporción de población ocupada entre 14 y 26 años, fueron en su orden: comercio, hoteles y restaurantes (28%), agricultura, ganadería, pesca, caza y silvicultura (18%), servicios, comunales, sociales y personales (16%), industria manufacturera (14,1%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (9,3%), actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (5,9%), construcción (5,1%) y otras ramas (3,3%), como se observa en la siguiente gráfica.

La población joven presentó un aumento con respecto al 2007 en la categoría de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, la cual se incrementó en 20 mil personas (9,6%). Este aumento, sin embargo, está en riesgo a corto plazo, pues la crisis financiera global seguramente reducirá la demanda del sector. Por otro lado, aunque históricamente en esta categoría se ocupa una parte importante de jóvenes –cerca del 29% de las mujeres y del 24 % de los hombres–, las categorías en donde más se concentran ambos sexos registraron caídas importantes. En el caso de los hombres, la rama agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, en la que suele ocuparse el 28% de ellos, disminuyó en 90

mil personas (11,1%); y en el caso de las mujeres, los servicios comunales, sociales y personales, que corresponden a sectores como la salud y la educación, con una participación femenina cercana al 37%, cayeron en 75 miles de personas (10,6%).<sup>3</sup>

**Distribución porcentual y variación de la población ocupada de 14-26 años según rama de actividad. 2007-2008 (oct.-dic.). Total Nacional**



Una caída importante también registraron las categorías de suministro de electricidad, gas y agua, construcción e industria manufacturera. La primera indica una disminución de 1.772 puestos (15,1%), la segunda de 24.183 (10,6%), y la tercera de 47 mil (7,8%). En los tres casos la crisis financiera también amenaza con disminuir aún más la oferta de empleo, especialmente en la construcción y en la industria manufacturera, sectores especialmente sensibles a la baja capacidad de consumo que de seguro generará la crisis. Tendencia que se agrava aún más en la industria manufacturera, si se tienen en cuenta las difíciles relaciones internacionales de Colombia con países como Venezuela, a los cuales se orienta parte importante de las exportaciones manu-

3. Un análisis más exacto, requiere disgregar las categorías de ramas ocupacionales por sexo. Sin embargo, el DANE ha dejado de incluir esta diferenciación en sus últimos boletines, por lo que tomamos como referencia las tendencias expresadas en el periodo 2001-2004.

reras de productos de marroquinería y textiles, entre otros.

La conjunción de los riesgos descritos, reitera la necesidad de un plan de choque que evite una reducción aún mayor del empleo juvenil, así como el aumento de la precarización de las condiciones laborales de esta población, y en particular de las mujeres.

## **PARTICIPACIÓN DE JÓVENES EN LA CUT**

Para analizar las formas de participación de jóvenes en el sindicalismo colombiano, nos basaremos en los datos arrojados por una encuesta aplicada a 60 de ellos durante el Primer Congreso de Juventudes de la CU, realizado entre los días 29 y 30 de noviembre y 1º de diciembre de 2007, en la ciudad de Bogotá, con una asistencia de aproximadamente 150 jóvenes sindicalistas de diferentes zonas del país.

Esta información será complementada con datos de tipo cualitativo recogidos entre enero y febrero de 2008, a partir de tres grupos focales –con un total de 14 asistentes– y 5 entrevistas a jóvenes y adultos vinculados a las actividades orientadas a jóvenes sindicalistas de la CUT.

En primer lugar, presentaremos el perfil de los jóvenes encuestados, para luego detallar las actividades en las que éstos han participado, ya sea en el marco de acciones adelantadas por el Departamento de Juventud Trabajadora de la CUT, por los sindicatos u otras organizaciones extra-sindicales a las que pertenecen los jóvenes. Enseguida destacaremos las dificultades y ventajas que tiene la población joven a la hora de participar en actividades sindicales.

## **Perfil de la población joven encuestada**

En total se encuestaron 37 hombres y 23 mujeres. Del total, la mayoría (34) oscila entre los 26 y los 30 años de edad; 20, son menores de 25; 4, tienen más de 31 años; y 2, no indican su edad. El 70% reside en la zona centro del país, es decir, en Bogotá y sus municipios aledaños. El resto de encuestados se encuentran dispersos en varias ciudades y municipios que agrupamos en 3 regiones, así: Antioquia (6), Valle (4) y la región Caribe (8). En todas las regiones encontramos más hombres que mujeres, con excepción del Valle, donde hubo paridad de género.

La mayoría de los jóvenes aún no ha asumido un rol adulto en términos de establecer nuevos núcleos familiares a partir del matrimonio o la unión libre. Así, 42 están solteros, mientras que sólo 10 se encuentran casados y 6 en unión libre. En cuanto al perfil educativo, el 40%, que corresponde a 24 jóvenes, cuenta con una formación universitaria completa; 8 han terminado estudios de posgrado y 3 se encuentran realizándolos. Sólo 13 cuentan únicamente con la secundaria completa, condición que, como vimos en el capítulo anterior es la generalidad en el caso de la población joven ocupada.

El 60% se encontraba estudiando, 14 de ellos en la universidad, 16 en el marco de diplomados entre otro tipo de programas de formación, 3 realizan estudios técnicos o tecnológicos, y 2 están terminando la secundaria. La distribución por género de quienes estudian es bastante pareja, pues el 60,86% de las mujeres lo hacen, frente al 59,45% de los hombres.

### *Información sindical*

Del los 60 encuestados, 48 se encuentran sindicalizados mientras que 12 no lo están. El grupo de edad entre los 26 y los 30 años cubre a la mayoría (33) de los afiliados, mientras que en esta categoría sólo hay 10 jóvenes menores de 25 años. En términos de género también se evidencia una disparidad mayor al 15%, pues mientras que el 86% (32) de los hombres encuestados hace parte del sindicato, el 70% de mujeres (16) pertenece a éste.

Los 48 jóvenes afiliados al sindicato están distribuidos en 23 organizaciones de diferentes ramas de actividad. Dos de los sindicatos en los que aparecen más jóvenes son el de la Asociación Distrital de Educadores (ADE), con 15 personas afiliadas, y el Sindicato de Maestros y Docentes Directivos de Boyacá (Siindimaestros) con 6. El resto de sindicatos cuentan con 1 o máximo 4 afiliados, como es el caso de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (Asocontrol).

Así mismo resalta la presencia de dos sindicatos no tradicionales, la Asociación Informal y el Sindicato de Organizaciones no Gubernamentales (Sintraongs). En ambos casos se trata de sindicatos que aunque son reconocidos por la CUT, no lo son por parte del Ministerio de la Protección Social.

Encontramos también una marcada ausencia de sindicatos del sector rural, en el cual se ocupa cerca del 20% de la población juvenil económicamente activa en el país, realizando labores agropecuarias, entre otras, como veíamos en la segunda parte. Este porcentaje cambia de manera importante al realizar comparaciones por género, pues en el caso de los hombres, el sector agropecuario ocupa a un 27,8% de los mismos, mientras que en las mujeres corresponde a un 6,92%.

De los 48 jóvenes sindicalizados, la mitad (todos en el rango de 26 a 30 años de edad) tienen de 1 a 5 años de antigüedad en sus organizaciones; 11, más de 5 años; y 9, menos de 1 año. Durante su permanencia en el sindicato, sólo 10 de estos jóvenes han tenido acceso a cargos directivos. En nueve casos se trata de personas entre 26 y 30 años, mientras que sólo en dos casos encontramos jóvenes menores de 25 años. De esos nueve casos, únicamente dos corresponden a mujeres.

En la actualidad, 20 de los 48 jóvenes sindicalizados son trabajadores de base; 12 son hombres y 8 son mujeres; 11 jóvenes (todos hombres), en su gran mayoría de 26 años en adelante, hacen parte de la junta directiva de su sindicato en la región; 9 (5 mujeres y 4 hombres), son miembros de la base pero en calidad de activistas; 4, (1 mujer y 3 hombres, ambos mayores de 26 años) hacen parte de un comité o comisión; y 2, (1 hombre y 1 mujer) pertenecen a la junta nacional de su sindicato.

## *Información laboral*

De los 60 jóvenes encuestados, la gran mayoría (49) labora en el sector formal, 6 en el informal y 5 no responden este punto. 40 de los 49 trabajadores formales pertenecen a empresas del Estado y tan solo 8 trabajan en empresas privadas. 25 de estos jóvenes laboran en el sector educativo, mientras que 15 lo hacen en otro sector, 4 en el sector de agricultura, caza o pesca y 3 en el sector bancario.

En concordancia con el tiempo de afiliación que tiene la mayoría de los encuestados, 29 de ellos llevan de 1 a 5 años trabajando en la empresa a la que pertenecen en la actualidad. 12 han laborado en la empresa más de 5 años y sólo 8, menos de 1 año. En 31 casos (51,7%) los jóvenes laboran en su empresa en el marco de un contrato a término indefinido, mientras que 17 personas lo hacen mediante un contrato a término fijo. Entre quienes tienen contrato a término indefinido encontramos 26 personas de 26 años en adelante, y sólo 4 menores de 26 años de edad. Por otro lado, existen 7 casos de personas contratadas de forma temporal. También encontramos, aunque en menor grado (4 casos), jóvenes que laboran bajo relaciones de tipo civil, mediante órdenes de prestación de servicio (OPS). En términos globales, 28 de los 49 trabajadores formales pertenecen a la nómina de la empresa donde trabajan.

La mayoría de los jóvenes encuestados realiza labores calificadas, así: 33 tienen cargos como profesionales; 3, son técnicos; y 8, son operarios; mientras que 5, indican tener otro tipo de cargo. El grueso de estos jóvenes (31 casos) recibe ingresos que oscilan entre uno y dos salarios mínimos, grupo al que le siguen 15 personas con ingresos superiores a los dos salarios, mientras que sólo 3 reciben menos de un salario mínimo. Desagregando estos datos por género, encontramos que sólo hay una mujer operaria y ninguna técnica, mientras que en el nivel profesional hay 16 mujeres frente a 17 hombres. En cuanto a los ingresos, en general se observa paridad excepto en el caso de quienes reciben más de 2 salarios mínimos, donde encontramos 5 mujeres (21,7%) frente a 10 hombres (27%).

De las 6 personas que laboran en el sector informal, 2 realizan ventas en locales comerciales y las 4 restantes se dedican, de manera respectiva, a la elaboración y venta de productos, labores agrícolas, aplicación de encuestas y ganadería. En 4 de los 6 casos las personas llevan menos de 6 meses asumiendo tales labores. En un caso, el tiempo laborado va entre 7 y 12 meses y en el último caso han transcurrido más de 2 años.

De manera preocupante, en 5 de los 6 casos de trabajadores informales, el ingreso recibido es inferior al salario mínimo. Por supuesto esto responde a las condiciones generalmente precarias en que funciona la informalidad, sector en el que es frecuente que los trabajadores sean excluidos de los sistemas de seguridad social y en general del acceso a un empleo decente.

### **Actividades de jóvenes en el sindicalismo colombiano**

Establecimos 3 ámbitos en los que tiene lugar la participación de los y las jóvenes en el sindicalismo colombiano, así: 1. Departamento de Juventud CUT; 2. Sindicatos; y 3. Espacio extra sindical. Para cada ámbito tuvimos en cuenta una serie de actividades, definida a partir de una lista inicial de opciones, la cual fue complementada mediante la sistematización de la encuesta y de la información cualitativa recavada. Como resultado de ese proceso establecimos la siguiente clasificación del tipo de actividades de jóvenes en el sindicalismo:

- Reuniones informativas
- Encuentros regionales y nacionales
- Elaboración de resoluciones y documentos
- Creación de instancias en los sindicatos
- Cultura y recreación
- Formación y capacitación
- Concentraciones, marchas y mítines
- Visitas institucionales (a colegios, universidades, hospitales)
- Acciones jurídicas
- Campañas de sindicalización.

Describiremos la dinámica de estas actividades en cada uno de los tres ámbitos mencionados, así como el tipo y grado de participación de los jóvenes en estos escenarios, para luego establecer las limitantes y posibilidades que enfrenta esa participación; también para identificar el impacto y el grado de innovación que ella genera en los sindicatos.

*Departamento de la Juventud Trabajadora, sede nacional.*

35 de los 60 encuestados conocen el Departamento de Juventud Trabajadora de la CUT, sede nacional. De estas, 24 son hombres y 11 son mujeres. Así, mientras el 73% de la población masculina encuestada conoce el departamento, sólo el 45% de las mujeres lo hace. Por otro lado, 19 de las 35 personas que conocen el departamento oscilan entre los 26 y 30 años de edad, mientras que sólo 12 personas menores de 26 años saben de la existencia del mismo.

En cuanto a las reuniones en la sede del departamento en Bogotá, existe una muy baja participación de ambos géneros: 4 mujeres y 8 hombres han asistido a estas reuniones. Mientras que en 7 casos de trata de personas entre 26 y 30 años, sólo en 3 hablamos de jóvenes menores de 26 años.

Con respecto a la participación en actividades propias del departamento, encontramos que en general los jóvenes han asistido a encuentros de carácter nacional y regional. En el primer caso, encontramos 25 personas, de las cuales sólo 7 son menores de 26 años. En el segundo caso se trata de 24 personas, 9 de ellas menores de 26 años de edad. En ambos casos la participación de las mujeres ha sido inferior a la de los hombres en una proporción de casi el 20%.

Llama la atención la baja participación en actividades culturales, donde usualmente se espera un alto activismo juvenil. 3 mujeres y 4 hombres mencionan haber participado en este tipo de eventos. Por otro lado, una de las actividades en las que aparece una participación femenina nula, es en la construcción de las resoluciones llevadas al V Congreso de la CUT.

Además del tipo de actividades mencionadas, 4 jóvenes complementaron la lista de acciones posibles al incluir: concentraciones, marchas, visitas a colegios y universidades, y acciones jurídicas de protección. Estos tipos de actividades completan el espectro de acciones en las que consideramos puede identificarse la participación de jóvenes en el sindicalismo colombiano. Dado que los identificamos de manera posterior a la aplicación de la encuesta, a continuación describimos la dinámica que tales actividades han tenido, a partir de la información cualitativa recolectada.

Con respecto a los encuentros, en el grupo focal de Bogotá, una de las jóvenes asistentes mencionó la falta de claridad en la información sobre aspectos logísticos de los mismos, entre ellos el Primer Congreso de la Juventud Trabajadora:

Para los eventos preparatorios fue muy complicado que el sindicato diera los avales, más por desconocimiento que por negligencia. Creo que ellos no tenían muy claro cuáles eran las reglas de juego ni tampoco quiénes eran los asistentes al congreso, que era una persona por sindicato (Yamile, 2008).

Así mismo, en uno de los grupos focales nacionales se mencionó el problema de la baja asistencia a los eventos regionales:

A nivel del departamento pues como tarea del encuentro en Chinauta nosotros organizamos un encuentro departamental, pero desafortunadamente no sabemos si fue por falta de comunicación o falta de compromiso de los jóvenes pues fue poca la asistencia, en todo caso se desarrolló, fue como un preparatorio para este congreso (José Alfredo, 2007).

En este caso, como en el anterior, se resalta el papel de las “roscas” o subgrupos dentro de los sindicatos, que desde el nivel directivo determinan “a dedo” quiénes pueden o no participar en los encuentros:

También se había hecho la propuesta que de ahí salieran los delegados para venir a este congreso. Desafortunadamente pues eso no se pudo hacer porque supuestamente ya tenían las personas que iban a venir, y no se realizó de otra manera diferente, los directivos fueron los que escogieron quiénes eran los que iban a venir acá (grupo focal, 2007).

Para el congreso yo personalmente hice un documento en el cual con unos amigos le pedimos el aval al sindicato, se reunió la junta directiva (la otra es esa, que hay que tener conocidos dentro de la junta para que lo avalen, creo que no todas las personas pudieron asistir porque quisieran y cumplieran los requisitos), y le dije que nosotros queríamos asistir al congreso y que me dieran el aval y creo que 30 personas podían asistir del sindicato por Bogotá, esa fue la asistencia (Yamile, 2008).

Además del tema de las “roscas”, la intervención de Yamile permite reflexionar sobre la cultura del registro en las actividades sindicales. No existe un ente dentro de la CUT que a la fecha cuente con un registro de documentos producidos por jóvenes a nivel de Bogotá y del país en general, alrededor del tema de la participación de jóvenes en los sindicatos.

Mira yo no sé si todos los jóvenes o todos los sindicatos, o todos los maestros tenemos un problema y es que muy poco uno se sienta a escribir las ideas a desarrollar, eso es de un lado de la cultura de poco escribir, y la otra como tan pocos espacios de crear una propuesta, pero ¿quién la avala, cómo se discute? Eso es lo que hace que la gente se desanime en crear propuestas, pues porque de hecho ideas hay muchísimas, de hecho cuando uno se encuentra con otros maestros jóvenes en el caso de la ADE, ‘oiga deberíamos hacer un taller sobre tal y tal cosa’. Listo, pero si yo digo ‘listo’ eso quiere decir que Yamile lo hace y ¿con quién lo discuto?, creo que esas cosas como el que no hay unos canales concretos o específicos, es decir yo tengo una idea, la llevo a tal parte y en 8 días me tienen una respuesta, o una macroidea. Pero creo que la falta de unos canales o de unos conductos más claros hace que la gente se desanime y en últimas termine siendo la gente de arriba decida y siga diciendo que hacer (Yamile, 2008).

A lo anterior se suma la falta de permisos sindicales que le permitan a los jóvenes asistir a actividades como los encuentros: “hubo un poco de problema para los permisos en los colegios, como que ‘listo, vayan, pero miren a ver cómo se las arreglan frente a la participación”” (Yamile, 2008).

Con respecto a las actividades culturales y recreativas, en las que, como comentábamos, participaron sólo 7 de los 60 encuestados, las entrevistas al Director del Departamento de la Juventud Trabajadora

CUT a nivel nacional, y a uno de los delegados de este departamento, permiten establecer que la marcada ausencia de este tipo de acciones se debe a una carencia de recursos materiales y humanos. En la CUT no existe a la fecha una partida presupuestal a partir de la cual puedan programarse actividades culturales y/o recreativas en el marco de propósitos comunes y de largo aliento.

Algo similar sucede en el caso de los espacios de formación y capacitación, pues aunque la dirección del departamento señala un interés en desarrollar este punto, en la práctica no existen acciones que se adelanten de manera sostenida y en el marco de propósitos de largo plazo alrededor de la formación de jóvenes: “yo digo que debe haber programas educativos para los jóvenes, debe haber como una escuela sindical juvenil en la CUT, me parece a mí que esto tiene que llegar a eso y para los jóvenes ese es un punto clave más que para los viejos, porque los viejos por múltiples cosas ya han logrado tener, pero los jóvenes claro, que lleguen aquí, y saber dónde están metidos, eso es clave (Favio, 2008).

A pesar de la carencia señalada, desde el Departamento de Juventud Trabajadora de la CUT a nivel nacional se han desarrollado procesos investigativos con el apoyo de la OIT, a partir de los cuales se ha producido un conocimiento preliminar sobre la situación de los jóvenes en la CUT. Es el caso del “Estudio diagnóstico sobre la Central Unitaria de Trabajadores –CUT– y la situación de los jóvenes en materia de empleo y derechos laborales” (Díez, Reina y Becerra, 2007), desarrollado en el año 2007.

A partir de este trabajo se definieron algunos caminos conceptuales para definir el tipo de participación de los jóvenes en el sindicalismo, pero además se levantó información sobre la situación general de la población joven trabajadora en el país. Así mismo, como cierre de esta experiencia se propuso adelantar una campaña de sindicalización de jóvenes durante la jornada del Primero de Mayo de 2007. Dicha campaña se desarrolló contando con el apoyo de afiches y cuñas en medios de comunicación radial.

Por otro lado, los resultados del estudio mencionado sirvieron para llamar la atención de los medios de comunicación durante la realiza-

ción del Primer Congreso de la Juventud Trabajadora de la CUT a finales del año 2007. Este evento contó con la participación de cerca de 150 jóvenes sindicalistas del país, y posiciona el tema de lo juvenil en la agenda del sindicalismo colombiano:

¿Qué es ‘lo de mostrar’ en el Departamento de la Juventud Trabajadora CUT? El Primer Congreso de la Juventud, nacional e internacionalmente. No somos los más avanzados en el trabajo con los jóvenes pero tampoco somos los más quedados, yo creo que lo más importante aquí es la juventud trabajadora, por lo menos crea un impacto dentro de la CUT, dentro de todo del mundo, ‘¡ah! Miércoles, están trabajando con los jóvenes’, eso da un sentido... Aspiramos que esa expresión organizativa que se ha creado, logre realmente consolidarse en todo el país, vamos a ver si lo logramos, pero ya el impacto a mi manera de ver fue generado, porque hubo propaganda, convocatoria, porque todo el mundo dijo, y le tocó plantearse ‘bueno, ¿y cuáles son los jóvenes que nos pueden representar a nosotros?’ (Fabio, 2008).

Sobre el impacto del evento mencionado, y de la campaña de sindicalización de jóvenes en el año 2006, volveremos en la cuarta parte, donde profundizamos en los elementos innovadores que presenta la participación juvenil.

Con respecto a la posibilidad de realizar visitas institucionales, es decir, del Departamento de Juventud Trabajadora a universidades, hospitales u otro tipo de organizaciones, el director de esta dependencia comentó que aún es necesario consolidar el Departamento hacia dentro, para más adelante pensar en vínculos hacia afuera:

...por lo pronto estamos en el proceso de los jóvenes con los jóvenes sindicalizados y con la juventud trabajadora. Yo creo que en la medida en que el proceso se pueda consolidar podemos abrir ese trabajo con las demás organizaciones juveniles. Aunque aquí llegan organizaciones juveniles, tampoco nos les negamos, pero cuando se da el trabajo concreto, ellos se dan cuenta de que todavía no estamos dándole prioridad a la actividad de ellos, sino más a la actividad nuestra, entonces inmediatamente se recienten, por supuesto (Fabio, 2008).

En relación con la posibilidad de adelantar acciones jurídicas en beneficio de los jóvenes, el departamento no tiene una línea de trabajo

específica, aunque la CUT nacional cuenta con asesorías en este terreno para la población sindicalizada en general.

### *Sindicatos*

El segundo ámbito en el cual exploramos el tipo y alcance de la participación juvenil corresponde a los sindicatos particulares en los cuales se encuentran afiliados los encuestados. Del total de éstos, sólo 11 manifiestan que en sus respectivos sindicatos existen actividades dirigidas exclusivamente a la población joven. Estas actividades tienden a estar a cargo de hombres mayores de 26 años (4 casos), mientras que en dos casos encontramos que son lideradas por una mujer mayor de 26 años, y sólo en un caso se trata de una mujer menor de 26 años.

8 de los 11 encuestados que conocen tales actividades han participado en reuniones informativas; 7 han asistido a eventos culturales; 6 han participado en la construcción de propuestas y seminarios formativos; y 5 en capacitación laboral. En todos los casos la participación de hombres y mujeres ha sido equitativa.

Además de las actividades señaladas, por las cuales indagamos mediante la encuesta, el componente cualitativo de esta investigación permitió explorar otro tipo de acciones en las que han participado jóvenes en sus respectivos sindicatos. Así, encontramos que varios jóvenes han gestionado la creación de entes o instancias dentro de los sindicatos, orientadas por y hacia los jóvenes.

Es el caso de la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República (Anebre), donde la presencia de una persona de 30 años en la subdirectiva regional Villavicencio, abrió paso para proponer la creación de un Departamento de Juventud en este sindicato:

Hace un año fui escogido como delegado para asistir a la Asamblea Nacional de Anebre y en esa asamblea lancé la propuesta de conformar el Departamento de la Juventud en Anebre; este año a mí me ha faltado más que todo es tiempo para poder profundizar esa propuesta, porque la propuesta fue muy buena y bien acogida dentro de la asamblea (Gregory, 2007).

A pesar de las dificultades de tiempo que menciona Gregory, este tipo de propuestas constituyen un paso importante para canalizar el trabajo de y para los jóvenes en los sindicatos. Como lo señala este directivo, la creación del departamentos para el trabajo con jóvenes permitiría a futuro “buscar que más jóvenes se sindicalicen, buscar más participación dentro de la Junta Directiva Nacional, que podamos tener un espacio en esa Junta Directiva Nacional” (Gregory, 2007).

Aún así, las perspectivas a futuro siguen viéndose limitadas por procesos burocráticos en los sindicatos, como se evidencia en el caso de la Asociación de Servidores de las Contralorías de Colombia (Asdecol). El relato de Daniel, un directivo sindical de 30 años de edad, permite ver que a pesar de estas dificultades, existe la intención de incentivar el trabajo con jóvenes en los sindicatos:

Allá no he tenido conocimiento, estando ya en la Contraloría 4 años, ninguna actividad específica para jóvenes, jamás, primera ésta y casi no asisto, porque hasta que no autorizara el presidente de la CUT en Magdalena, y un día no está y otro no hay plata. Eso ya no preocupa, yo estoy allá y voy a empezar a trabajar zpor eso, en crear un Departamento de Juventud, por lo menos empezar por donde yo trabajo en la Contraloría (Daniel, 2007).

En el campo de la creación de instancias también es de resaltar el trabajo adelantado por un grupo de jóvenes profesionales de Medellín y Bogotá, entre otras ciudades del país, quienes desde el año 2005 han gestionado la creación del Sintraongs. A pesar de los impedimentos del gobierno para legalizar la creación del sindicato ante el Ministerio de la Protección Social, la iniciativa de estos jóvenes da cuenta de una nueva concepción del sindicalismo, más acorde con la realidad laboral actual del país:

Nuestra apuesta ha sido desde la creación del sindicato, hacer una organización que pueda contemplar a todos los trabajadores, no solamente a los que tienen contrato de trabajo sino a toda clase de trabajadores, teniendo en cuenta que las relaciones laborales han cambiado lo suficiente como para que se haga un sindicato que reciba todos esos trabajadores. En este momento tenemos 36 afiliados de diferentes organizaciones y vamos en

esa construcción; somos un sindicato sin registro sindical porque el Ministerio de Protección nos lo ha negado, pero esta construcción ha partido de esta idea y nos ha funcionado bien, tiene bastante acogida, tenemos reuniones frecuentes, ayer veníamos de una de analizar el futuro del sindicato y mi papel es fundamental para poder mover la gente de Bogotá a que construyamos una propuesta cada vez más fuerte de sindicato (Lina, 2007).

Por otro lado, en el terreno de la formación destaca el papel que ésta ha jugado en la configuración de cuadros políticos jóvenes, que no sólo han accedido a cargos directivos en sus sindicatos, sino que además han promovido desde allí la formación de otros jóvenes, con el ánimo de que éstos logren una mayor presencia y cualificación en sus sindicatos: “estando dentro de la misma secretaría del sindicato he podido patrocinar a otro compañero joven para que fuera a Medellín, a la ENS, y se capacitara. De esa forma nosotros los jóvenes debemos buscar los espacios y cuando los encontremos no quedarnos quietos, sino ir involucrando a los otros (Gregory, 2007).

Experiencias como ésta señalan que a pesar de las dificultades existen jóvenes que se abren paso en el sindicalismo. Sin embargo, según la intervención de una joven sindicalista, aún es necesario que la formación que brinda la Escuela Nacional Sindical cuente con una cobertura mayor y con canales de comunicación más efectivos, sobre todo para el caso de las personas que trabajan por fuera de los cascos urbanos, como en el caso de Olga Zamborí:

Anteriormente era más fácil que tú te metieras en el sindicalismo y aprendieras de la cuestión. Los elementos que hay actualmente en el sindicalismo no te dan garantías a ti, por ejemplo yo no estoy de acuerdo porque uno se podría quemar en entrar a una dirección cuando no hay una verdadera formación, yo la tengo pero en este momento el magisterio de Vives a mí no me ofrece una garantía para yo entrar a la junta... No hay apoyo en los paros, la formación, es importante y estoy especializándome en derechos humanos y hace años detrás de la Escuela Nacional Sindical, yo quiero tener más elementos (Olga, 2007).

En cuanto a eventos culturales y recreativos, como en el caso del Departamento de Juventud CUT nacional, no existen programas ni financiación que garanticen la presencia y continuidad de este tipo de

acciones. Aún así, hay algunas actividades aisladas que vale la pena señalar. Es el caso del trabajo realizado por Sindimaestros, en el municipio de Ábit. Allí, gracias a la gestión de un directivo de 27 años, el sindicato ha trabajado de la mano con el hospital San Antonio, en Soata, para realizar eventos que convocan a jóvenes y permiten difundir la importancia de la participación en los sindicatos:

Nosotros tenemos juegos y eventos culturales de danza, donde premiamos cada 2 años el primer lugar entre las subdirectivas de cada municipio a nivel de nuestro sindicato, entonces eso motiva mucho a la juventud para hacer otras actividades sindicales, para hablarles de nuestro sindicato, mediante fogatas, y nosotros nos unimos al hospital San Antonio que tiene sede en Soata. Ellos nos brindan también unos espacios que tienen para los jóvenes, entonces nosotros con ellos hacemos actividades como lunadas, fogatas, campings (Nelson, 2007).

### *Actividades extra-sindicales*

A diferencia del ámbito anterior, y coincidiendo con el escenario del Departamento de Juventud CUT, sede Bogotá, 35 jóvenes han participado en actividades extra-sindicales que coinciden con los propósitos de reivindicación de derechos laborales propios de la acción sindical. La distribución de estos jóvenes por género es similar a la del ámbito del departamento: 22 hombres frente a 13 mujeres. Esta tendencia coincide con un predominio de hombres adultos como encargados de las actividades extra-sindicales con y para la juventud, como se observa en la tabla de la página siguiente.

De los 35 jóvenes que tienen conocimiento de actividades extra-sindicales, 23 han participado en reuniones informativas, 19 en eventos culturales y de recreación (en este caso la participación de los hombres triplica a la de las mujeres), 17 en la construcción de propuestas de acción sindical, 24 en seminarios y otros espacios de formación, y 11 en capacitaciones laborales (8 hombres y 3 mujeres).

En la participación de jóvenes a nivel extra sindical sobresalen acciones que, aunque no son propias de los sindicatos, permiten difundir

la mirada sindical en otros escenarios. Es el caso de jóvenes sindicalistas que adelantan actividades culturales y recreativas en espacios como universidades y colegios, sin necesidad de contar con apoyo de su sindicato. Allí, la realización de cine foros y charlas ha permitido sensibilizar a jóvenes estudiantes sobre la importancia de la justicia social, entre otros principios afines al sindicalismo.

Hemos hecho las lunadas. Yo estudio en una universidad privada, por lo cual el trabajo se debe hacer de una forma muy callada, no es igual que la universidad pública, porque en el momento que esto se vea ahí uno es ‘fichado’, y finalmente lo echan de la U. Entonces nosotros en las lunadas presentamos películas dentro de la U en un parque (Gregory, 2007).

#### Condición etárea de la persona a cargo de las actividades extra sindicales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Una mujer mayor de 26 años	7	11,7	21,2	21,2
	Un hombre mayor de 26 años	15	25,0	45,5	66,7
	Una mujer menor de 26 años	5	8,3	15,2	81,8
	Un hombre menor de 26 años	6	10,0	18,2	100,0
	Total	33	55,0	100,0	
Perdidos	No aplica	25	41,7		
	No responde	2	3,3		
	Total	27	45,0		
Total		60	100,0		

A pesar de las dificultades que implica el trabajo político en escenarios privados, el uso de películas, entre otro tipo de material visual con contenido crítico, se constituye en un pretexto para atraer a jóvenes y difundir en ellos la mirada sindical. Igual sucede con el desarrollo de eventos recreativos, mediante los cuales se trabaja con jóvenes en espacios no institucionales:

Yo particularmente he hecho unas actividades deportivas con jóvenes de mi barrio, casualmente yo les he conseguido uniformes y los he ido instruyendo en las cosas del gobierno: que nosotros los sindicalistas, que los sindicatos, que todos trabajamos para el bien de la comunidad. Si tú tienes trabajando un tío

joven él se puede adherir, tú lo puedes convencer para que sea fuerte la lucha y así sucesivamente irse multiplicando. Yo les he dicho a mis compañeros, siempre hacemos las jornadas deportivas y siempre estoy ahí instruyéndoles (Miltón, 2007).

Este tipo de actividades ha resultado positivo a la hora de orientar procesos de movilización popular en jóvenes estudiantes, no sólo en universidades, sino también en colegios, como sucedió en el año 2007 ante la política de recorte de transferencias adelantada por el gobierno nacional:

Empecé a manejar a los estudiantes de secundaria a raíz del último paro indefinido, con charlas independientes de los motivos del paro y por qué tenían que manejar la misma idea, ya que el paro lo debían hacer los estudiantes, ya que los maestros no querían participar, y logramos que en un mes no fuera ningún estudiante de bachillerato; llamamos a los padres y estudiantes, solo dos maestras, y por eso creamos el ‘Grupo de Líderes Estudiantiles’. Estos son pelaos de 6° a 11° que aún se encuentran en la etapa de formación, sin embargo ellos mismos son los que generan muchas cosas; por ejemplo el año pasado los estudiantes en huelga hicieron sacar a la rectora y ahora tengo una denuncia en control interno disciplinario por organización –según ella– de actos terroristas, diciendo que fui yo la que quería quemarle el carro con los estudiantes. Estas actividades extra sindicales ya han formado un poco a la comunidad y a algunas familias (Olga, 2007).

Así mismo, encontramos experiencias de adultos con amplia trayectoria en el sindicalismo, quienes participan en el desarrollo de acciones desde organismos gubernamentales hacia grupos juveniles en escenarios locales. En este caso, la capacitación de jóvenes en diversos oficios ha sido una manera de canalizar recursos de entidades como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF–, contribuyendo así a la formación y futura vinculación laboral de jóvenes, tal cual se observa en una experiencia en la ciudad de Cali.

Me entregaron la responsabilidad de supervisar los clubes juveniles, porque un proyecto, el 131 del ICBF, tiene que ver con la comunidad, ahí está el proyecto de madres comunitarias, hogares infantiles y clubes juveniles. El proyecto consiste en darles a los jóvenes unos recursos para que se capaciten y obtengan una vida laboral futura, se le da un reconocimiento, salud alimentaria, unos

refrigerios, etc., entonces yo supervisé esto y lo que hice fue organizar a los muchachos. Había grupos de baile, danza, folclore, eran distintos grupos. Lo que hice yo fue organizarlos y en este momento se puede decir pues que funcionan como una ONG, a ellos los contrata una ONG y el ICBF le consigna a esa ONG y esa ONG les paga lo que son los rubros. A la vez la ONG tiene una contraprestación con el ICBF que es capacitarlos para la vida laboral, es decir va formando muchachos, ese muchacho que anteriormente se la pasaba en la esquina, en el ocio, haciendo nada, etc., se le da una oportunidad de formación (Javier, 2007).

En el terreno de la formación de jóvenes, y en particular de estudiantes, también encontramos experiencias enmarcadas en el trabajo de organizaciones políticas. En estos casos ha sido crucial el papel de algunos adultos encargados del tema de juventud en sus sindicatos. Estas experiencias, a pesar de no estar insertas en acciones institucionales de los sindicatos, contribuyen a la formación de cuadros políticos que a futuro pueden jugar un rol importante en el sindicalismo.

Tenemos procesos con jóvenes trabajadores y estudiantes, vinculados a asuntos que tienen que ver con la historia de Colombia, con la situación política y económica mundial, como elementos formadores de una visión más universal de los fenómenos que los afectan para que entiendan de dónde derivan las razones fundamentales de los problemas (Carlos, 2008).

A su vez, este tipo de experiencias motiva a líderes sindicalistas a promover la creación de espacios y programas de carácter institucional en los sindicatos, los cuales contribuyen a la formación e inclusión de los jóvenes. Ello implica orientar el trabajo no sólo hacia los jóvenes que hoy hacen parte de los sindicatos, sino también hacia aquellos jóvenes que a futuro podrían serlo.

Estamos discutiendo la necesidad de realizar dos seminarios. Hemos realizado uno el año pasado que señalamos para dirigentes nuevos, no nos limitamos a su condición de jóvenes pero sí de dirigentes nuevos, es decir, de compañeros que están en la base o que están en las juntas directivas y que antes no habían estado y proyectamos este año. Estamos en esas discusiones, en hacer dos seminarios para jóvenes en el contexto de política nacional de la CUT. La idea es realizar seminarios con jóvenes hasta determinada edad con el ánimo de

apalancar las orientaciones que han salido del congreso de la CUT y de los diferentes encuentros que ha realizado el Departamento de Juventud.

Aquí hay que mantener o adoptar un criterio de amplitud que estamos discutiendo, es que durante un período quizás sea necesario desarrollar trabajo sindical organizativo dentro de los trabajadores jóvenes independientemente de que estén afiliados o no por las dificultades que se presentan hoy en materia de la afiliación, una actitud represiva de los empresarios contra quienes se afilien. Entonces es la discusión que se ha venido librando en materia de las afiliaciones directas o de organizar los trabajadores sin condicionar a que estén afiliados o no, a que tengan una disposición hacia la participación en eventos que pueden desarrollarse en fines de semana, en períodos de festivos, fuera de las instalaciones de la empresa y donde no sea necesario como requisito su afiliación (Carlos, 2008).

## **Limitantes y posibilidades para la participación de jóvenes en el sindicalismo**

Hemos descrito el tipo y grado de participación de jóvenes a nivel del Departamento de Juventud CUT Bogotá, los sindicatos y algunas organizaciones no sindicales. Antes de analizar el impacto que esa participación ha generado en el sindicalismo en términos de innovación (capítulo 4), sintetizaremos las limitantes y posibilidades que enfrenta la participación de jóvenes en el ámbito sindical.

### *Dispersión de las actividades*

Una de las limitantes que encuentra la participación de jóvenes en el sindicalismo radica en que las actividades orientadas a esta población se encuentran demasiado dispersas. La información recogida indica que a pesar de que existen experiencias valiosas, se encuentran segmentadas, es decir, en la mayoría de los casos se trata de acciones que no se enmarcan en programas con objetivos claros y de largo aliento.

Es necesario idear estrategias para institucionalizar aquellas actividades que operan en escenarios no propiamente sindicales, como las que hemos mencionado anteriormente. Para ello es indispensable

garantizar la existencia de recursos humanos e infraestructura que de manera continua potencie la creación de redes, de manera que las experiencias valiosas se repliquen y no se limiten a escenarios locales. Ello implica un mayor compromiso de parte de la CUT y de los sindicatos, no sólo en la apertura de espacios, sino sobre todo en la generación de garantías para que éstos puedan mantenerse a largo plazo en función de políticas de acción concretas.

Frente a esta necesidad, encontramos paradójico que acciones tan importantes como la campaña de sindicalización de jóvenes adelantada por el Departamento de Juventud Trabajadora CUT Nacional en el 2007, dependieron en buena medida del trabajo de personas que no tienen una relación laboral con la CUT, sino que prestan sus servicios a ésta mediante una Orden de Prestación de Servicios. Además estas personas no se encuentran sindicalizadas, precisamente por el tipo de relación laboral (que de hecho es de carácter civil) que tienen con la CUT.

A la dispersión de actividades se suma la falta de presencia de los sindicatos en los espacios donde laboran los afiliados, como lo menciona una joven perteneciente a la ADE:

Al sindicato le falta una presencia concreta al interior de las instituciones o de los sitios de trabajo, porque el sindicato es un estado de trabajo allá en la ADE, en la oficina de “x” o “y,” pero en las instituciones no tiene esa presencia, no hay espacios en los cuales por ejemplo los maestros debatan o sepan del sindicato, no hay muchas campañas visuales, son muy pocas las que uno pueda decir ‘oiga, el sindicato colocó un aviso’ (Yamile, 2008).

Frente a la dispersión de actividades existen alternativas de comunicación efectiva entre distintos puntos locales y el nivel central del Departamento de Juventud Trabajadora. Esto compensa, hasta cierto punto, la distancia física y la falta de actividades en el escenario local:

[He hecho] contacto con la Junta Directiva Nacional. A mí me llegan mucho los correos de los encuentros que hace la CUT, yo en este momento puedo acceder a que les escribo un correo a la Junta Directiva Nacional que hay un encuentro en tal y tal parte, que necesito el apoyo de ellos para la parte de viáticos, y la mayoría de ellos me va a apoyar (Gregory, 2007).

A pesar de las dificultades, el Departamento de Juventud Trabajadora CUT, ha logrado posicionar el tema de los jóvenes en la agenda de los sindicatos a nivel local y nacional.

Un aporte desde el punto de vista de la estructura organizativa de la CUT, es el grupo de jóvenes que se ha creado alrededor del Departamento de Juventud y algunos esfuerzos como el de la Escuela Nacional Sindical ENS, que ha venido contribuyendo. Eso pone el tema de la juventud en las agendas de los sindicatos, el cual debe tener unas características en el sentido de entender las particularidades de ser joven y de los jóvenes y además respetarlas, para que a partir de ahí pueda delinear un trabajo que empiece por entender esas particularidades en materia de sus expresiones culturales, del entorno en el cual se han desarrollado” (Carlos, 2008).

### *Desarticulación regional, falta de oportunidades y conflicto político armado*

Evidenciamos una falta de comunicación fluida entre las instancias centrales de la CUT, como el Departamento de Juventud Trabajadora, y los sindicatos a nivel local. Así, mientras algunos jóvenes señalaron que fácilmente se enteraron de los eventos de carácter nacional, muchos otros, sobre todo aquellos de regiones distantes de los cascos urbanos, indicaron un desconocimiento generalizado.

Nosotros en la regional Tolima quedamos como el Comité de Impulso para el Primer Congreso de la Juventud Trabajadora CUT. Hicimos varias reuniones con los sindicatos, fueron 3, y en uno solo fue una persona de SINTRAES. Intentamos comunicarnos con la persona encargada que administra el Departamento de la Niñez y la Juventud allá, pues nunca apareció y no nos pudimos contactar con ella. Aun así tenemos comunicación con los otros sindicatos filiales a la CUT, trabajamos más que todo no con el contacto del Departamento de la Juventud, sino más que todo con los sindicatos (César, 2007).

En la medida en que no existen programas para jóvenes sindicalistas a nivel nacional, las actividades que se realicen en uno u otro espacio finalmente operan como ruedas sueltas, sin que ello niegue el aporte que de todas maneras estas actividades representan. La desarticulación a la que nos referimos se expresa también en la falta de conti-

nuidad que en algunos casos se presenta en relación con encuentros de carácter regional y nacional:

Se supone que han habido preparatorios para este Primer Congreso de la Juventud Trabajadora CUT. Hubo 5 encuentros y a esos encuentros fueron personas diferentes, no hubo como una continuidad, como algo que se viera un trabajo y nosotros que fuimos al último encuentro ahora estamos acá. Entonces se han hecho cosas pero están muy por encima, igual falta mucho compromiso de parte de los mismos sindicatos porque ellos tienen allá sus directivas y cargos, y ya todo como muy cerrado y uno está por ahí, si algún directivo lo apoya, sino queda uno por fuera... y por eso es muy poco lo que se ha podido adelantar (José, 2007).

Así mismo, se debe tener en cuenta la falta de acceso a la tecnología que caracteriza a muchas zonas abandonadas del país, como lo narra uno de nuestros entrevistados, quien adelanta actividades sindicales en Sumapaz, muy cerca al casco urbano de Bogotá.

Herramientas no se tienen, la verdad es muy difícil, prácticamente le toca trabajar a uno con las uñas, digamos, el sistema lo puede hacer porque tiene todas las herramientas, tiene toda la maquinaria para mover, inclusive usted veía ayer en el edificio de la gobernación de Cundinamarca un letrado que dice: -Libérenlos ya- y aquí abajo Néctar, entonces es una vaina publicitaria impresionante y los medios de comunicación le juegan a eso, digamos que todavía no tenemos la capacidad para eso, ojalá se pudiera, ni hemos pensado en las herramientas para mover una maquinaria tan grande (grupo focal, 2008).

Un efecto directo de la falta de comunicación, es la poca presencia de jóvenes del ámbito rural y en general de ciudades diferentes a Bogotá, en eventos nacionales tan importantes como el Primer Encuentro de la Juventud Trabajadora CUT. Recordemos que 42 de los 60 asistentes a este encuentro, que corresponden a un 70%, estuvo constituida por personas que residen en la zona centro del país, es decir, en Bogotá y sus municipios aledaños. El resto de encuestados se encuentran dispersos en varias ciudades y municipios que agrupamos en 3 regiones, así: Antioquia, con 6 encuestados; Valle, con 4; y Caribe, con 8. Además, en todas las regiones encontramos más hombres que mujeres, con excepción del Valle, donde hubo paridad de género.

Esta ausencia de jóvenes pertenecientes a zonas periféricas se explica, en parte, por la falta de oportunidades que suele caracterizar a estos espacios. Así, la lógica de migración del campo a la ciudad en busca de oportunidades genera una escasez de jóvenes dispuestos a enlistarse en las filas del sindicalismo, como se aprecia en el caso del municipio de Vijes, en el Valle del Cauca:

La población juvenil en Vijes se divide entre los que salen del colegio, que quieren ir a estudiar a la ciudad y se quedan viviendo en Cali. Hay fuga de profesionales, eso me pasó a mí cuando yo estuve estudiando. Yo viví 5 años en Cali. Y la otra población es la no escolarizada, que con ellos inclusive se ha empezado el trabajo en la nocturna, para que terminen sus estudios. Desde ahí es muy difícil porque ellos tienen un común denominador que es su situación económica. Sus deseos de tener una profesión son muy bajos, no hay un vínculo familiar grande sino una disolución familiar. Entonces es muy difícil, muchos de ellos en estos momentos están en la prisión por delitos menores; entonces es otro cuento (Olga, 2007).

Según la entrevistada, aquellos jóvenes que buscan opciones distintas a la criminalidad, entre otras actividades, tienden a migrar a Cali, en busca de oportunidades. Ello a pesar de que en la zona rural habría actividades laborales a las cuales recurrir, en especial relacionadas con el agro. Sin embargo, desde el punto de vista de la entrevistada, “allí se juega a ser ciudadanos, nosotros en el agro no trabajamos, te hablo como joven vijeña” (Olga, 2007).

Algo similar se menciona en el caso del municipio de Ábit, Boyacá, donde las actividades para jóvenes sindicalistas también son bastante reducidas:

Es un pueblo bastante pequeño en donde la juventud aspira a ir al colegio, salir de once y quedarse entre jugando micro y haciendo nada, que es la principal ocupación. De pronto la niñez se encarrila en el cultivo de alfalfa, que es el producto N° 1 en Colombia, entonces el padre de familia vive de eso, no existe la ganadería, no existe ni la leche (Zandro, 2007).

Situaciones como la anterior se tornan más complejas en el caso de zonas donde el conflicto armado potencia la persecución de líderes

sindicales, como lo evidenciaron asistentes provenientes del mencionado municipio de Vijes. Allí, mientras se realizaba el encuentro, fue asesinado un joven que participaba activamente en la Federación Colombiana de Educadores FECODE, hecho que fue denunciado según los procedimientos establecidos.

Igual sucede en otras zonas del país, incluso en cercanías a la zona urbana de Bogotá. Es el caso de la localidad de Sumapaz, donde mientras se realizaba esta investigación un líder sindical se encontraba retenido por las autoridades locales, al parecer sin una justificación diferente a la persecución indiscriminada de representantes de movimientos sociales:

La verdad dentro del sindicato como le digo es muy deficiente el trabajo juvenil, pero también hay muchas circunstancias, un sindicato que es muy golpeado y perseguido, en este momento el presidente del sindicato se encuentra detenido, otro compañero de la directiva también está detenido, hay mucha persecución política y militar en la localidad entonces es muy difícil desarrollar el trabajo en esta zona... La localidad de Sumapaz es muy pequeña, alrededor de 3000 habitantes, y tenemos una presencia militar alrededor de 12.000 hombres, estamos hablando entre 4 o 5 soldados por habitante, eso es una vaina que a nadie le cabe en la cabeza (grupo focal, 2008).

Este tipo de lógica no es ajena a un país donde históricamente se ha perseguido a representantes del sindicalismo, bajo el pretexto de supuestos vínculos entre el “comunismo”, el “terrorismo” y cualquier tipo de actividad que cuestione el orden. Basta ver las dramáticas cifras de asesinatos a sindicalistas en los últimos 25 años, las cuales nos posicionan, desgraciadamente, como uno de los países donde más han muerto (y siguen muriendo) sindicalistas por cuenta de la violencia armada a manos de fuerzas paramilitares, guerrilleras e incluso del propio Estado, fenómeno que ha afectado principalmente a sindicalistas afiliados a la CUT (Correa, 2007).

### *Segregación por edad y género*

Otra de las dificultades que enfrenta la participación de jóvenes en el sindicato es la segregación por edad y género. Los datos descritos

muestran que no sólo es reducido el número de personas sindicalizadas en edad joven (18 a 26 años), y en especial de mujeres que participan en el sindicato, sino que además las actividades orientadas a esta población tienden a estar a cargo de hombres mayores de 26 años de edad. Asimismo, quienes participan en estas actividades tienden a estar por fuera de la condición etárea de joven. Esta tendencia corresponde también con el escaso acceso de jóvenes, sobre todo de mujeres jóvenes, a cargos directivos en el sindicato, y con el hecho de que ese acceso es directamente proporcional al aumento de la edad.

Recordemos que de los 60 encuestados, 48 se encuentran sindicalizados mientras que 12 no lo están. El grupo de edad entre los 26 y los 30 años cobija a la mayoría (33 personas) de quienes están afiliados, mientras que sólo hay 10 jóvenes menores de 26 años afiliadas. Así, el 86% (32 jóvenes) de los hombres encuestados hace parte del sindicato, frente a un 70% de mujeres (16 jóvenes) que pertenece a éste.

De los 48 jóvenes sindicalizados, la mitad (todos en el rango de 26 a 30 años de edad) tienen de 1 a 5 años de antigüedad en sus organizaciones, 11 más de 5 años y 9 menos de 1 año. Durante su permanencia en el sindicato, sólo 10 de estos jóvenes han tenido acceso a cargos directivos. En 9 casos se trata de personas entre 26 y 30 años, mientras que sólo en 2 casos hablamos de jóvenes menores de 25 años. De esos 9 casos, únicamente 2 corresponden a mujeres.

Esta tendencia no es ajena a un predominio del adulto masculino en las directivas de los sindicatos. Basta recordar que, según el censo realizado por la CUT en el año 2007, la central tiene un Comité Ejecutivo Nacional compuesto por 21 miembros, de los cuales 19 (90,5%) son hombres, mientras que sólo 2 (9,5%) son mujeres; existen 31 subdirectivas a nivel nacional, compuestas por 403 miembros en su dirección, 314 (78%) son hombres y 89 (22%) son mujeres.

A pesar de los cambios que se expresan en este campo, sobre todo en organizaciones constituidas recientemente, en su mayoría por jóvenes, persiste la inequidad. Así se expresa en el caso de los 17 delegados escogidos durante el Primer Congreso de Juventud Trabajadora CUT

para dinamizar actividades del Departamento de Juventud Trabajadora a nivel nacional, pues sólo 4 de ellos son mujeres.

Por otro lado, 35 de los 60 encuestados conocen este Departamento. De estas 35 personas, 24 son hombres y 11 son mujeres. Así, mientras el 73% de la población masculina encuestada conoce el Departamento, sólo el 45% de las mujeres lo hacen. Por otro lado, 19 de las 35 personas que conocen el Departamento oscilan entre los 26 y 30 años de edad, mientras que sólo 12 personas menores de 26 años saben de la existencia del mismo.

En cuanto al perfil de las personas a cargo de las actividades orientadas a jóvenes, encontramos que la dinámica del Departamento de Juventud Trabajadora CUT Nacional, donde un hombre mayor de 26 años lidera los procesos, en general se repite a nivel de los sindicatos y de las acciones extra-sindicales con y para jóvenes. Así, 4 personas señalaron que la persona encargada del trabajo con jóvenes en su sindicato es un hombre mayor de 26 años; 2 mencionan una mujer mayor de 26 años y 1 alude a una mujer menor de 26 años. Aunque el resto de encuestados no respondieron este punto, podemos ver que sólo en un caso las actividades son coordinadas por una persona que se inscribe en la condición legal de joven.

En el ámbito extra-sindical también encontramos predominio de hombres adultos como encargados de las actividades: de las 33 personas que conocen acciones en este ámbito, 15 señalan como líder a un hombre mayor de 26 años y 7 a una mujer mayor de 26 años; mientras que sólo en 6 casos se trata de un hombre menor de 26 años y en 5 de mujeres en ese rango de edad.

La segregación por edad y género que hemos descrito en términos de tendencias cuantitativas también debe ser analizada desde una perspectiva cualitativa. Para el caso específico del género, vemos que éste aún opera como una categoría social que sobrecarga a las mujeres con labores reproductivas mientras que en general brinda a los hombres cierta libertad frente a estas responsabilidades.

Así, varios jóvenes directivos que participaron en la fase cualitati-

va, a pesar de tener hijos a su cargo, señalan que no conviven con ellos y que es la madre u otro familiar quien se encarga de su cuidado, lo cual les brinda mayor disponibilidad de tiempo para asumir un liderazgo en el ámbito sindical. En contraste, dentro de las pocas mujeres que han accedido a cargos directivos destaca la condición de soltería como una ventaja que potenciaría su presencia en los sindicatos, pero particularmente en las esferas directivas de los mismos:

Eso es un gran problema para las mujeres en general, en mi caso soy soltera y no tengo personas a cargo, por lo que me puedo reunir un sábado, porque dispongo de tiempo. Pero compañeras que tienen hijos esperan que termine la jornada laboral para reunirse con sus familias, es muy difícil tener una mujer que tenga responsabilidades familiares dentro de la junta. Nuestra junta nacional, que es la más fuerte, está compuesta por gente de Bogotá y Medellín, todos jóvenes solteros, aunque algunos hombres casados, pero mujeres no. (Lina, 2008).

Así, la entrevistada señala que nunca ha escuchado a algún hombre directivo que debe retirarse de una reunión “porque tiene irse por el niño, o a hacer el arroz”.

Como lo plantean algunas autoras (cf. León, 2006), es necesario tener en cuenta el papel que juegan las responsabilidades domésticas en la reducción del tiempo con el que cuentan las mujeres para participar en escenarios decisorios en ámbitos políticos concretos. Se debe cuestionar el imaginario común según el cual, si las mujeres, en este caso las jóvenes, no acceden a cargos decisorios, es un problema de actitud. Más allá de eso está una sociedad patriarcal donde la distribución de tareas reproductivas y productivas presenta desventajas para las mujeres.

De los 60 encuestados, 24 tienen hijos. De estos padres, 7 (30,43% del total de mujeres) son mujeres y 15 (40% del total de hombres) son hombres. En 11 de los 24 casos encontramos formas tradicionales de organización familiar, donde el padre es el principal encargado de proveer económicamente a su hogar. No obstante, también hay 7 casos en los que padre y madre comparten dicha responsabilidad. Quienes tienen hijos tienden a inscribirse en el rango de 26 a 30 años, mientras

que los menores de 25 aún postergarían esta responsabilidad. En el primer caso encontramos 16 padres y madres, y en el segundo grupo más joven sólo tres.

Si bien estas cifras pueden indicar cierto grado de equidad en el manejo de los compromisos familiares, y particularmente del cuidado de hijos, no podemos olvidar que la mayoría de estudios en Colombia y en el mundo demuestran que el aumento de la participación femenina en el mercado laboral (y por tanto el rol de proveedoras o co-proveedoras) no ha estado acompañado de una distribución equitativa de tareas domésticas y de cuidado de hijos entre hombres y mujeres, como ya lo habíamos señalado (Chile: Guzmán y Mauro, 2004; Olavarría, 2001; Colombia: Pineda, 2000; Viveros, 2001; México: Gutmann, 2000; Perú: Fuller, 2001; Alemania y Europa occidental: Beck y Beck-Gernshein, 2001). Recordemos también que un alto porcentaje de mujeres jóvenes se encuentran por fuera del mercado laboral debido a su reclusión en los hogares realizando trabajo doméstico no remunerado<sup>4</sup>.

Otra dificultad que se presenta en términos de género es la “masculinización” a la que deben someterse aquellas mujeres que logran posicionarse como líderes dentro del ámbito sindical. Como lo señala una joven de este perfil, el sindicalismo sigue siendo un escenario predominantemente masculino, donde priman actitudes “fuertes” sobre formas de comportamiento “suaves”.

Yo soy muy fuerte desde que trabajo en esto hace 8 años. Justamente hoy el vicepresidente me decía ‘usted cada vez saca más las uñas’, pero es eso más o menos. Las mujeres tenemos que cambiar el tono, volverlo mucho más fuerte. Por ejemplo expresiones mucho más propias entre nosotras y que son valoradas normalmente, por ejemplo llorar, es algo que no se puede hacer y nosotras a veces lo usamos y los hombres lo entienden mal porque creen que es un síntoma de debilidad y a veces llorar es una conducta más, y estoy segura, no soy de piedra, simplemente si algo me da rabia puedo llorar. Como mujer lo tengo como una consideración más, y si alguien me dice que

---

4. “Como actividad principal y trabajo no reconocido en los cánones del mercado, las labores domésticas mantienen por fuera del mercado laboral remunerado al 31% de las jóvenes y al 8% de los jóvenes” (Pineda, 2005: 2).

significa debilidad yo le digo que no, que si un hombre llora es porque tiene un sentimiento y lo expresa (Lina, 2007).

Al preguntarle a la entrevistada si alguna vez ha visto a un hombre sindicalista llorar, menciona que no se ha dado el caso y que tampoco le gustaría que sucediera:

Eso está vetado, cuando uno tiene esas ganas de desahogarse en un ámbito como este lo deja para más tarde, al punto de que yo creo que me tratan como a un hombre y no me parece mal, ya que esto permite que lo vean a uno entre iguales (Lina, 2007).

El relato anterior da cuenta de la paradoja que enfrentan aquellas mujeres que se destacan en escenarios tradicionalmente masculinos: ¿deben “maquillar” su feminidad y esconderla bajo formas de actuación “masculinas”? ¿La creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral llevará a su masculinización? (Benería, 1999) ¿Es posible pensar en una feminización de escenarios masculinos como el sindical? Aquí no nos referimos a lo masculino y lo femenino en términos esenciales. Como lo señalamos en el capítulo 1, aludimos a valores culturales que se adscriben a hombres y mujeres; particularmente a la tendencia a considerar que lógicas “masculinas” asociadas a la fuerza, a la generación de riqueza y el individualismo, deben primar sobre actitudes “femeninas” vinculadas a la suavidad, la entrega desinteresada y la solidaridad.

De igual forma, la segmentación por género se evidencia en el tipo de actividades que asumen hombres y mujeres dentro del sindicato. Así, mientras que 14 hombres han participado en el Departamento de Juventud Trabajadora CUT nacional en el diseño y presentación de propuestas, sólo 5 mujeres señalan este tipo de participación. En cambio, 3 mujeres han realizado relatorías (actividad de carácter “secretarial”) frente a 2 hombres. Por otro lado, sólo una persona (de sexo masculino) ha participado en la toma de decisiones.

Una de las actividades en las que aparece una participación femenina nula, es en la construcción de la resolución llevada al V Congreso de

la CUT. Este hecho debe resaltarse si tenemos en cuenta que dicha resolución se redactó para visualizar el problema de la juventud en los sindicatos. Lo anterior subraya la necesidad, no sólo de vincular a las mujeres jóvenes en las actividades sindicales, sino también de analizar, desde una perspectiva de género, el tipo de labores a las cuales tienen acceso. Como hemos visto en el inicio de este texto, tal perspectiva implica comprender que culturalmente se han construido patrones de diferenciación y jerarquización de los sexos que ponen en desventaja a las mujeres.

La participación de las mujeres en el escenario sindical suele estar condicionada por su adscripción a roles femeninos subordinados a los hombres. Así, por ejemplo, las mujeres tienden a estar sobre-representadas en cargos secretariales y a la vez ausentes o con muy bajos niveles de participación en cargos directivos. Lo anterior muestra la presencia de esquemas de género sexistas y tradicionales, con los cuales es necesario romper para garantizar la democracia al interior de los sindicatos.

Con lo anterior no estamos afirmando que las actividades secretariales son menos importantes que aquellas vinculadas a cargos con cierto nivel de autoridad. Consideramos que ambas labores son fundamentales. Ningún equipo de trabajo puede funcionar con más cabezas que brazos. Sin embargo, en aras de una democracia efectiva, es necesario que el tipo de función asumida en el sindicato no esté predeterminada por la condición de edad y sexo. La apuesta consiste en flexibilizar los roles, de modo que hombres y mujeres, jóvenes y adultos, puedan gozar del derecho a participar en distintos ámbitos del escenario sindical y de la vida social en general. Esto, por supuesto, implica un trabajo desde lo micro y lo macro, desde lo individual y lo colectivo, pues desde esas dos dimensiones se ha construido la desigualdad, y a partir de ellas debe ser superada.

Otro aspecto relacionado con el género es el grado de autonomía con el que cuentan los jóvenes a la hora de asistir a eventos sindicales. Al respecto, una de las jóvenes encuestadas manifestó que el principal motivo de inasistencia a estos eventos ha sido ser obstaculizada por sus padres, su pareja o alguna otra persona cercana.

Este hecho muestra que la dominación por género no sólo compete al ámbito laboral, sino en general al grado de autonomía que tienen las mujeres sobre sus cuerpos. Aún persisten rasgos tradicionales de socialización que dictaminan un estrecho campo de acción para las mujeres, en contraste con la libertad y autonomía con la que los hombres usualmente cuentan.

## **Perfiles y posibilidades**

Hasta aquí hemos caracterizado el tipo de actividades que desarrollan jóvenes en el sindicalismo colombiano, destacando las dificultades que esa participación encuentra en el camino. En este aparte indicaremos, en cambio, las posibilidades y ventajas con las que puede contar la participación de jóvenes.

Un primer punto a destacar es el perfil de los jóvenes sindicalizados. Éste difiere del joven trabajador promedio nacional, en términos del nivel educativo y de las condiciones laborales con las cuales se cuenta, especialmente en términos contractuales. Así, la mayoría de los jóvenes sindicalizados tienen formación universitaria y en general son empleados directos y con contratos a término fijo. Se trata entonces de jóvenes cualificados y con relativas posibilidades de movilidad en el mercado laboral, condición que es excepcional según las cifras que hemos presentado en el capítulo 2.

A continuación analizaremos, inicialmente, algunos aspectos del perfil ocupacional de los encuestados, el cual invoca un sentido de responsabilidad social por parte de los jóvenes sindicalizados en el país. Ese sentido, que algunos entrevistados denominaron “conciencia sindical”, se ha alimentado en todos los jóvenes líderes que participaron en el componente cualitativo de este trabajo, gracias a la experiencia previa en el movimiento estudiantil. En segundo lugar, nos referiremos al perfil educativo de los encuestados, y al potencial que éste generaría si se garantizan espacios, pero sobre todo tiempos para que los jóvenes puedan participar más activamente en los sindicatos.

### *Perfil laboral y “conciencia sindicalista”*

Aunque sólo 4 jóvenes menores de 26 años de edad tienen en la actualidad un contrato a término indefinido, 17 encuestados ostentan un contrato a término fijo. Un poco más de la mitad (28 personas) de los 49 jóvenes que laboran en el sector formal tiene contratos de nómina. Esta modalidad es cada vez más escasa debido al aumento de formas de contratación en las que se reemplaza el contrato laboral por una relación civil, como veíamos en el capítulo 1. Es el caso de las órdenes de prestación de servicio (OPS), figura que no implica una relación laboral y que es frecuente en el caso de los trabajadores profesionales, quienes constituyen la mayoría de nuestros encuestados, como veíamos más atrás.

El grado de cualificación de las labores asumidas por los encuestados se evidencia en las siguientes cifras: 33 jóvenes tienen cargos como profesionales, 3 son técnicos y 8 son operarios, mientras que 5 indican tener otro tipo de cargo. El grueso de estos jóvenes (31 casos) recibe ingresos que oscilan entre uno y dos salarios mínimos, grupo al que le siguen 15 personas con ingresos superiores a los dos salarios, mientras que sólo 3 reciben menos de un salario mínimo.

Este perfil subraya el imperativo de responsabilidad social que tienen los jóvenes sindicalizados, en tanto su participación en el sindicato no sólo se justifica en términos de exigir el cumplimiento de garantías para el gremio sindical, sino que debe contemplar las condiciones en las que se encuentran millones de trabajadores que hoy en día carecen de la posibilidad de afiliarse a un sindicato. La situación laboral y la posibilidad de afiliarse a un sindicato de la que gozan los jóvenes hoy sindicalizados, no puede verse como un “privilegio”, pues en un país democrático se supone que el acceso a un empleo estable y con perspectivas de desarrollo a futuro es un derecho, una vía para la movilidad social de todos y todas las ciudadanas. Para ello deben concursar las acciones del gremio sindical, y en especial de los jóvenes que hacen parte de éste.

Lo anterior implica asumir el sindicato no de manera paternalista, esperando beneficios sólo en la vía personal; sino de forma activa, con

una “conciencia sindicalista” que contemple la importancia del bienestar colectivo más allá del beneficio individual, como una manera de construir ciudadanía:

Uno de los principales problemas es que la gente no tiene identidad con su sindicato, la gente se afilia por afiliarse, porque cree que si lo van a echar, el sindicato es garantía de que por lo menos lo ayude un abogado sindical... Esa es como la perspectiva, pero los jóvenes no tienen ese sentido de pertenencia, están por la cuestión de Ley, por si hay algún lío, más que pensar que es un espacio. Pero es que yo soy el que construyo, es que yo puedo aportar, tratar de entender que es una colectividad que hay que construir (Yamile, 2008).

Lo anterior lleva a señalar la diferencia entre “estar sindicalizado” y “ser sindicalista”, como lo plantea un joven perteneciente al Colectivo de Trabajadores del SENA:

Allá en la regional Tolima trabajamos a la par con el Sindesena, se ve algo muy curioso, los que más energía tienen son los viejos y los jóvenes están como ahí, no sé si por falta de conocimiento de algunas normas. En ese caso yo pensaría que los jóvenes están sindicalizados más no son sindicalistas, como lo que pasa hoy acá, hay mucho joven sindicalizado dentro de la CUT pero no tiene esa conciencia de clases (César, 2007).

Este tipo de conciencia se expresa, por ejemplo, en jóvenes que laboran en el magisterio, quienes han logrado ciertas condiciones de estabilidad y son concientes de que la lucha no sólo es por ellos mismos, sino por quienes vienen detrás y no cuentan con las mismas condiciones:

Ahí es que tenemos que trabajar todos, por los mismos derechos que no tenemos ahorita los docentes nuevos, estemos o no nombrados, estamos en las mismas condiciones, de pronto yo porque tengo el contrato indefinido y estoy más estable pero derechos como tales ya se acabaron y hay que pelear por eso (Sandy, 2008).

La “conciencia sindicalista” se desarrolla no sólo en el escenario laboral, sino que en su construcción juegan un papel fundamental las experiencias previas. Es el caso de la participación en los movimientos estudiantiles, hecho que también se evidencia en el caso de la joven que recién citamos:

Aquí en Bogotá y en el sector de docentes tienen la concepción de que por ser maestro tiene que estar en el sindicato, así no le interese el sindicato y eso se ve en el colegio donde yo trabajo. Entonces de todas formas yo me iba a sindicalizar por el motivo que yo venía del proceso estudiantil de la universidad y me gusta el cuento y se me dio muy fácil (Sandy, 2008).

La experiencia de Sandy coincide con los 19 casos examinados en el componente cualitativo de este trabajo, entre entrevistas y grupos focales. En todos encontramos antecedentes de trabajo político en movimientos estudiantiles en el nivel de formación media y superior, como un elemento fundamental para motivar la afiliación a un sindicato, no desde una actitud paternalista, sino con un profundo compromiso por el cambio social.

Yo busqué el sindicato, fui y averigüé qué había que hacer para sindicalizarme. Fui y llené el formático, primero qué era lo que tenía que hacer para afiliarme y los rumores eran que tenía que ser maestro de propiedad pues estar en planta para poderse afiliarse y cuando fui y averigüé y de hecho no cualquier persona que trabajara con los colegios podía ir a afiliarse entonces decidí afiliarme... Más que haber estado sindicalizada o pertenecer fue tener la experiencia de los movimientos universitarios con los que uno tuvo la oportunidad de encontrarse, entonces uno al tener esa experiencia sale y dice 'el proceso tiene que continuar organizadamente', es por eso que decidí sindicalizarme (Yamile, 2008).

Las experiencias en el ámbito estudiantil permiten a los jóvenes contar con un acercamiento previo a la lógica sindical, adquirir conocimientos y tomar posición frente a la realidad política nacional:

Yo estuve en el movimiento que nació desde el año 1996 y allí cuando hubo una manifestación y participé y conocí a los sindicalistas del sector educativo, participé y escuché los conceptos que manejan, las metodologías, las formas de trabajo, con los maestros del colegio, de que tienen unos derechos y hay que desarrollarlos, que hay que exigir pero que también hay que aportar, entonces ahí uno va conociendo el movimiento sindical (Jorge, 2008).

Estas experiencias muestran la importancia del trabajo no sólo con jóvenes trabajadores, sino también con aquellos jóvenes que hoy son estudiantes pero pronto ingresarán al mercado laboral. Sin embargo, en

el caso del Departamento de la Juventud Trabajadora a nivel nacional, se hace énfasis en que las acciones a desarrollar deben centrarse fundamentalmente en quienes hoy son trabajadores.

“Hemos atravesado por dos etapas, primero una etapa en la cual algunos jóvenes pensaban que el Departamento de la Niñez y la Juventud Trabajadora era para todo tipo de organizaciones juveniles, entonces eso fue un problema explicar que nosotros no teníamos cómo atenderlo todo, es decir, la primera fase se trató de decidir si el Departamento de la Juventud era de toda la juventud o de la juventud trabajadora, es obvio que sin nosotros negar la relación que tenemos con otras organizaciones juveniles, el trabajo principal de nosotros es promover la sindicalización de jóvenes, esa es una tarea difícil y complicada” (Fabio, 2008).

Esta separación presenta, a nuestro juicio, una dificultad, pues en la medida que el trabajo comience cuando ya hay una vinculación laboral, quienes participen en actividades del Departamento tenderán a ser ante todo personas mayores. La vinculación laboral estable estadísticamente suele darse cuando el periodo legal de la condición de joven está por concluir, como lo hemos señalado en cifras presentadas en capítulos previos.

Por otro lado, la idea de trabajar con jóvenes estudiantes no riñe con los propósitos de formación que, a juicio de la dirección del Departamento de la Juventud Trabajadora CUT a nivel nacional, son fundamentales:

Debe haber programas educativos para los jóvenes, debe haber como una escuela sindical juvenil en la CUT, me parece a mí que esto tiene que llegar a eso y pa' los jóvenes ese es un punto clave más que pa' los viejos, porque los viejos por múltiples cosas ya han logrado tener, pero los jóvenes claro, que lleguen aquí y saber dónde están metidos, eso es clave (Fabio, 2008).

En el tema de la formación, consideramos necesario que gobierno, sindicatos y gremios empresariales establezcan las condiciones para crear una cátedra en derechos laborales en educación básica, media y superior, de manera que antes de ingresar al mercado laboral los jóvenes colombianos conozcan la normatividad laboral y sean concientes

del papel del sindicalismo en la construcción de una sociedad con justicia social.

### *Perfil educativo y permisos sindicales*

En cuanto al perfil educativo de los jóvenes sindicalizados, mientras que para el 2003 el 70% de la población económicamente activa entre 14 y 26 años se encontraba por fuera del sistema educativo, 24 de los encuestados (40%) cuenta con una formación universitaria completa, 8 personas han terminado estudios de posgrado y 3 se encuentran realizándolos. En la actualidad el 60 % (que corresponde a 36 personas) de los encuestados se encuentra estudiando, 14 de ellos en la universidad, 16 cursan diplomados entre otro tipo de programas de formación, 3 realizan estudios técnicos o tecnológicos y 2 están terminando la secundaria. En este caso la distribución por género es bastante similar, pues el 60,86% de las mujeres estudia hoy frente al 59,45% de los hombres.

El grado de cualificación de los jóvenes sindicalizados constituye todo un potencial, dado que su adecuada canalización permitiría aprovechar los conocimientos y herramientas metodológicas propias de los diferentes campos de formación, para ponerlos al servicio de la comprensión del panorama laboral actual, y en general de los problemas que afectan a la sociedad colombiana.

Tal potencial se evidencia en el caso de jóvenes que participaron en los grupos focales, cuyos estudios de pregrado y posgrado han estado vinculados a preocupaciones políticas frente a fenómenos laborales que afectan al país. Así se expresa en el caso de una joven de 26 años:

Soy licenciada en matemáticas y física de la Universidad del Tolima, estoy sindicalizada hace 3 años que fue cuando entré al magisterio. Apenas entré me sindicalicé [...] Yo estudio en las tardes una maestría [en Investigación Social], y el proyecto es sobre niños trabajadores porque en la zona donde trabajo, que es la localidad 8 de Kennedy, los niños viven en una zona de recicladores, trabajan ayudándole a los papás a reciclar, a trabajar en la plaza de abastos, y entonces este proyecto va destinado hacia los niños que trabajan, cómo empiezan esa vida laboral tan pequeños, dejando a un lado la escuela (Sandy, 2008).

Perfiles como el de Sandy abren posibilidades para el desarrollo del movimiento sindical con un liderazgo efectivo de personas jóvenes. Ella lleva 3 años en el sindicato y le han sugerido asumir un cargo directivo para liderar procesos con jóvenes. Esto evidencia una experiencia positiva en contra de la segregación por sexo y edad que señalábamos más atrás. No obstante, se presenta una contradicción entre su carrera académica y las exigencias de tiempo que implica un cargo directivo cuando se carece de permisos sindicales.

No [creo que haya dificultades para abrirse camino en el sindicalismo]. A mí me ha ido diferente, el problema que le vi yo es que me dijeron ‘bueno, usted es la encargada de asumir esto’, de tratar de meterme como delegada a cargos directivos de la ADE. Y yo ‘listo, pero no tengo tiempo ahorita porque estoy estudiando’, y me dicen ‘no, es que usted no tiene que estudiar, usted tiene que asumir’. Entonces el problema de ellos es que como ellos asumieron así, y tienen una posición, tienen poder, entonces ellos no les interesa la educación, ellos tienen una formación, iniciando con una convicción de corazón lo hacen, lo pueden hacer de corazón, lo pueden hacer muy bien, estuvieron en sus roles, todo lo que ellos hayan conseguido antes, pero ya en estos momentos no están interesados en educación. Ellos me dicen que para qué estudio, que tengo que asumir, y les digo que yo no tengo tiempo, que desde abajo puedo hacer trabajo. Yo lo que quiero es seguir estudiando por mi trabajo. Ahí es cuando se forma el cuento de las cuotas políticas y se empieza a formar la rosquita, y así tampoco se puede, tiene que haber una formación de todos donde a mí no me importe de qué color sea” (Sandy, 2008).

La situación de Sandy es relativamente frecuente, sobre todo en el caso de los jóvenes que combinan su actividad laboral con la formación educativa. En el caso de las 35 personas que conocen el Departamento de la Juventud Trabajadora CUT, 6 indicaron que las responsabilidades académicas han sido un impedimento reiterativo para participar en actividades del mismo. Esta cifra se acerca a la de 11 personas que señalaron la falta de información y los compromisos laborales como los factores más comunes para faltar a tales actividades.

Lo anterior reitera la encrucijada en la que se encuentran aquellos jóvenes que trabajan y estudian paralelamente, pues este doble rol, si bien potencia procesos de movilidad social de los jóvenes, limita la par-

participación en actividades colectivas de carácter solidario. No obstante, esta dificultad se puede convertir en ventaja si se establecen mecanismos que garanticen a los jóvenes contar con el tiempo necesario para dedicarse a la actividad sindical sin descuidar su formación. Entre estos mecanismos el más efectivo se encuentra en los permisos sindicales, como también lo reconoce la actual dirección del Departamento de la Juventud Trabajadora CUT a nivel nacional:

El problema mayor de los jóvenes en la cuestión de las reuniones es el tiempo que tienen para esta actividad, digo de los que ya han venido, no digo de los que no han venido porque yo no sé. Entonces la juventud combina la actividad laboral con la actividad educativa, y eso se les vuelve una circunstancia muy complicada para ellos y evidentemente los permisos sindicales, los pocos que tienen movimiento sindical lo siguen ocupando, entonces ellos tienen poco tiempo para asistir a esas actividades, para mí ese es el problema principal... A mí no se me ocurre nada [para hacerle frente a eso], más del esfuerzo general que exista de que en todos los sindicatos entiendan que esa es una actividad importante y que hay que buscarle permisos a los jóvenes, no veo otra. (Fabio, 2008).

En cuanto a las posibilidades que brindan los permisos sindicales, encontramos casos de jóvenes que han logrado conciliar sus actividades de formación con sus compromisos laborales y el trabajo activo en instancias directivas del sindicato, como sucede en el caso de Gregory Martínez, quien a pesar de tener 30 años, constituye un ejemplo de lo que podría lograrse con personas menores de 27 años:

Yo trabajo y estudio en Villavicencio. mi horario de trabajo es de 6:30 a.m. a 11:00 a.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y ya de 6:00 p.m. a 10:00 p.m. estudio de Lunes a Viernes. Yo he asistido mucho a encuentros de la CUT, que han sido de la juventud trabajadora, capacitaciones, bueno, una capacitación que hizo la Escuela Nacional Sindical (ENS) de II niveles. Eso me sirvió muchísimo para ganar espacio dentro de mi sindicato, tanto así que en este momento en el comité en el que estoy la subdirectiva de la regional, soy el secretario general, allá están los miembros de la junta, el presidente y el secretario, haber podido acceder a un fuero sindical, poder participar más activamente (Gregory, 2007).

Experiencias exitosas como la anterior deben ser también leídas en clave de género. Es decir, se debe tener en cuenta que el problema

del tiempo no se reduce a las cargas académicas y laborales, sino que además existe una triple jornada que incluye el trabajo reproductivo y doméstico, el cual suele ser descargado sobre las mujeres. En el caso citado previamente, a pesar de que este directivo tiene dos hijos, éstos se encuentran a cargo de su ex-esposa, hecho que le brinda un tiempo con el que seguramente no contaría al asumir labores productivas y reproductivas paralelamente. Ello supone entonces que las estrategias a implementar tengan siempre presente el interjuego entre los tiempos de estudio y de trabajo, entendiendo éste en un sentido amplio, que incluye no sólo las labores orientadas al mercado, sino también aquellas que incluyen las actividades domésticas y el cuidado de terceros en general.

En cualquier caso, no debe desaprovecharse el potencial evidenciado en el grado de cualificación de los jóvenes sindicalizados. La formación continua no puede ni debe ser una limitante, sino un llamado al establecimiento de permisos sindicales para la población joven afiliada a los sindicatos, lo cual va de la mano con la definición de cuotas políticas para los mismos, tema que abordaremos a continuación.

### **Cuotas políticas, permisos sindicales y democracia cualificada**

La información presentada a lo largo de este documento, tanto a nivel cuantitativo, como cualitativo, evidencia una tensión que limita la presencia y participación activa de jóvenes en las instancias directivas de los sindicatos: dado que la categoría de jóvenes se asocia a la “inexperiencia”, se considera que la presencia de éstos en las directivas puede significar una baja calidad en la gestión que se desarrolla en esas instancias.

Esta visión se presenta al plantear el debate sobre las cuotas políticas para jóvenes en la CUT. Frente a este tema existen por lo menos cuatro posiciones. 1. Hay quienes consideran, como en el caso de la dirección del Departamento de la Juventud Trabajadora CUT a nivel nacional, que las cuotas, por sí mismas, no garantizan que los jóvenes que accedan a cargos directivos lideren procesos que respondan

efectivamente a las necesidades de la población joven sindicalizada y no sindicalizada. Desde esta posición aún es necesario contar con más jóvenes sindicalizados, y lograr que éstos, desde las bases, movilicen sus intereses para posicionarlos a nivel de las directivas:

Para mí no [sería muy eficiente establecer una cuota], es tanto como el problema del Departamento de la Mujer, pensar exactamente que porque haya cuotas se resuelven los asuntos de la mujer. Yo creo que siendo una forma, no es la que lo resuelve. Eso puede contribuir, tampoco me voy a poner en la situación extrema de decir que eso no sirve para nada, pero ese no es el problema principal, el problema principal es que si las mujeres como tales no logran exactamente hacerse partícipes de la política que alrededor del tema de género pueda existir, pues por más que nosotros les demos todas las cuotas posibles a las mujeres eso no va a tener ninguna posibilidad de desarrollo y eso es lo que estamos viviendo... Es muy difícil darle cargos a quienes no existen, pa' mí ese es el tema principal, cuando los jóvenes sean una fuerza importante en la CUT, van a tener cargos directivos. Decretar la participación de los jóvenes en un cargo burocrático y extraer por allá un joven y colocarlo en alguna circunstancia que quién sabe si eso se dé o no. Yo creo que todo este proceso va en esa situación, la democracia es un problema de la cantidad y la calidad, hay jóvenes muy valiosos, pero no hay todavía una masa juvenil que realmente logre impactar a la organización, se trata de combinarlas adecuadamente y yo creo que estamos en eso. Con absoluta seguridad que en los días que están por venir va a ver mayor participación de los jóvenes (Fabio, 2008).

Desde esta posición es claro que el acceso de los jóvenes a cargos directivos debe *darse a futuro* y no necesariamente en el presente. Así, aparece de nuevo la imagen de la juventud como latencia, como una condición que implica esperar. Esta visión se complementa con el planteamiento de uno de los delegados del Departamento de la Juventud Trabajadora CUT a nivel nacional.

[Si se establece una cuota para jóvenes] no se va a saber si ese joven es el que más conviene para trabajar en la CUT, pues habrá un joven que nos represente ahí, pero no sabremos si ese joven sabrá representar los intereses de los que estamos ahí. Si se hace por medio de participación social, me explico, que los mismos jóvenes eligen al que va a representarlos en un comité, y que se pasen las propuestas, que haya un trabajo de base, pues obviamente vamos a tener una persona muchísimo más preparada, más pensante y que enlace todos

los aspectos y va a realizar un trabajo más aceptable en un comité nacional. (Jorge, 2008)

2. Una segunda posición frente al debate de las cuotas, plantea que antes de establecer éstas es necesario contar con la tutoría de los adultos en el trabajo con jóvenes. Así se expresa en la visión del encargado del trabajo con jóvenes en la CUT a nivel de Cundinamarca.

Yo tengo dos opiniones [frente al hecho de casi siempre están a cargo del tema personas adultas y de sexo masculino]. Una porque en los organismos de direcciones en las juntas directivas de los sindicatos o de las centrales pues no hay un número mayor de jóvenes o no hay jóvenes, y la tarea hay que asumirla; en lo segundo pienso que los asuntos de los jóvenes son tan importantes que no se pueden manejar sólo por los jóvenes, porque podría cometerse algún acto de irresponsabilidad en el sentido de privarlos de un aspecto fundamental en el proceso del conocimiento y es la transmisión indirecta de la experiencia (Carlos, 2008).

En esta posición también se hace énfasis en la inexperiencia de los jóvenes y en una necesidad de orientarlos y transmitirles conocimientos de manera que su participación pueda ser más efectiva.

3. Desde una tercera posición, que coincide en varios puntos con las anteriores, algunos jóvenes, principalmente mujeres, consideran que su participación en las instancias directivas no debe darse hasta que cuenten con suficiente formación. Es el caso que presentamos en la introducción de este documento.

Nosotros los jóvenes no tenemos el impulso ni la iniciativa... a la hora de elegir la directiva nadie levanta la mano, ni viejos, ni jóvenes. Es más bien por impulso o por jalón... Yo creo que la limitante es de cuestión personal, pues en mi caso más bien yo diría que es la inexperiencia, como que hay que escuchar primero a la gente que lleva un recorrido y a ver qué experiencia se coge y cómo se retoma. Igual como para estar en una directiva del sindicato hay que estar como muy lleno de toda la normatividad y toda la legislación laboral, en cuanto al Magisterio es muy complicado, como que tienen muchas fases, como muchos puntos de interpretación y entonces hay que estar muy preparado para eso (Milena, 2007).

4. Desde una cuarta visión, se plantea que la participación debe darse ya, sin importar el grado de cualificación, en tanto éste se iría adquiriendo en el camino.

Yo les puedo decir que el espacio se lo busca uno, ¿que cómo uno se lo busca? Participando. ¿Cómo hice yo para llegar a la directiva de mi comité? Participando, a mí me hacían la invitación a una marcha, listo, ahí estábamos, que si tocaba llevar la pancarta, la llevábamos. Eso motivó para que las directivas de mi sindicato me mandaran a mí a capacitarme. Después de esa capacitación me dieron ellos la oportunidad de tener un buen cargo dentro de la junta directiva del comité. ¿Y qué he hecho yo dentro de ese cargo? He organizado actividades de recreación donde invito no solamente a los compañeros de Anebre, sino que invito a los de las empresas contratistas, más o menos 5 que hay en Villavicencio donde invito jefes de la sucursal que no son sindicalizados, lo hago más por la integración de los empleados a nombre de Anebre (Gregory, 2007).

Desde esta perspectiva se hace énfasis en la actitud de los jóvenes como elemento central para garantizar su acceso a instancias directivas. Frente a lo anterior coinciden algunos adultos con amplia trayectoria en el sindicato.

Lo que le permite a un joven hacer parte de las directivas, es ser un joven activo, con mucha decisión, mucho compromiso y con un conocimiento básico, me parece que es lo fundamental, la experiencia y lo otro se va llegando con los años y con la integración y en el estar. A mí me parece que estar en una directiva o subdirectiva apoya mucho al conocimiento y a la experiencia, entonces lo que necesita uno es actitud y positivismo (Nelson, 2007).

Fundamentalmente lo que el muchacho necesita es la capacitación - orientación, ahí es cuando se busca quién va a dar el proceso, porque si no los viejos vamos a seguir en los sindicatos, no vamos a hacer eso, porque uno como sindicato tiene sus garantías, privilegios, etc. Lo que pasa es que el sindicalismo lo volvieron en algo personal, entonces si el muchacho no tiene un interés, una motivación, no va a llegar allá porque el viejo no va a decirle qué hacer (Javier, 2007).

En esta posición sobresale el papel que ha cumplido la Escuela Nacional Sindical ENS en la formación de cuadros políticos jóvenes:

[Para llegar a ser directivo, en la ENS] aprendí la problemática laboral, como la forma de defender en ciertos momentos cuando los derechos de los trabajadores se ven vulnerados, aprender un poco más de la historia de la parte sindical, de cuál ha sido la trayectoria que ha tenido el sindicalismo en Colombia, lo que hemos conseguido, de lo que no debemos perder, de cambiar mi imagen y la imagen que yo tenía del sindicalismo antes de pertenecer a un sindicato (Gregory, 2007).

5. Una quinta visión es la que señalábamos en el acápite anterior, referida a la dificultad que enfrentan los jóvenes que se encuentran estudiando para conciliar su actividad formativa con la participación sindical, lo cual motiva la creación de permisos sindicales y, añadimos nosotros, de cuotas políticas.

Frente a estas cinco visiones sobre el establecimiento de cuotas políticas, creemos que las falsas contradicciones se pueden considerar bajo la insignia de lo que llamaremos una “democracia cualificada”. En primer lugar, es necesario reafirmar que la presencia de jóvenes entre 18 y 26 años en las directivas del sindicalismo es una cuestión de democracia. Ésta supone brindar condiciones de igualdad a todo ciudadano, sin importar su condición de raza, etnia, clase, origen regional, sexo y edad, entre otras categorías de diferenciación y jerarquización social.

Tal propósito implica establecer mecanismos que compensen las desigualdades que se den en razón de esas categorías. Como hemos visto en los primeros capítulos, en la actualidad la población joven, en especial la femenina, es fuertemente discriminada en el mercado laboral en razón de su edad y su sexo, debido a la consolidación de la imagen del hombre adulto como trabajador ideal. Así, el rango para definir quién es joven no es arbitrario, sino que corresponde a la población que efectivamente enfrenta discriminación. Es por eso que la presencia de personas mayores de 26 años que se preocupen por el tema de los jóvenes no resuelve *per se* la necesidad de que esta población reciba acciones afirmativas a nivel de la sociedad y del sindicato en particular.

El problema tampoco es meramente de actitud. Si bien hemos visto que ésta es importante para abrirse paso en el sindicalismo, también debe haber un marco institucional que potencie la presencia de los jóve-

nes. A nuestro juicio, ese marco tiene que contemplar el establecimiento de cuotas políticas. No para limitarnos a que los jóvenes accedan al poder como un fin en sí mismo. Este acceso se justifica, como ya lo hemos dicho, por la necesidad de crear acciones afirmativas que compensen la discriminación. Pero también debe significar el ejercicio de una participación que represente los intereses del colectivo de la población joven, y ello requiere cualificación. Como hemos visto, el acceso a la formación mediante el concurso de entidades como la Escuela Nacional Sindical ENS, ha permitido que jóvenes directivos realicen una labor efectiva y de cara a la problemática de los jóvenes dentro y fuera de los sindicatos.

Así, los jóvenes pueden *aprender en el camino*, y no deben esperar a llegar al final del recorrido formativo para finalmente ejercer una participación con liderazgo. No podemos olvidar que a diferencia de la condición de sexo, etnia u origen regional, la edad es una carrera contra el tiempo. La categoría de joven se pierde en el camino, de ahí que sea necesario formar a los jóvenes, y motivar su participación, mientras pertenezcan a esa categoría, y no cuando lleguen a la adultez. Es por eso que el problema de la falta de acceso de los jóvenes a las instancias directivas no se soluciona con la inflación del concepto de joven, es decir, ampliando el rango de edad para definir quién es joven. Este error lleva a desconocer que la discriminación en el mercado laboral disminuye a medida que se adquiere más edad, es decir, mientras más se acerca el individuo a la condición de adulto.

En síntesis, la apuesta por la “democracia cualificada” que aquí proponemos implica, primero, garantizar la presencia de jóvenes en las instancias directivas del sindicalismo mediante cuotas políticas; y segundo, establecer mecanismos formativos que brinden a los jóvenes directivos las herramientas conceptuales y metodológicas necesarias para responder a las necesidades que enfrenta la población joven sindicalizada y no sindicalizada. La clave está en tener claro que estos dos puntos deben darse de manera paralela, se trata de *aprender en el camino*, evitando que la condición de joven desaparezca para el mo-

mento en que finalmente se logre una participación efectiva dentro de los sindicatos.

Por último, el establecimiento de cuotas políticas para la población joven sindicalizada debe ir de la mano con la reforma de los estatutos internos de los sindicatos, de modo que se adapten a las circunstancias actuales y no excluyan a aquellos jóvenes que, como los docentes en provisionalidad, carecen de las condiciones contractuales de las que suelen gozar los más adultos.

Hay un problema en el relevo generacional sindical: las cuotas que se ponen para las votaciones son altísimas, el tiempo que se pide, las condiciones, entonces uno tiene que cumplir al pie de la letra los estatutos del sindicato para ser elegido y los estatutos no se reforman hace 50 años. Es una condición que es contradictoria, llaman a que la gente participe y que lo hagan, pero ojo, ese tipo de maestros de este tipo de vinculación no puede pertenecer a la junta directiva, por ejemplo en el caso de la provisionalidad, que llevan 10 años trabajando como provisionales y no pueden pertenecer a cargos directivos, porque deberá ser un maestro de planta, eso como que entra en contradicción. El sindicato da un paso grande y es entender el tema de la flexibilización laboral, de las nuevas formas de contratación, de entender que ya no se tienen las mismas garantías de antes, que ya uno no se va a jubilar a la misma edad y con un montón de plata, entonces las condiciones, el mundo, el mercado laboral, hacen que las cosas cambien y eso lo ha entendido, pero en el terreno interno de cómo se desarrolla el sindicato eso no cuadra, porque bueno, 'afiliense todos los que quieran, no importa qué condición tengan, sean o no provisionales, pero para aspirar a cargos directivos deben ser de planta', en eso sí es restrictivo (Yamile, 2008).

## **IMPACTO Y POTENCIALES DE LA PARTICIPACIÓN DE JÓVENES EN EL SINDICALISMO COLOMBIANO**

En la tercera parte describimos el tipo de actividades que realizan los jóvenes en el sindicalismo colombiano, destacando las dificultades y posibilidades que tiene esa participación, y en particular la necesidad de establecer cuotas políticas y permisos sindicales que le permitan a los jóvenes contribuir a la consolidación de una “democracia cualificada” en los sindicatos.

En esta cuarta parte examinaremos el impacto que las actividades con y para jóvenes han generado en el ejercicio del sindicalismo en Colombia, haciendo énfasis en los elementos innovadores implícitos en las formas de participación de los jóvenes.

En principio señalaremos los diferentes grados de aporte (alto, medio, bajo) generado por las actividades con y para jóvenes, en dimensiones específicas. Estas dimensiones corresponden a una serie de escenarios y aspectos por los cuales indagamos en la encuesta aplicada a los jóvenes asistentes al Primer Congreso de la Juventud Trabajadora CUT, los cuales fueron complementados con la información cualitativa recolectada, y se resumen en la siguiente lista:<sup>5</sup>

---

5. Es de aclarar que en la encuesta aplicada hubo algunas dimensiones por las que no se indagó (es el caso de los ítems sobre movilización social, nuevas tecnologías,

- Acceso a cargos directivos
- Programas para la población joven trabajadora
- Negociación colectiva
- Cultura y recreación
- Condiciones de las empresas
- Equidad de género
- Diversidad étnica
- Diversidad sexual
- Vinculación de trabajadores informales
- Vínculos con organizaciones sociales
- Imagen del sindicalismo
  - Movilización social
  - Tecnologías de Información y Comunicación –TICs–
  - Lo juvenil
- Sindicalización de jóvenes
- Diálogo intergeneracional
- Formación conceptual
- Sindicalismo democrático

Para señalar el impacto de las actividades de jóvenes en cada una de estas dimensiones, distinguiremos entre las acciones desarrolladas en el marco del Departamento de Juventud Trabajadora de la CUT sede nacional, de los sindicatos, y de escenarios extra-sindicales.

## **Departamento de la Juventud Trabajadora, sede nacional**

### *Dimensiones con incidencia nula*

Sólo en una de las dimensiones examinadas se presenta una mayoría de personas que escogen la opción “nada” para indicar el aporte de las actividades del Departamento alrededor de tal dimensión.

---

lo juvenil y el sindicalismo democrático), dado que la lista inicial, la cual orientó la encuesta, fue complementada mediante la información cualitativa obtenida posteriormente.

Se trata de la incidencia de dicha participación en el acceso a cargos directivos dentro del sindicato. Como se observa en la siguiente tabla, 12 de las 27 personas (5 mujeres y 7 hombres) que respondieron este punto así lo consideran. Luego les siguen 5 hombres y 3 mujeres que opinan que las actividades del sindicato han aportado poco con respecto a esta dimensión. Y, por último, 6 hombres y tan sólo 1 mujer indican que el aporte ha sido mucho.

**Incidencia de la participación en actividades del  
Departamento de Juventud en el acceso a cargos directivos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucha	7	11,7	25,9	25,9
	Poca	8	13,3	29,6	55,6
	Nada	12	20,0	44,4	100,0
	Total	27	45,0	100,0	
Perdidos	No aplica	25	41,7		
	No responde	8	13,3		
	Total	33	55,0		
Total		60	100,0		

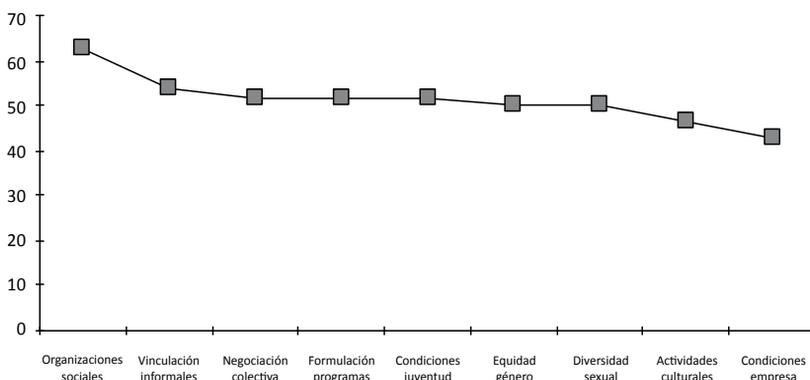
Lo anterior coincide con las dificultades –pero también con las posibilidades– que ya discutimos en el capítulo 3, frente a la poca presencia de la población joven en las instancias directivas de los sindicatos.

### *Dimensiones con poca incidencia*

Como se observa en la siguiente gráfica, los encuestados consideran que en 9 de las 15 dimensiones exploradas es poca la incidencia positiva de las actividades juveniles desarrolladas por el Departamento de Juventud CUT. El efecto en la vinculación del sindicato con otras organizaciones sociales es particularmente reducido, pues casi un 65% de los encuestados lo considera como “poco”. Frente a esta carencia ya hemos indicado, en el capítulo 3, que la proyección del Departamento hacia otras organizaciones sociales implica un trabajo previo de consolidación de las actividades de esta dependencia, como también lo reconoció la dirección de la misma.

Muy cerca encontramos la vinculación de informales, la formación para la negociación colectiva, entre otras dimensiones cuya valoración aparece a continuación.

#### Dimensión de participación juvenil (Dpto. Juventud CUT) con poca incidencia

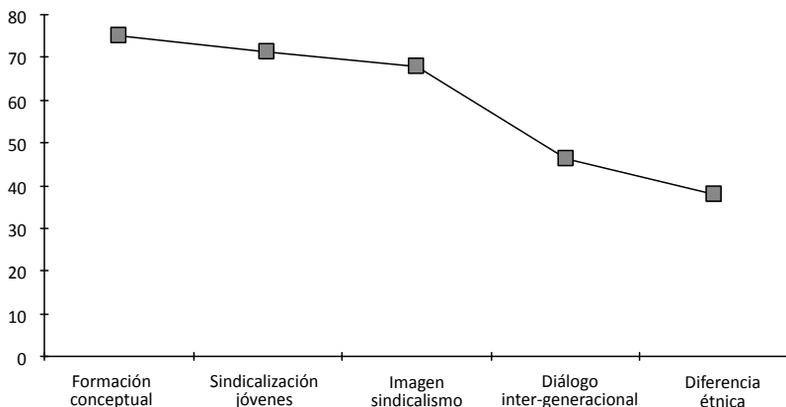


Si bien en el presente estudio nos interesa ante todo identificar y caracterizar las posibles innovaciones en las formas de participación juvenil dentro de los sindicatos, esto también implica reconocer los puntos en los que se evidencian dificultades. Así, se deben implementar estrategias formativas, alianzas, espacios y herramientas que permitan que a futuro las actividades del Departamento de la CUT impacten positivamente en las dimensiones que hoy aparecen poco desarrolladas. Sobre este punto nos referiremos en el siguiente capítulo.

#### *Dimensiones con alta incidencia*

Según los encuestados, el mayor efecto de las actividades del Departamento de Juventud Trabajadora CUT se mueve en el campo de la formación conceptual, la sindicalización de jóvenes y el mejoramiento de la imagen del sindicato ante la sociedad, como se observa en la siguiente gráfica. Aparecen también, aunque en menor porcentaje, la promoción del diálogo intergeneracional y de la diversidad étnica.

### Dimensiones de participación juvenil (Dpto. Juventud CUT) con alta incidencia



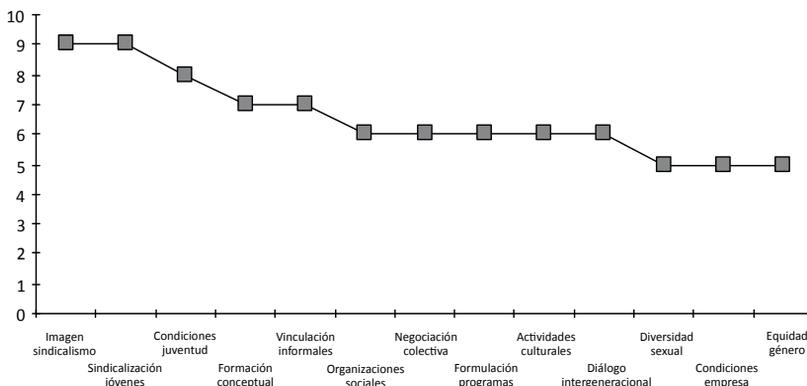
Como veremos más adelante, este alto impacto coincide con la presencia de elementos innovadores en el terreno de la imagen del sindicalismo, la sindicalización de jóvenes y la formación conceptual, los cuales justifican el trabajo con y para jóvenes en el sindicato.

### Sindicatos

A diferencia de los datos referentes a las acciones del Departamento de Juventud Trabajadora CUT, no hubo dimensiones en donde fuera mayoritario el porcentaje de personas que consideran nulo el aporte de las actividades para jóvenes en los sindicatos. Tampoco hubo casos en los que primara la valoración “poco” al respecto. Sólo hay dos casos en donde el porcentaje correspondiente a esta valoración es igual al de la opción “mucho”: el primer caso atañe a la pregunta sobre el acceso a cargos directivos dentro del sindicato y el segundo al ítem sobre diversidad étnica.

Con respecto al aporte de las actividades en las dimensiones restantes, la mayoría de los 11 encuestados que respondieron estos puntos consideran que el aporte ha sido positivo, tal como se observa en la siguiente gráfica.

### Dimensiones participación juvenil (Sindicato) con alta incidencia



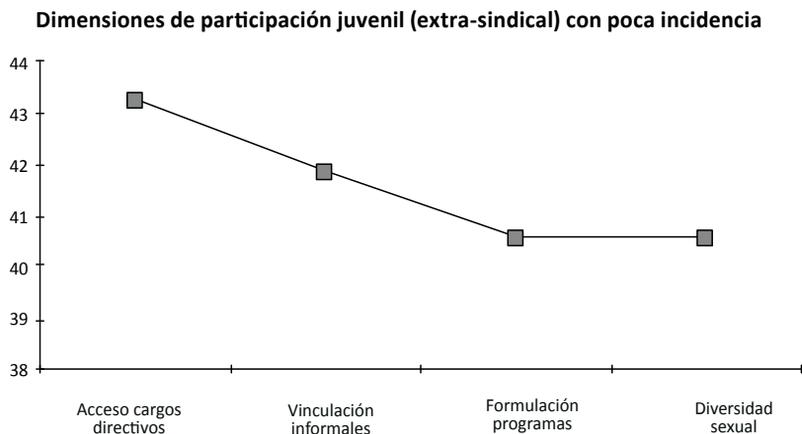
Como se ve, hemos indicado la distribución de las respuestas en términos numéricos más no porcentuales para recordar que la cantidad de personas que respondieron los ítems relativos a las actividades juveniles *en el sindicato* particular al que pertenecen los encuestados, es muy bajo.

En todo caso, es factible suponer que el predominio de valoraciones positivas frente a estas actividades, así como la evidencia de una participación equitativa en términos de género (aunque no de edad) en las mismas, indica ciertas fortalezas de las acciones no centralizadas. Sin embargo, como hemos visto, es necesario promover acciones que permitan articular las acciones locales con propósitos centralizados, sin restringir el grado de autonomía que también deben tener los sindicatos a nivel local.

No obstante, es de resaltar que la gráfica anterior coincide en buena medida con el caso del Departamento de Juventud Trabajadora CUT. El mejoramiento de la imagen del sindicalismo, la sindicalización de más jóvenes y la formación conceptual aparecen de nuevo puntuando en la lista de dimensiones impactadas positivamente por las actividades juveniles en los sindicatos.

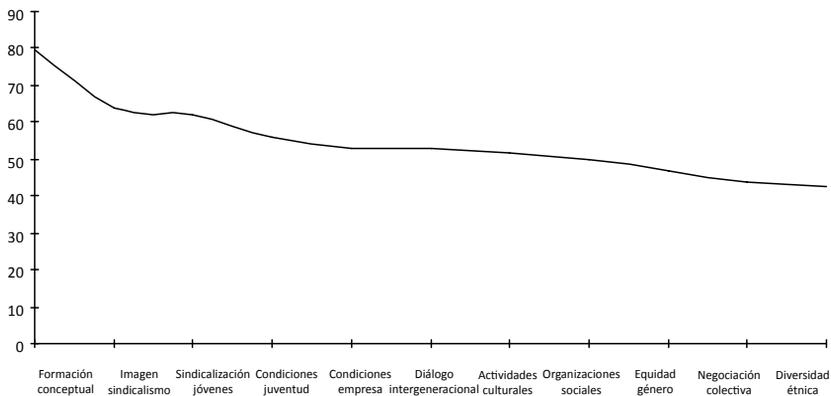
## Actividades extra-sindicales

En las valoraciones que los encuestados hicieron del aporte de estas actividades en las dimensiones de análisis, no aparece ningún caso en el que la opción “nada” sea mayoritaria. Los aportes valorados en un nivel medio aparecen en la siguiente gráfica:



La mayoría de valoraciones de los encuestados apuntan a considerar que las actividades en las que han participado aportan “mucho” en las dimensiones graficadas en la página siguiente.

### Dimensiones de participación juvenil (extrasindical) con alta incidencia



Vemos que aparecen en primer lugar, de nuevo, la formación conceptual, la imagen del sindicalismo y la sindicalización de jóvenes.

### Aspectos innovadores de la participación de jóvenes en el sindicalismo colombiano

Las dimensiones donde encontramos elementos innovadores son las siguientes:

- Imagen del sindicalismo
  - Tecnologías de Información y Comunicación –TICs–
  - Lenguaje juvenil
  - Formación conceptual
  - Movilización social
- Sindicalización de jóvenes
  - Vinculación de trabajadores deslaborizados
- Organizaciones sociales (visitas a colegios e instituciones)...
- Sindicalismo democrático

A continuación describiremos los elementos innovadores que se presentan en cada una de estas dimensiones.

## *Hacia un rostro joven del sindicalismo*

En cuanto al impacto que ha generado la participación juvenil en la construcción de una imagen positiva del sindicalismo ante la sociedad, se combinan varios factores que contribuyen en ese sentido. El uso de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación –TICs–, de un lenguaje juvenil, fresco, y la producción de conocimiento especializado, han incidido en el aumento de la participación de jóvenes en movilizaciones sociales en general y en los sindicatos en particular.

En cuanto al uso de nuevas TICs, encontramos tres escenarios donde los jóvenes desarrollan propuestas innovadoras. En primer lugar está el uso de herramientas como el Internet, no sólo para intercambiar información vía mail, sino incluso para realizar tele-conferencias entre directivos de diferentes partes del país:

Lo moderno son muchas cosas, por ejemplo a nivel participativo nosotros creemos que la participación tiene que traer aparejado con el sindicalismo las nuevas tecnologías. Entonces entre nosotros hablamos de cómo abrir nuestras juntas si son por Internet, nuestras posibilidades de movernos y de discutir son por Internet, se utilizan todos los medios como la tele-conferencia, somos innovadores, traemos otras ideas de los mismos miembros de la organización sindical (Lina, 2007).

El amplio manejo de herramientas como Internet por parte de los jóvenes es un potencial para contrarrestar las limitaciones de comunicación que en algunos casos las empresas imponen a los trabajadores sindicalizados.

Otro asunto es la diferencia tecnológica que hace que el equilibrio informativo esté fracturado. En los bancos en Bogotá tenemos 600 oficinas bancarias para visitar cuando hay que opinar sobre el asunto de la empresa o en asuntos políticos de la nación. La empresa envía por Internet a los trabajadores la información sobre los asuntos propios, quedando éstos informados en un mismo momento, pero esas redes no se le abren al sindicato. Ir a visitar 600 oficinas implica 2 meses de trabajo. Esto quiere decir que en el manejo de la información, por las diferencias tecnológicas nos llevan una ventaja, por eso los empresarios se han cuidado tanto de no permitir el acceso a las redes informáticas que tienen las empresas institucionalmente. BBVA tiene un

correo para todos los trabajadores, o sea a los dirigentes no nos otorgan ese correo electrónico y nos han advertido que si ingresamos a la red es para asuntos propios del trabajo. Ellos por la red circulan sus opiniones de política administrativa, nosotros lo hacemos con un mecanismo mucho más atrasado que es el boletín, y llevarlo al trabajador, y el trabajador tiene 10 personas en frente, uno lo visita y entonces empieza a vociferar contra el dirigente para que el trabajador no suspenda de 5 a 10 minutos para escuchar la información sindical. Entonces la transmisión de la información es muy precaria, no está en igualdad de condiciones. El trabajador llega a la casa, prende el radio, la T.V. o lee la prensa, y hay una descarga ideológica en el contenido de las noticias, nosotros no podemos visitar 600 oficinas porque nos demoramos 2 meses (Carlos, 2008).

Frente a este tipo de dificultades la innovación en el manejo de la información puede ser liderada por los jóvenes. Espacios virtuales como *facebook* o *Hi5* podrían ser utilizados no sólo para contactar a la población sindicalizada, sino también para circular información que haga contrapeso a los discursos e imágenes que en ocasiones proyectan una imagen negativa del sindicalismo.

Un segundo escenario en el que se presenta liderazgo e innovación por parte de los jóvenes, es el de creación de espacios como cineclubes, donde la proyección de películas con contenido crítico social y la discusión sobre las mismas, puede contribuir a difundir una imagen positiva de los sindicatos en particular y de los movimientos sociales en general. De esta manera, tales espacios pueden contribuir a engrosar las listas de jóvenes sindicalizados, así como a generar procesos de resistencia como el que nos narra un joven perteneciente al Colectivo de Trabajadores del SENA en Ibagué.

Desde esta organización, constituida por jóvenes, se ha venido desarrollando un cine foro que llama bastante la atención de la población joven de la zona. Así, han proyectado películas con contenido social y político como “Voces Inocentes” o “Las tortugas también vuelan”.

Hay una buena que maneja el contexto que se está manejando ahorita que se llama Tiempos Modernos, esa la presentamos ahorita con los del colectivo, tuvo demasiada acogida, nosotros pensamos que iban a ir 20 personas y fueron entre 50-60... [Los auxiliares de mercadeo del Éxito] fueron por la

vaina de la película, ya después cuando terminó la película y se dio el debate los manes se dieron cuenta que estaban explotados, entonces empezaron a dar ideas, entonces ya había una manera más explícita para que ellos actuaran ante las actividades que los mismos jefes proponían hacia ellos de trabajo, entonces hubo una renuncia masiva porque los turnos eran de ocho horas y los dejaban de diez y doce horas, entonces intentaron bajar a lo que era normal y hubo una renuncia de 40 personas... No le doy todo el crédito a la actividad pues ellos ya venían mucho tiempo atrás con esos turnos de 8, 9 y 10 horas con el mismo sueldo, ya tenían mucho estrés acumulado, despertaron y renunciaron; después de que renunciaron llegaron a un acuerdo de 8 horas (César, 2007).

Un tercer escenario corresponde a las acciones adelantadas por la oficina de comunicaciones de la CUT a nivel nacional, en especial la campaña de sindicalización de jóvenes durante mayo de 2007, la creación y actualización continua de la página Web de la CUT, y la invitación de canales de televisión al Primer Congreso de la Juventud Trabajadora de la CUT.

En cuanto a la campaña de sindicalización, se cruza el uso de nuevas tecnologías con un lenguaje juvenil, fresco, que apunta a plantear en términos comunes, sin acartonamientos, el sentido de la sindicalización de jóvenes. Para esta campaña se realizaron afiches como el que se observa a continuación, los cuales fueron distribuidos en diferentes escenarios de la ciudad.



La estética de esta imagen representa un giro innovador. Observamos tonos poco frecuentes en los tradicionales panfletos sindicalistas, de los cuales nos hablaba Carlos Raúl más atrás. Aparecen en cambio colores vivos y frescos, y el contenido textual es corto y concreto. Este tipo de estrategia de difusión visual se combinó con la preparación de una cuña radial, que a diferencia de las frases cargadas ideológicamente –como el tradicional “¡abajo el neoliberalismo y el imperialismo yankee!–”, contiene ideas que se refieren a aspectos cercanos a la vida de cualquier trabajador. La cuña, que tiene una duración de 29 segundos, dice lo siguiente:

¿Sabes qué posibilidades vas a tener cuando salgas del colegio?

¿Qué oportunidades tendrás cuando salgas de la universidad?

¿Qué ofertas de empleo hay en Colombia para ti?

Los jóvenes tenemos derecho a un trabajo decente, en condiciones dignas; a tener un sistema de seguridad social, prestaciones y vacaciones. Al trabajo en un horario y un salario justo, y a capacitación permanente.

¡Acompáñanos a exigir tus derechos! ¡Sindicalízate!

Invitan CUT y CTC. Teléfonos 3237550 y 2682084<sup>6</sup>

Como lo narra la encargada de la oficina de comunicaciones de la CUT, muchas veces los medios le cierran espacios a los sindicatos no tanto por una actitud excluyente y por la existencia de restricciones a las libertades políticas, sino por la discordancia entre el lenguaje sindicalista tradicional, “acartonado”, y las formas de comunicación ágil, atractiva y digerible que exigen espacios como la radio o la televisión:

Los medios de comunicación sí ponen cierta restricción con el tema sindical, pero también pienso que es la forma como lo planteo uno, el lenguaje. Por ejemplo, a mí me da mucha risa porque yo grabé esa cuña de la CUT con Jorge, me decía el encargado de Caracol, ‘mira, otra central sindical nos trajo, para grabar una cuña de 30 segundos, 3 hojas escritas de texto’. O sea, ¡eso no se le ocurre a nadie! ‘Entonces aquí nos demoramos 10 horas editando, editando y editando’. Nosotros en cambio ya le llevamos las frases que duran 29 segundos

---

6. Disponible en la página institucional de la CUT: <http://www.cut.org.co>

y era muy puntual, salió muy rápido. Entonces lo que pasa es que hay cosas contra las que no se puede, y aquí es muy difícil, y es que hay restricciones desde el principio, hay restricciones a la movilización sindical, hay emisoras y canales que no les gusta hablar de esos temas ya que tienen una política restrictiva frente a estos temas. Se sacó esa campaña de sindicalización, se hizo el material publicitario, afiches, pendones, sacamos eso pero además queríamos sacar las cuñas y eso lo logramos hacer por el lenguaje, porque también lo cambiamos un poco (Karol, 2008).

Este es un aporte que resulta innovador, pues el trabajador colombiano promedio puede comprender fácil y directamente el mensaje que se quiere transmitir, lo cual difiere de los discursos sindicalistas tradicionales, donde se incluyen palabras ideologizadas cuyo significado original no es conocido comúnmente a pesar de que se mencionan con frecuencia. Así lo explica un delegado del Departamento de la Juventud Trabajadora CUT:

Hemos buscado la forma de cambiar el lenguaje, no hablarle a los jóvenes con la carreta técnica y lograr explicarles los problemas políticos con problemas cotidianos, para que ellos entiendan de una forma más directa, tocándoles más el bolsillo, así se llega a la conciencia (Jorge, 2008).

Frente a la realización de la cuña radial también resulta innovador el tipo de relación establecida entre la CUT y los medios de comunicación. Como veremos más adelante, el “Estudio de la imagen de la organización sindical en los medios de comunicación”, realizado por Sol Astrid Giraldo (2005), muestra cómo desde la década de 1980 la polarización del conflicto ha generado una estigmatización de los movimientos sociales y del sindicalismo en particular, asociándolos a la lucha guerrillera y más recientemente al fenómeno del terrorismo.

Este proceso histórico habría generado un aislamiento de las organizaciones sindicales, como una estrategia de rechazo y al mismo tiempo de protección ante la circulación de imágenes negativas del sindicalismo. En contraste, vemos cómo la creación de la oficina de comunicaciones de la CUT, hacia el año 2002, se refleja en el re-establecimiento de los vínculos entre esta oficina y los medios de comunicación masiva:

Yo tenía contactos allá con las oficinas de Caracol... Es que una de mis funciones son mis relaciones externas e internas, por ejemplo las internas son con la página Web, con los del sindicato, con las subdirectivas, con los departamentos de la CUT, pero las comunicaciones externas las tiene la CUT en el posicionamiento con los medios de comunicación. Claro, yo tengo una base de datos y una buena relación con los medios de comunicación, con los periodistas por cuestiones laborales.

Yo les mando a todos los medios de comunicación, Caracol, RCN, y cada día se va aumentando esa base de datos y esa amistad con ellos y no solamente para el Departamento de los Jóvenes sino para todo lo que tenga que ver con noticia en la CUT, se les está enviando información a ellos siempre, por eso es que muchas veces creo que hemos mantenido una cosa buena en el nivel de comunicaciones y es que estamos figurando (Karol, 2008).

Estos lazos también se han fortalecido gracias a la construcción y actualización continua de la página Web de la CUT. Ésta constituye no sólo un medio de comunicación entre las directivas y los sindicalistas de base, sino que además permite circular información de actualidad, incluyendo videos y en algunos casos documentación que es traducida del inglés al español por parte del encargado de redes de la CUT. Así, la oficina de comunicaciones, el encargado de redes y el Departamento de la Juventud Trabajadora concursan en el uso de nuevas tecnologías y el acceso a información mediante el manejo del inglés, con lo cual se contribuye a la consolidación de los canales de comunicación dentro y fuera de los sindicatos afiliados a la CUT. Esto, a su vez, redundará en el mejoramiento de la imagen de los sindicatos ante la sociedad.

Asimismo, el Primer Congreso de la Juventud Trabajadora de la CUT aportó innovaciones en tanto se combinó la realización de un evento institucional, con el apoyo de los medios de comunicación masiva, para difundir información estadística especializada que se constituye en lo que Sol Astrid Giraldo (2002) denomina “dato-escándalo”. Éste se caracteriza por el manejo de datos técnicos como una forma para que los sindicatos transmitan a la sociedad, gracias a los medios de comunicación, mensajes que justifican la acción sindical, y concretamente las actividades con y para los jóvenes trabajadores dentro y

fuera de los sindicatos.

En cuanto al Congreso señalado, se presentaron “datos-escándalo” basados en la realización de investigaciones con el apoyo de consultorías externas, las cuales permitieron contar con información técnica confiable, novedosa y concreta. Es de resaltar que el grado de cualificación de los jóvenes sindicalizados descrito en el capítulo 3, constituye un potencial para garantizar la participación de jóvenes en la producción de conocimiento al servicio de las reivindicaciones sindicales, como se evidencia en el caso de las cifras presentadas en el Congreso:

La relación con los medios en el congreso es virtud de la jefe de prensa de la CUT, logramos a través de los medios decir la verdad y la verdad era que el 60% de los jóvenes que tienen posibilidades de trabajar no lo hacen y de ese 40% el 80% trabaja en la informalidad, que para el gobierno es trabajo independiente, pero para nosotros es trabajar en la calle, en condiciones malas que no ganan un salario y ese 20% restante solamente el 10% tiene derechos a aportes y seguridad social (Jorge, 2008).

Ratificando la anterior, la encargada de comunicaciones de la CUT señala el proceso investigativo y de edición que antecedió la realización del Primer Congreso de la Juventud Trabajadora de la CUT:

A mí me importaba que ese congreso fuera así porque era la primera vez que a nivel sindical un grupo de jóvenes lograba reunir gente de todo el país, diferentes experiencias, era muy importante. Yo lo que pensé es que si lo mandábamos al viejo estilo o al estilo que siempre se ha manejado: ‘hemos decidido a través de este congreso tatata, tatata...’, es una cosa larguísima. Entonces lo que se necesita es que les den la noticia hecha, además que sea noticia, entonces lo buscamos por el lado de qué era lo que estaba afectando a los jóvenes y qué los hacía congregarse ahí, a 120 jóvenes, en un congreso, y era básicamente la situación de desempleo, y eso justifica la lucha de la CUT. Empezamos a investigar cifras y me apoyé mucho en el Departamento de los Jóvenes, porque ellos también hacen un estudio con antropólogos, que me pareció como muy importante porque daba un diagnóstico de la situación actual laboral de los jóvenes. De ahí sacamos como tres cifras muy importantes y con eso armamos el comunicado de prensa, lo enviamos a los medios de comunicación, les interesó a los medios de comunicación, nos acompañaron en el congreso. Pero no solamente por el congreso en sí, sino que nos acompañaron desde los noticieros (Karol, 2008).

Teniendo en cuenta los aspectos señalados, podemos decir que una de las principales innovaciones generadas por la participación de jóvenes consiste en otorgarle un rostro joven al sindicalismo. En este caso nos referimos a “joven” como un signo, es decir, aludimos a una serie de cualidades culturalmente asociadas a lo juvenil, como la “frescura” y el dinamismo, aspectos que resultan fundamentales para restablecer los lazos que otrora existían entre sociedad y sindicatos. Así, la presencia y participación de jóvenes puede llevar a que la información que los sindicatos comparten con los medios sea más ágil y amena:

A mí me parece que los adultos han encontrado y han visto la importancia y ellos la conocen muy bien, de las comunicaciones. Por ejemplo los sindicatos siempre han tenido un problema, digámoslo, a nivel de cosas gráficas que mucha gente quiere transformar, y ese es el aporte de los jóvenes, que el lenguaje debe ser más ágil, y eso para los medios de comunicación es importante, muchas veces me envían una declaración y yo intento darle la vuelta para hacerlo más ágil para el medio de comunicación (Karol, 2008).

Otro escenario en el que se presenta un mejoramiento de la imagen del sindicalismo gracias a las actividades de jóvenes, es el de la movilización social. Si bien, como lo señalamos en el capítulo 1, la participación de jóvenes en la protesta social no es un fenómeno nuevo, sí resulta innovador el aumento de esta participación en medio de un ambiente político en el que poco a poco cede terreno la campaña ideológica que logró distanciar bastante a los jóvenes del terreno de las reivindicaciones políticas.

Es buenísimo que los jóvenes se afilien al sindicalismo, en que la movilización social ha crecido, cuando tú ves un montón de viejos haciendo sindicalismo tú dices ‘que montón de viejos aburridos’, pero cuando tú ya ves jóvenes metidos en el cuento, que van y vienen, tú dices ‘¿estos pelaos qué están haciendo?’. Hemos logrado así captar mucha gente en la movilización, haciendo que la movilización crezca dándole más dinamismo a las tareas, obviamente con la ayuda de los veteranos (Jorge, 2008).

A la movilización de los jóvenes se le atribuye además la cualidad de estar acompañada de entusiasmo y “briosidad” frente a las distintas actividades que se realizan en el desarrollo de la misma:

Especialmente en las actividades de movilización, los jóvenes son muy importantes, en ese momento son casi que definitivos, son los más entusiastas con la tarea, eso sí se ve, donde hay una actividad ya concreta del sindicato y hay ya la necesidad de hacer una movilización o de hacer una propuesta, evidentemente los pocos jóvenes que hay ahí son los más entusiastas, y eso es definitivo (Fabio, 2008).

Lo otro ha sido briosidad de los jóvenes en el desarrollo de sus iniciativas, su espíritu irreverente; es un factor fundamental para no perder la confianza en el futuro y para no perder la convicción de que es posible transformar las realidades a pesar de las dificultades que estamos viviendo, es decir, sería irremplazable el espíritu dinámico, emprendedor y soñador de los jóvenes, que hace que algunas empresas que se desarrollen puedan tener feliz término a través de esa dinámica fundamental (Carlos, 2008).

De nuevo, aportes como estos contribuyen al acercamiento entre sindicatos y sociedad, el cual es fundamental si tenemos en cuenta que históricamente la relación entre estos dos ámbitos ha venido deteriorándose. Al respecto, Sol Astrid Giraldo (2005) muestra cómo durante las últimas décadas el sindicalismo se ha encerrado en sí mismo, alejándose de los medios de comunicación y la sociedad en general. Ese distanciamiento ha sido el resultado de la violenta persecución de las instituciones sindicales especialmente desde la década de 1980, cuando bajo el pretexto de ahuyentar al comunismo se silenciaron, a sangre y fuego, las voces de quienes cuestionaban el *estatus quo*. Basta ver las dramáticas cifras de asesinatos a sindicalistas en los últimos 25 años, las cuales nos posicionan, desgraciadamente, como uno de los países donde más han muerto (y siguen muriendo) sindicalistas por cuenta de la violencia armada a manos de fuerzas paramilitares, guerrilleras e incluso del propio Estado (Correa, 2007).

Sin negar esa cruda realidad, el distanciamiento entre sindicatos y sociedad también se explica por la creación y reproducción de un lenguaje “acartonado” por parte de los sindicalistas, caracterizado por la repetición de frases ideologizadas pero con poco contenido conceptual, propositivo, atractivo para los medios y la sociedad. Según Giraldo, ese lenguaje, unido a un imaginario de los sindicatos como parásitos de las

empresas, debe y puede ser cambiado para que el sindicalismo vuelva a ser protagonista legítimo de la realidad colombiana; para que no sea un escenario que escasamente se nombra en situaciones coyunturales como la negociación del salario mínimo y luego se deja de lado.

Creemos que en esa vía aporta la participación de los jóvenes en el sindicato. Una formación conceptual consistente resulta fundamental para que los espacios de diálogo entre sindicatos y sociedad, por ejemplo a través de alocuciones radiales o medios televisivos, redunden en que la población perciba en el sindicalismo un referente para pensar y hacer realidad la idea de vivir mejor.

Como lo señala Giraldo, es necesario que la población sindicalizada deje de ver a los medios de comunicación como simples títeres de intereses políticos parcializados, para así reconocer en ellos aliados potenciales. Esto es indispensable para generar un espacio de encuentro, ya no de beligerancia y descontento –actitudes que solo han logrado aislar las voces sindicales–, entre la sociedad, los medios de comunicación y los sindicatos.

### *Sindicalización de jóvenes*

Otro aspecto en el que la participación juvenil ha aportado elementos innovadores, corresponde a la sindicalización de jóvenes. En este campo, la experiencia de organizaciones emergentes como el sindicato de Organizaciones no Gubernamentales SINTRAONG, constituyen una línea de acción promisoria. A pesar de las limitantes impuestas por el Ministerio de la Protección Social, motivadas en buena medida por la falta de voluntad política, el caso de SINTRAONG evidencia el liderazgo de jóvenes en la lucha por un sindicalismo que responda al panorama de la deslaborización del trabajo en la actualidad.

El solo hecho de traer trabajadores que no están bajo el esquema tradicional del empleador y del trabajador, así pues en la visión tradicional, sino que nos traen trabajadores independientes, profesionales que van a ver donde quedan; pero les gustan los derechos humanos, las ONG, las organizaciones sociales son nuestros afiliados y ese es un punto de innovación que nos genera problemas

al interior del movimiento sindical tradicional, que no podemos hacer un movimiento sindical de masas sino que tiene que ser un movimiento sindical diferente, para nosotros es un reto ponerle al sindicalismo gente, trabajadores, jóvenes que entran a las nuevas formas de contratación, de incluir a los que no se ha incluido (Lina, 2008).

En ese intento de apertura de los sindicatos, también resulta innovadora la concepción del sindicalismo como un espacio que debe albergar no sólo a la figura tradicional del obrero, sino que necesita ampliarse a todo trabajador, independiente de su condición de clase. En últimas, se trata de enfatizar en un sindicalismo democrático que trascienda al sindicalismo de clase.

Yo creo que el sindicalismo tiene que cambiar, entender que la idea tradicional del sindicalismo donde los afiliados son sustancialmente obreros, digamos personas que desarrollan actividades más físicas, que las personas que tenemos una profesión adquirida en universidades no podemos hacer sindicalismo, es una idea excluyente, y yo creo que tenemos mucho que hacer, que organizar. Porque además eso es construir compromisos políticos dentro de otras personas que actualmente no lo tienen. Un problema que tiene la izquierda en general es no tener bases, a veces académicas, o falta de sustento jurídico, político a sus ideas, y yo creo que la entrada al sindicalismo de personas que están en contacto con la academia, con las profesiones a nivel universitario de otras clases, permiten avanzar en la construcción de un sindicalismo más fuerte y calificado. Igual yo veo actualmente a altos dirigentes sindicalistas que son muy estudiados, ya no estamos hablando de que llega el obrero a ser dirigente sindical sino que hay personas profesionales y que eso permite elevar el rango de la discusión a la que están sometidos los sindicatos. Ahora, no solamente discusión por lo laboral sino muy política, y tenemos que estar preparados para dar discusiones de largo aliento (Lina, 2008).

Los datos presentados hasta aquí permiten señalar que, aunque aún hay mucho camino por recorrer, la juventud sí puede aportar nuevas formas de hacer sindicalismo, sobre todo si tenemos en cuenta el uso de nuevas tecnologías como elemento definitivo para la lucha sindical en el escenario actual. Sin embargo, consideramos que el potencial que tienen los jóvenes para aportar al sindicalismo sólo puede explotarse al máximo si se materializa su participación en el marco de una “demo-

cracia cualificada”. Como hemos señalado, ésta implica garantizar espacios, tiempos y formación para los jóvenes, para que puedan liderar procesos de cambio en sus sindicatos. Se trata, en últimas, de que los y las jóvenes logren participar y *aprender en el camino* del sindicalismo colombiano.

## RECOMENDACIONES

Sin dar la última palabra sobre el trabajo con jóvenes en el sindicalismo colombiano, a continuación presentamos una serie de recomendaciones que sintetizan los principales puntos desarrollados en los capítulos anteriores. Nos referiremos a tres aspectos generales en los que consideramos deben establecerse acciones orientadas a potenciar y cualificar la participación de jóvenes sindicalistas: 1. Marco organizativo de las actividades con y para jóvenes en los sindicatos afiliados a la CUT. 2. Sensibilización sobre la discriminación por sexo y edad dentro y fuera del sindicalismo. 3. Acciones afirmativas: permisos sindicales, cuotas políticas y democracia cualificada.

### **Marco organizativo de las actividades con y para jóvenes en los sindicatos afiliados a la CUT**

Si bien en los últimos años el Departamento de la Juventud Trabajadora de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia ha posicionado el tema de jóvenes en la agenda sindical a nivel nacional, aún es necesario definir programas y objetivos generales de acción que articulen las actividades con jóvenes hoy dispersas en lo local. Esto no implica restringir la autonomía de los sindicatos en particular, pero sí

contar con infraestructura, personal y plataformas de acción que unifiquen criterios conceptuales, políticos, metodológicos y logísticos en el trabajo con jóvenes en la CUT. Lo anterior supone establecer partidas presupuestales y fuentes de ingresos que garanticen recursos financieros y personal de apoyo para la realización de actividades con jóvenes.

El desarrollo de los aspectos señalados es fundamental para contrarrestar la dispersión de actividades que hemos evidenciado a lo largo de este trabajo. Asimismo, es un primer paso para enfrentar la desarticulación regional, la falta de oportunidades y el conflicto político armado, condiciones que limitan el trabajo con jóvenes sindicalistas en zonas alejadas del ámbito urbano y particularmente de Bogotá.

En ese sentido es necesario adelantar acciones no sólo a nivel de la sede nacional del Departamento, sino también gestionar, junto con los sindicatos, recursos que garanticen el acceso a la tecnología y a los medios de comunicación por parte de aquellos jóvenes que hoy conocen poco o nada acerca de las actividades que adelanta el Departamento de Juventud Trabajadora de la CUT.

### **Sensibilización sobre la discriminación por sexo y edad dentro y fuera del sindicalismo**

A lo largo de este documento hemos evidenciado la segregación por sexo y edad que se presenta en la CUT, la cual no es ajena a la dinámica que toma este fenómeno en la sociedad y en el mercado laboral en particular. Frente a tal situación se debe sensibilizar a todas las personas sindicalizadas, sean jóvenes, adultas, hombres o mujeres, con respecto a las condiciones de exclusión que enfrentan hoy los jóvenes, en especial las mujeres, tanto fuera como dentro de los sindicatos. Esto implica una actitud reflexiva, alejada del sectarismo que ha caracterizado la discusión de temas como el género y la discriminación por edad dentro de los sindicatos, tanto de lado de las personas afectadas como de aquellas que gozan de la condición de varón adulto. Lo anterior es un paso fundamental para establecer acciones afirmativas que eliminen

las desigualdades que limitan la participación sindical de las personas por su condición de sexo y edad.

Un aspecto prioritario es la transformación de la imagen del joven como inexperto, como sujeto incompleto que necesita pasar por un periodo de formación para, posteriormente, al volverse “adulto”, ejercer cargos de poder. Esta imagen corresponde con un ideal construido por las elites de los países europeos en proceso de industrialización durante el siglo XIX, como veíamos en el capítulo 1. Sin embargo, tal representación difiere de la realidad empírica, donde encontramos personas en edad joven (entre 14 y 26 años) que asumen roles adultos como la vinculación a un empleo, sin que ello signifique una menor calidad en las actividades que realizan. Entre estas personas existen jóvenes hoy sindicalizados, quienes pueden *aprender en el camino* del sindicalismo, es decir, liderar procesos en sus entornos laborales más cercanos y en los sindicatos en general, y paralelamente recibir formación para cualificar su trabajo.

### **Acciones afirmativas: permisos sindicales, cuotas políticas y democracia cualificada.**

Hemos señalado que el perfil de los jóvenes sindicalizados difiere del perfil del joven trabajador colombiano promedio, pues este último suele estar excluido del acceso a la educación superior y de condiciones laborales estables que permitan la pertenencia a un sindicato. Esta condición implica un compromiso social por parte de los jóvenes sindicalizados, que impulse su trabajo no sólo en función de intereses del gremio sindical, sino en general de los jóvenes trabajadores del país. En otras palabras, el perfil de los jóvenes sindicalizados justifica que asuman una “conciencia sindicalista”, es decir, una preocupación por lo colectivo, por la sociedad, más allá de los límites del sindicalismo.

Lo anterior motiva una participación activa de los jóvenes en los sindicatos, hecho que, como hemos visto, enfrenta varias dificultades que invitan a crear acciones afirmativas que le abran camino a los jó-

venes. Un primer aspecto es la falta de tiempo debida a las responsabilidades académicas que hoy tienen la mayoría de los jóvenes sindicalizados. Esta aparente limitación en realidad es una oportunidad de cualificación del sindicalismo si se brindan los tiempos y espacios necesarios para que los jóvenes puedan conciliar su trabajo, su educación y su participación activa en los sindicatos.

A nuestro juicio, esas condiciones pueden darse sólo si los sindicatos establecen una política de acciones afirmativas para los jóvenes, que debe incluir, necesariamente, el establecimiento de permisos sindicales. Esta estrategia debe acompañarse de la creación de cuotas políticas para los y las jóvenes, mediante las cuales se garantice la presencia de esta población en todo proceso dirigido a mejorar las condiciones de la juventud trabajadora en general, es decir, tanto dentro como fuera de los sindicatos.

Tales acciones son un primer paso para garantizar el ejercicio de la democracia en los sindicatos, en términos de garantizar igualdad de condiciones a todas aquellas personas que por cualquier razón sean tratadas de manera inequitativa. En nuestro caso, hemos visto que la población entre 14 y 26 años de edad, en especial la femenina, se encuentra en desventaja en el mercado laboral y en la sociedad en general, debido a la imagen del hombre adulto como modelo ideal de trabajador “de verdad”. Esta imagen supone que el trabajo de las mujeres y de los jóvenes es accesorio, transitorio, y por tanto puede darse en condiciones más precarias que en el caso de los adultos varones.

Así, el establecimiento de un sindicalismo democrático implica deconstruir esa imagen y mejorar las condiciones de jóvenes y mujeres en cuanto a las posiciones que ocupan en el mercado laboral y en los sindicatos. Por ejemplo, la idea de extender el rango de edad para definir quién es joven y quién debe liderar los procesos con los jóvenes en los sindicatos, es un error conceptual y político, en tanto contribuye a seguir excluyendo a quienes, de hecho, ya están excluidos. En cambio, al establecer permisos sindicales y cuotas políticas para los y las jóvenes, se garantizaría que esta población se encuentre al frente de las acciones

relacionadas con las problemáticas propias de la juventud trabajadora colombiana. Esta posibilidad genera controversia, como se evidenció en el Primer Congreso de la Juventud Trabajadora en el 2007. De hecho, una de las propuestas que resultaron de ese evento fue la realización de un congreso sobre democracia y cuotas políticas. Bienvenida sea esta iniciativa planteada desde la dirección del Departamento de la Juventud Trabajadora de la CUT en el 2007, como un espacio para debatir sobre el concepto de democracia y el papel de las cuotas políticas en relación con el mismo.

No obstante, las acciones anteriores serían infructuosas si no se complementan con un plan de formación para jóvenes sindicalistas. Es necesario que la CUT institucionalice de manera centralizada, pero también recogiendo experiencias locales, los canales, objetivos, contenidos, cronogramas, espacios y tiempos para la formación de jóvenes sindicalizados.

Lo anterior garantizaría una “democracia cualificada” en los sindicatos. Es decir, una democracia que no se reduce a asignar posiciones de poder a aquellos grupos discriminados por distintas razones –lo cual es por supuesto fundamental–, sino que además apunta a que la participación de estos grupos sea activa, pero sobre todo conceptual y políticamente fuerte. Esto último es fundamental para que los procesos liderados realmente respondan a las necesidades tanto del sindicalismo como del grueso de la población trabajadora en el país.

Asimismo, consideramos que la aplicación de estas recomendaciones contribuiría a que los aportes innovadores de la participación de jóvenes en el sindicalismo se fortalezcan y potencien la creación de otros frentes de innovación y en general de mejoramiento de las formas de hacer sindicalismo en el país.

Así se daría continuidad a ese rostro joven del sindicalismo al que nos hemos referido, asociado a la posibilidad de reestablecer los lazos entre la sociedad y el sindicalismo colombiano, en buena medida a partir de un diálogo constructivo con los medios de comunicación masiva. De igual modo se seguiría ampliando la visión de los sindicatos en

términos de comprender las condiciones laborales actuales. No para aceptar de forma resignada la flexibilización y precarización laboral, pero sí para adaptarse a este panorama en términos de establecer políticas de afiliación no tradicionales, como un paso necesario antes de transformarlo.

Asimismo, el apoyo a la participación de jóvenes promovería indirectamente la vinculación de actores sociales que tradicionalmente han sido excluidos de la actividad sindical por diferir de la condición de obrero; entre otros aspectos que hoy son impactados positivamente por la presencia y participación de jóvenes en los sindicatos.

En últimas, se trata de dar continuidad a un proceso al que hoy contribuye la población joven –con sus lenguajes y con su amplio manejo de las nuevas tecnologías, y puede seguirlo haciendo incluso con un impacto más amplio y profundo. Este proceso consiste en recordar a la sociedad que, a pesar de las apariencias –muchas veces mediadas por un lenguaje acartonado e ideologizado–, las preocupaciones de todo sindicalista se acercan bastante a las del trabajador común; a las de aquel ciudadano cuyo trabajo no sólo es una fuente de ingresos, sino sobre todo un medio para construir identidad, para pensar en un futuro mejor individual y colectivamente.

## REFERENCIAS CITADAS

### Entrevistas

- Carlos Raúl Moreno. 17 de enero de 2008. Miembro de la Subdirectiva CUT Bogotá y Cundinamarca, en representación de la Unión Sindical de Empleados Bancarios (USEB). Encargado del trabajo con jóvenes a nivel Cundinamarca. Cuarenta y cinco años de edad.
- Fabio Arias. 28 de enero de 2008. Vicepresidente del Comité Ejecutivo Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores –CUT. Director del Departamento de la Niñez y la Juventud Trabajadora. Mayor de cuarenta años.
- Jorge Becerra. 25 de enero de 2008. Delegado del Departamento de Juventud CUT Colombia. Veinticuatro años de edad. Bogotá.
- Karol Márquez. 25 de enero de 2008. Comunicadora social y periodista. Encargada de la Oficina de Comunicaciones de la CUT Colombia. Veintinueve años de edad. No sindicalizada. Bogotá.
- Lina Malagón. 6 de febrero de 2008. Abogada de la Comisión Colombiana de Juristas (CCJ), fiscal del sindicato de Organizaciones no Gubernamentales SINTRAONG. 29 años de edad, sindicalizada hace un año.

### **Grupo Focal Nacional 1. 30 de noviembre de 2007. Participantes:**

Gregory Martínez. Secretario general de la subdirectiva regional de la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República –ANE-BRE–. Treinta años de edad, cinco años en la empresa, cuatro como sindicalista y 9 meses como directivo. Villavicencio.

Milton Escobar. Miembro de la base del sindicato de Servicios Públicos Domiciliarios de Valledupar –SINTRAENDES. Treinta años de edad, tres en el sindicato.

César Colmenares. Técnico del SENA. Miembro del colectivo de jóvenes trabajadores del SENA. Veintitrés años de edad. No sindicalizado. Ibagué.

José Alfredo Pulido. Miembro de la base del Sindicato de Maestros y Docentes Directivos de Boyacá SINDIMAESTROS. Veintiséis años de edad, dos años en el sindicato.

Milena Amaya. Miembro de la base de la Federación Colombiana de Educadores FECODE. Treinta años de edad, dos años en el sindicato.

Daniel Sánchez. Secretario de la Junta Directiva de la Asociación de Servidores de las Contralorías de Colombia ASDECOL. Treinta años de edad, un año y medio en el sindicato, nueve meses como directivo. Magdalena.

### **Grupo Focal Nacional 2. 1º de diciembre de 2007.**

#### **Participantes:**

Olga Lucía Zamborí. Miembro de la base de la Federación Colombiana de Educadores FECODE. Maestra del sector oficial hace tres años. Veinticinco años de edad, sindicalizada hace un año.

Raúl Galindo. Tecnólogo de Electricidad Industrial del SENA. Tres años en la empresa, dos años y ocho meses sindicalizado. Un año como miembro de la junta directiva.

Javier Silva. Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) subdirectiva Valle del Cauca. Funcionario del ICBF desde 1972. Encargado del tema de niñez y adolescencia del sindicato del ICBF a nivel del Valle del Cauca.

Nelson Fabián Salazar. Presidente de la subdirectiva del sindicato Sindicato de Maestros y Docentes Directivos de Boyacá SINDIMAESTROS,

municipio de Abit. Veintisiete años de edad.  
Zandro Ruíz Barahona. Miembro de la junta directiva del Sindicato de Maestros y Docentes Directivos de Boyacá SINDIMAESTROS. Veintinueve años de edad, diez en el magisterio, dos como directivo.

**Grupo Focal Bogotá. 5 de febrero de 2008. Participantes:**

Yamile Garzón. Miembro de la base de la Asociación Distrital de Educadores ADE hace dos años. Veintisiete años de edad. Grupo Focal Bogotá. 5 de febrero de 2008.

Julián Corredor. Ingeniero Agroindustrial. Contratista Alcaldía Local de Sumapaz. Colaborador del Sindicato de Trabajadores Agrarios SIN-TRAGRA. Veinticinco años de edad. No sindicalizado.

Sandy Romero. Miembro de la base de la Asociación Distrital de Educadores ADE hace tres años. Veintiséis años de edad.



## BIBLIOGRAFÍA

- Almacenes Éxito, 2003. “Las cooperativas y precooperativas de empaques entregan balance de 2002”. Bogotá: Informativo Publicitario.
- Beck, Ulrich y Elisabeth Beck-Gernsheim. 2001. *El normal caos del amor: las nuevas formas de la relación amorosa*. Barcelona: Paidós.
- Beckers, Ingrid, (2009), “Sindicalización de jóvenes en Aotearoa, Nueva Zelanda”, disponible en: <http://youth.ituc-csi.org/Sindicalizacion-de-jovenes-en>.
- Benería, Lourdes. 1999. “Mercados globales, género y el *Hombre de Davos*”. En Cristina Carrasco (editora). *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria-Antrazyt.
- CID, 2008. *Perfil laboral de los jóvenes en situación de pobreza en Colombia*. Informe presentado al Ministerio de la Protección Social.
- Correa, Guillermo. 2007. “Una historia tejida de olvidos, protestas y balas. 21 años de asesinatos selectivos y sistemáticos a sindicalistas en Colombia”. *Revista Controversia*. CINEP, ENS, Corporación Región. No. 188. Págs. 11-55.
- DANE, 2008, Gran Encuesta Integrada de Hogares, información del trimestre móvil, oct.-dic.
- Díez, David, Manuel Reina y Jorge Becerra. 2007. *Estudio diagnóstico sobre la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la situación de los jóvenes en materia de empleo y derechos laborales*. Bogotá: manuscrito. Informe presentado a la OIT.

- Díez, David. 2007. “Juventud, género y trabajo: una mirada a formas de empleo juvenil en Colombia”. *Revista Controversia*. Cinep, Escuela Nacional Sindical, Corporación Región. N° 188. pp. 57-85.
- Díez, David, 2009, *Aprender en el camino... Hacia un rostro joven del sindicalismo. Jóvenes y participación en la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)*. Medellín: Documentos de la ENS
- Espinosa, Estanislao. 2007. *El desmonte del contrato de trabajo*. Bogotá, Magenta.
- Fuller, Norma, 2001, “No uno sino muchos rostros: identidad masculina en el Perú Urbano”. en: *Hombres e identidades de género. Investigaciones desde América Latina*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Centro de Estudios Sociales.
- García-Canclini, Néstor. 1995. *Consumidores y ciudadanos. Conflictos multiculturales de la globalización*, México, Grijalbo.
- Giddens, Anthony, 1991, *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*, Barcelona, Península.
- Giraldo, Sol Astrid, 2005, *Una mirada a las comunicaciones del sindicalismo. Estudio de la imagen de la organización sindical en los medios masivos de comunicación*, Medellín, Escuela Nacional Sindical.
- Giraldo, Sol Astrid, 2007, *Imaginario de los y las jóvenes trabajadoras sobre el sindicalismo*. Medellín, Escuela Nacional Sindical.
- Gutmann, Matthew, 2000, *Ser hombre de verdad en la ciudad de México. Ni macho ni mandilón*, México, El Colegio de México.
- Guzmán, Virginia y Amalia Mauro, 2004, “Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía” y “Trayectorias laborales masculinas y orden de género”, en: Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (ed), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Santiago de Chile, CEM.
- Laclau, Ernesto, 1985, “Los nuevos movimientos sociales y la pluralidad de lo social”, *Revista Foro*, N° 29, pp. 3-11, Bogotá, CEDLA.
- León, Magdalena (ed.), 2006, *Nadando contra la corriente. Mujeres y cuotas políticas en los países andinos*, Bogotá, Unifem.
- López de Montaña, Cecilia, 2009, “SOS por la juventud colombiana”, Portafolio, [http://www.portafolio.com.co/opinion/analisis/2009-02-18/ARTICULO-WEB-NOTA\\_INTERIOR\\_PORTA-4822258.html](http://www.portafolio.com.co/opinion/analisis/2009-02-18/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_PORTA-4822258.html).
- Margulis, Mario y Marcelo Urresti, 1998, “La construcción social de la con-

- dición de juventud”, en: Humberto Cubiles *et al* (eds.), «*Viviendo a toda*»: jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades, Bogotá, Universidad Central, Siglo del Hombre.
- Martín-Barbero, Jesús, 1998, “Jóvenes: des-orden cultural y palimpsestos de identidad”, en :Humberto Cubiles, María Cristina Laverde y Carlos Eduardo Valderrama (ed.), «*Viviendo a toda*»: jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades, Bogotá, Universidad Central, Siglo del Hombre.
- Martín-Criado, Enrique, 2005, “La construcción de los problemas juveniles”, *Revista Nómadas*. N° 23, Bogotá, Universidad Central, pp. 86-93.
- Marx, Carl, 1946 [1867], *El Capital*, Tomo I. México, Fondo de Cultura Económica.
- Montenegro, Leonardo, 2004, “Culturas juveniles y «redes generizadas». Hacia una nueva perspectiva analítica sobre la contemporaneidad juvenil en Colombia”, *Tabula Rasa*. Vol. 2, Bogotá, pp. 111-143.
- Montenegro, Walter, 1980, “Liberalismo”, en: *Introducción a las doctrinas político económicas*, México, Fondo de Cultura Económica.
- OIT, 2006, *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, Ginebra: OIT.
- Olavarría, José, 2001, “Varones de Santiago de Chile”, en: *Hombres e identidades de género. Investigaciones desde América Latina*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Ospina, María Angélica, 2004, “Ágapes urbanos. Una mirada sobre el vínculo entre música electrónica y communitas en la ciudad de Bogotá”, *Tabula Rasa*, Vol. 2, Bogotá. pp. 189-212.
- Pineda, Javier. 2000, “Masculinidad y desarrollo. El caso de los compañeros de las mujeres cabeza de hogar”, en: Ángela Robledo y Yolanda Puyana (comp.), *Ética: masculinidades y feminidades*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Pineda, Javier, 2005, “Empleo y juventud: disparidades de género e inequidades sociales”, *Revista Javeriana*, N° 715.
- Pineda, Javier, 2007, “Calidad del empleo e inequidades de género”, *Revista CS*, Cali, Facultad de derecho y ciencias sociales de la Universidad ICESI N° 1, pp. 61-98.
- Ríos, Norberto, 1992, “El sindicalismo colombiano hoy”, *Revista de la ENS*, N° 25, pp. 62-67.
- Scott, Joan, 1990, “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. en:

- James Amelang y Mary Nash (ed.), *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Madrid, Alfons el Magnànim.
- Scott, Joan, 1993, “La mujer trabajadora en el siglo XIX”, en: Georges Duby y Michelle Perrot, *Historia de las mujeres. El siglo XIX: cuerpo, trabajo y modernidad*, Madrid, Taurus.
- Sennet, Richard, 2000, *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Urrea, Fernando y Luz Gabriela Arango, 2000, “Culturas empresariales en Colombia”, en: *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*, Bogotá, Colciencias.
- Urrea, Fernando, 1999, “Globalización, subcontratación y desregulación laboral”, en: Luz Gabriela Arango y Carmen Marina López (comp.), *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Urresti, Marcelo, 2000, “Paradigmas de participación juvenil: un balance histórico”, en: Tenti, Emilio (comp.) *Una escuela para los adolescentes*. Buenos Aires, Losada. Disponible en: <http://74.125.93.132/search?q=cache:Nudec9sE--AJ:bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cyg/juventud/urresti.pdf>
- Vásquez, Héctor, 2009, “Sindicalismo, ciudadanía y democracia”, Documento de trabajo. ENS.



