

Corriente Sindical
Ignacio Torres Giraldo



**TESIS
PARA LA
UNIDAD Y
LA LUCHA
SINDICAL**

tesis PARA LA unidad y La LUCHA sindical



**Corriente Sindical
Ignacio Torres Giraldo**

TESIS PARA LA UNIDAD Y LA LUCHA SINDICAL

Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo



Esta publicación se encuentra registrada bajo una licencia **Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.

Ud. es libre de:

- **Compartir:** copiar y redistribuir este material en cualquier medio o formato.
 - **Adaptar:** remezclar, transformar y construir a partir de este material.
- Los titulares de los derechos sobre este material no pueden revocar estas libertades mientras que ud. respete los términos de esta licencia:
- **Atribución:** Ud. debe proporcionar el crédito apropiado a los creadores de este material.
 - **No comercial:** Ud. no debe usar este material para propósitos comerciales o de lucro.

No hay restricciones adicionales.

Nota: La totalidad del documento que tiene en sus manos ha sido editado y diseñado gracias al poder del software libre, usando Scribus.

Primera edición, 1.000 ejemplares

Bogotá DC, Colombia

Mayo de 2019

índice

1. Manifiesto de la Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo (p4)
2. Tesis para el VII Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores (p8)
3. Tesis para el VI Congreso de Mujeres de la CUT (p28)
4. Tesis para el III Congreso de la Juventud Trabajadora de la CUT (p61)

manifiesto de La CORRIENTE SINDICAL IGNACIO TORRES GIRALDO

Encuentro Nacional de Dirigentes, noviembre de 2017

1. ¿Qué somos?

Somos una corriente organizada de pensamiento y acción, que se expresa y desarrolla al interior de los sindicatos, federaciones, centrales y demás formas organizativas de obreros y trabajadores, subempleados, desempleados y pensionados. Ser corriente significa que nos unimos alrededor de una propuesta política, que a la vez desarrolla la lucha económica y cuestiona la razón de ser de la opresión y explotación de la clase obrera y el pueblo, aportando y siendo activos en la transformación de la sociedad.

La Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo (ITG) impulsará, promoverá y trabajará para la organización de los obreros y trabajadores por la conquista de sus derechos y el fortalecimiento de los sindicatos como organizaciones de lucha que siempre tengan presentes los intereses de los trabajadores. Asimismo, educará y politizará a los trabajadores para que sean parte activa de la construcción de una nueva sociedad alternativa al capitalismo.

2. ¿Quiénes somos?

Nuestra corriente sindical está conformada por obreros y trabajadores, hombres y mujeres, **sindicalizados y no sindicalizados**, subempleados, desempleados y pensionados que estén de acuerdo con nuestros planteamientos, objetivos políticos y propuestas concretas, y estén dispuestos a ser referentes de lucha para los trabajadores y trabajadoras colombianas en cualquier lugar, ya sea en su puesto de trabajo, familia o, por

supuesto, en su sindicato u organización social. Asimismo, que aporten desde cualquier nivel –amigo, simpatizante, adherente o activista– en la consecución de los objetivos de lucha del pueblo y los trabajadores.

Nuestra corriente sindical asume su nombre como homenaje al dirigente obrero y socialista **Ignacio Torres Giraldo** que, en las décadas de 1920 y 1930 en Colombia, impulsó la lucha de los trabajadores y, sobre todo, aportó en la construcción y desarrollo de su instrumento principal: el partido proletario.

3. Somos parte del pueblo y apoyamos sus luchas

Entendemos nuestra lucha como parte de las luchas del pueblo colombiano. En tal sentido, además de desarrollar la lucha de los obreros y trabajadores, apoyamos las luchas del pueblo colombiano por:

- Vida digna
- Soberanía nacional y popular
- Libertades políticas y democracia para el pueblo
- Resistencia al modelo neoliberal
- Alternativa democrática revolucionaria
- Protección de las nuevas generaciones: medio ambiente para la vida.

4. El sindicalismo que impulsamos

Como corriente, impulsamos un sindicalismo que asuma firmemente la defensa de nuestros intereses como trabajadores y los del pueblo. Esto se caracteriza por:

- Participar activamente en la oposición a los gobiernos y políticas neoliberales.
- Luchar contra la cooptación de dirigentes y organizaciones sindicales por parte del régimen.
- Luchar contra las malas prácticas sindicales, tales como la corrupción, el clientelismo, el burocratismo y el aislamiento de las bases.

- Promover la formación política y sindical de los dirigentes y de las bases de trabajadores.
- Promover diversas formas de lucha necesarias para el logro de nuestros objetivos.
- Promover e impulsar la democracia sindical.
- Resistir a las imposiciones de los megamonopolios y de los organismos internacionales, como la OCDE, el Banco Mundial y el FMI.
- Promover la coordinación y cooperación de luchas sindicales y populares.
- Promover la coordinación práctica del movimiento sindical a nivel nacional e internacional.
- Construir propuestas, debatir y trabajar con optimismo y perspectiva, buscando incidir en el futuro de los trabajadores y del pueblo colombiano.
- Luchar por la emancipación de la mujer, contra la violencia de género y la visión patriarcal imperante, así como contra el sistema de privilegios de género y la discriminación a la mujer trabajadora.
- Reivindicar la independencia de la clase obrera y de las clases populares con relación a las imposiciones de las clases dominantes.

5. Nuestras propuestas al movimiento sindical

Los obreros y trabajadores participantes en la Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo somos parte del movimiento sindical colombiano, estamos activos en la lucha política y damos a conocer nuestros planteamientos en todas las instancias de las organizaciones sindicales a las que estamos afiliados y entre las masas de trabajadores. Proponemos:

- Trabajar por el reagrupamiento del sector clasista en el movimiento obrero colombiano para incidir en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, con el fin de construir y proyectar una **agenda política propia** en medio del debate

fraterno al interior de las centrales, sindicatos y federaciones, sin imponer a unas organizaciones sobre otras.

- Promover acciones coordinadas que apunten al fortalecimiento de luchas concretas.

- Avanzar en la consolidación de organizaciones sindicales de carácter mayoritario y autónomas, capaces de transformar las relaciones laborales y el mundo del trabajo.

- Sumar esfuerzos para impulsar y fortalecer los procesos de negociación colectiva para avanzar en la consecución de derechos laborales, económicos y sociales, y posibilitar la organización y negociación para los trabajadores que hoy no pueden ejercer este derecho.

TESIS PARA EL VII CONGRESO DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

Bogotá, 7 al 10 de mayo de 2019

Desde la Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo (ITG) saludamos el VII Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y aportamos nuestro empeño y compromiso por fortalecerla como principal referente de los trabajadores colombianos. Asimismo, reconocemos la importancia de fortalecer la Central como abanderada del sindicalismo de clase, comprometida con los intereses de los trabajadores y trabajadoras de Colombia.

Estamos por potenciar el papel de la Central más allá de la ‘agenda laboral’. Los trabajadores colombianos tenemos mucho que aportar en la definición de los rumbos de la nación y nuestra lucha es por resolver las causas estructurales de los problemas y necesidades del pueblo colombiano. Por esta razón, consideramos que la CUT debe ser cada vez más activa y propositiva en la transformación de la sociedad.

A los obreros en la CUT nos corresponde asumir una posición de crítica, movilización y lucha contra las políticas del gobierno de Duque y servir de referente y apoyo para la acción del movimiento sindical y la sociedad Colombiana.

Conscientes de que a este Congreso asistimos trabajadores y trabajadoras dispuestos a reflexionar sobre nuestro papel en la transformación social y seguros de que podemos potenciar la CUT como instrumento para la conquista de los derechos de todos los trabajadores colombianos, proponemos las siguientes tesis para el debate democrático y fraterno.

1. Situación nacional e internacional

Las dos primeras décadas del siglo XXI han transcurrido acompañadas de periódicas crisis económicas, políticas y de migraciones, además de conflictos en todo el mundo. El capitalismo se ha desarrollado a escala global y el capital financiero y especulativo se ha vuelto dominante. Estados Unidos, China y Rusia se disputan la supremacía económica y política mundial, y por esta razón establecen alianzas con otros países imperialistas y capitalistas de segundo y tercer orden. Aunque no se ha presentado una guerra mundial, la repartición del mundo y sus esferas de influencia se viene resolviendo mediante guerras regionales y guerras civiles patrocinadas o instigadas por los países más poderosos y sus agentes.

La tendencia fascista se ha fortalecido

En medio de guerras, conflictos, crisis económicas y pugnas por el poder político y económico, por todo el mundo se han fortalecido las posiciones fascistas y autoritarias, al punto de convertirse en una tendencia en este periodo: Donald Trump en la presidencia de los Estados Unidos, Iván Duque en Colombia, Jair Bolsonaro en Brasil, Sebastián Piñera en Chile, Mauricio Macri en Argentina, Lenin Moreno en Ecuador, Martín Vizcaya en Perú y Alfredo Stroessner en Paraguay son ejemplo de esta tendencia en América.

También en Europa las posiciones fascistas y autoritarias han ganado terreno: Francia, Alemania, Bulgaria, Países Bajos, Austria, República Checa, Polonia y Hungría han consolidado gobiernos de derecha y se han restringido cada vez más las libertades y derechos del pueblo.

No se trata únicamente de los partidos y presidentes en el poder. El fascismo se ha introducido en

las sociedades al punto en que se han naturalizado los abusos de poder, el asesinato, las guerras de invasión y la restricción de derechos y libertades. Muchas veces, el apoyo de amplios sectores de las masas populares ha sido decisivo para que, por todo el mundo, se hayan fortalecido partidos y movimientos fascistas que se apoyan en mentiras, terror, miedos, constreñimiento psicológico, prejuicios, sufrimientos y necesidades de los pueblos para consolidar el fascismo social.

Otro elemento que está surgiendo es el agrupamiento de posiciones fascistas y de derecha a nivel regional, como ha sucedido con el Grupo de Lima en el que se han congregado varios gobiernos con el principal objetivo de propiciar la intromisión y acción contra el gobierno de la República Bolivariana de Venezuela.

El mundo de hoy es multipolar

Ya no es Estados Unidos la única potencia imperialista a nivel global. Varios de los países más poderosos del mundo se disputan el control de recursos y la dominación de los pueblos del mundo. La guerra comercial entre EE.UU. y China por el control de la producción mundial de petróleo, acero, platino y productos de tecnología, así como la disputa entre EE.UU. y Rusia por el control del Medio Oriente son muestras de esta situación.

En América Latina, región históricamente dominada por los Estados Unidos, China y Rusia han ganado terreno al realizar gigantescas inversiones de capital y estableciendo alianzas políticas con gobiernos de la región.

En los países y regiones que los países imperialistas consideran estratégicos para sus intereses comerciales y políticos, han utilizado diferentes formas para destruir naciones y someter a sus pueblos: Siria, Ucrania, Libia y ahora Venezuela han sido víctimas de

una nueva doctrina de intervención que apunta a la desestabilización política y económica utilizando los medios de comunicación y sanciones económicas, y, cuando estas no son suficientes, se vale de la agresión militar directa en alianza con otros gobiernos títeres y bandas de paramilitares y mercenarios para destruir países enteros sin importar las consecuencias para sus pueblos.

En todos los casos el objetivo es el mismo: consolidar el dominio económico y político de una gran potencia, someter a los pueblos y destruir las posibilidades de transformación social que se aparten del modelo de dominación global.

Algunos países son considerados estratégicos por su posición geográfica, otros por su abundancia en recursos naturales, otros por su desarrollo tecnológico o militar, y otros simplemente porque abanderan, a nivel internacional o regional, posiciones antiimperialistas o de gobiernos alternativos que se atreven a disputar el poder político, económico o militar a los países más poderosos y al sistema capitalista.

El capital financiero se impone y los pobres del mundo somos víctimas de su especulación

En el mundo de hoy, como resultado de las privatizaciones, la desregulación de los mercados, la acumulación de grandes cantidades de capital y la presión de megamonopolios a escala mundial, los grandes capitales ya no se invierten principalmente en el sector productivo sino que se han convertido en capital financiero en el que las ganancias se obtienen por dos medios: primero, apropiándose de las ganancias de los capitalistas más pequeños a través de las tasas de interés; y, segundo, creando más dinero ficticio como resultado de la especulación: bolsas de valores, títulos, reaseguramiento y otras artimañas financieras.

En este ‘nuevo mundo’ dominado por la especulación, los grandes monopolios no se valoran por su productividad sino por la ‘percepción’ del mercado. Es aquí donde las confrontaciones económicas, comerciales y políticas toman tanta importancia: como resultado de una guerra o simplemente de una amenaza de guerra o intervención, las acciones en las bolsas de valores pueden multiplicarse astronómicamente y otras irse a la quiebra en un instante. En este ciclo especulativo los únicos ganadores son los megamonopolios y los perdedores siempre serán los pueblos, que terminan pagando las quiebras de los Estados y los capitalistas más débiles.

El cambio climático y la destrucción de los medios de vida son consecuencias del sistema de producción imperante

Hasta hace unas décadas, el debate del cambio climático, el cuidado de la naturaleza y las energías renovables era un asunto de académicos y gentes de izquierda que ya anunciaban la crisis ambiental y las consecuencias que traería al medio ambiente y a la vida misma el comportamiento irracional de los seres humanos, motivado únicamente por el deseo de confort y consumo, y la necesidad de los capitalistas de incrementar al máximo sus ganancias.

Los anuncios de los movimientos ambientalistas del siglo XX se hicieron realidad y hoy es evidente que el desarrollo capitalista, el consumismo y la lógica del mercado por encima de la vida están llevando al planeta al borde de la destrucción, al punto en que algunos de los países y consorcios más poderosos se cuestionan la posibilidad de subsistencia del modelo capitalista e intentan acciones para ‘mitigar’ el impacto de sus economías sobre el medio ambiente, tratando de implementar regulaciones e ‘instrumentos de mercado’ para estimular las tecnologías limpias.

Sin embargo, la realidad es que bajo el actual modelo de dominación global no es posible revertir la tendencia a la destrucción de las bases de la vida. Mientras se mantenga la dominación de unos países sobre otros y prevalezca el crecimiento económico sobre el bienestar de los seres humanos, todas las acciones ambientalistas no serán más que paños de agua tibia ante una crisis ambiental sin precedentes.

Resistencia civil, guerras revolucionarias y pueblos en lucha

Es un hecho que la opresión y desigualdad social engendran resistencia. Por eso, en todos los continentes se han presentado poderosos movimientos de masas exigiendo derechos y libertades y se están consolidando y conformando movimientos revolucionarios, ambientalistas, de derechos humanos, feministas, antiimperialistas y por derechos civiles. Las masivas protestas de los ‘chalecos amarillos’ en Francia son clara muestra de la creciente inconformidad del pueblo.

Colombia: ascenso y consolidación del fascismo, resistencia y lucha del pueblo

El Centro Democrático y el gobierno de Iván Duque tienen muy claro que su apuesta es por profundizar el modelo de país que su mentor, Álvaro Uribe Vélez, impuso a sangre y fuego. Se trata de un modelo antidemocrático, que legitima la supremacía de un sector de las clases dominantes y pone al Estado en función de garantizar una legalidad que solo beneficia a los sectores más poderosos de la sociedad.

Por cuenta de la acción del Estado en favor de las empresas extranjeras y de sucesivas reformas tributarias y laborales, Colombia no solo se ha consolidado como el principal aliado del Gobierno de los Estados Unidos en la región sino que se ha convertido en ‘el lugar ideal’ para

los negocios del capital financiero y un trampolín para la inversión de las empresas multinacionales en Sudamérica. Esto demuestra la entrega sistemática de la soberanía nacional a los monopolios internacionales y a los intereses de los EE.UU.

La destrucción de los acuerdos de paz es un imperativo para el actual gobierno. Es claro que el interés de Duque y su partido es el retorno a la guerra, la violación de derechos humanos, la persecución y exterminio de líderes sociales y la consolidación de un Estado de terror que garantice la prosperidad económica para los suyos y la explotación y el sometimiento de millones de colombianos.

Con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” se consolida el enfoque autoritario y fascista del régimen que reserva para el Ejecutivo las decisiones sobre el modelo de desarrollo y crecimiento social y económico, mientras define un papel pasivo y sometido a los diferentes sectores de la sociedad. Además, se rediseña la estructura del Estado, se asigna un rol a los territorios de acuerdo con los intereses del gran capital y se impone el enfoque del gobernante de turno para los problemas más álgidos de la nación: la paz y salida al conflicto interno, la pobreza y la soberanía.

Asimismo, el Ejecutivo ha introducido un paquete de reformas –tributaria, pensional y laboral– que solo apuntan al empobrecimiento de las masas de trabajadores y trabajadoras.

2. Perspectiva de los trabajadores a nivel nacional e internacional

El siglo XXI llega con la profundización de las violaciones a los derechos laborales. Durante el siglo pasado, el capitalismo llegó a su tercera etapa: el imperialismo. En esta fase, la supremacía del capital financiero y especulativo ha generado guerras regionales de rapiña y mayor explotación de la fuerza de trabajo mundial.

Exponemos aquí algunos elementos que consideramos importantes para la discusión sobre el mundo laboral y del trabajo.

En lo internacional

Hoy, una de las estrategias de los gobiernos y las grandes empresas es avanzar en la distribución internacional del trabajo y aumentar la explotación de los trabajadores. La desregulación laboral es un ejemplo claro de esta tendencia y los delegados de empresas y gobiernos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevan varios años proponiendo prohibir o limitar el derecho de huelga, mientras se oponen a las acciones hacia un convenio sobre **debida diligencia**¹ en la cadena de suministro.

Otro elemento tiene que ver con que, como respuesta a las continuas crisis, el imperialismo está impulsando la ‘cuarta revolución industrial’², que viene generando pérdida de derechos, flexibilización laboral y destrucción de empleos como resultado de la automatización y el uso de plataformas digitales, cambios tecnológicos y nuevas formas de trabajo. Todo esto ha traído consigo la aparición de zonas de exclusión de derechos laborales y la redefinición de las relaciones de trabajo y producción en gran parte del mundo ante la mayor integración y consolidación de la incidencia supranacional

1 “La debida diligencia en materia de derechos humanos es generalmente entendida en relación con aquellas herramientas o medidas a través de las cuales las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos sobre los derechos humanos de sus actividades o de las que se deriven de sus relaciones de negocio, las cuales suelen incluir las actividades de sus subsidiarias, subcontratistas, proveedores y otra serie de actores con quienes la empresa establezca transacciones económicas”. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Madrid, España: noviembre 15 de 2018. Recuperado de: <https://observatoriorisc.org/debida-diligencia-de-que-hablamos/>

2 La tesis de la cuarta revolución industrial la han venido promoviendo los empresarios y gobiernos mas poderosos del mundo que, desde 1970, se reúnen anualmente en el Foro Económico Mundial (WEF) en la ciudad de Davos (Suiza).

de las cadenas globales de suministro. Este fenómeno ha dado lugar a la llamada ‘captura corporativa’ de las agendas públicas de los países, que no es más que la defensa de los intereses de las grandes multinacionales y de su base nacional.

El modelo neoliberal ha mutado y se ha mezclado con propuestas estatistas para resolver las crisis cíclicas del capitalismo. Se presenta la permanencia del modelo con énfasis en los llamados ‘países periféricos’ aunada a la implementación de medidas proteccionistas y neokeynesianas al interior de las potencias imperialistas.

Todo lo anterior ha permitido el surgimiento y desarrollo de nuevas formas de precarización laboral, especialmente en la economía de servicios. Por su parte, la alienación generada por los discursos de emprendimiento y las políticas de autoempleo ha generado un proceso de asimilación sin mayor resistencia de los trabajadores jóvenes a las nuevas formas de precarización. La forma de inserción laboral de los jóvenes ha dejado de ser el contrato de trabajo y se imponen los trabajos por servicios, por horas y al destajo.

La ciudadanía laboral es ahora más ‘amplia’ debido a la imposición de un nuevo orden contractual y de propiedad por parte de los neoliberales, que han impulsado otras formas de participación en el mundo del trabajo así como de resistencia o adaptación a fenómenos como la relocalización y la deslaboralización de las relaciones de trabajo. Modelos como la *gig economy*³ expresan la forma en que las nuevas tecnologías son

“Es un sistema de relación entre empleador y empleado donde los trabajos temporales y flexibles son más comunes y las empresas tienden a contratar personas independientes (contratistas) en lugar de empleados con contrato [a término] indefinido o fijo. Estas personas independientes trabajan de manera autónoma dentro del margen que determina la plataforma (empresa) para la cual trabajan. Por ejemplo, las personas que trabajan en Cornershop [o Rapi] comprando los encargos del supermercado deciden cuándo trabajar según su disponibilidad y la demanda actual”. Club de Innovación. Santiago, Chile. Recuperado de: <http://www.clubdeinnovacion.com/bloginn/que-es-la-gig-economy>

usadas para el aumento de la explotación laboral y la tasa de ganancia de los monopolios imperialistas, utilizando estrategias como el aumento de las jornadas laborales mediante el teletrabajo, la virtualidad y la integración de los teléfonos inteligentes como herramientas de trabajo y productividad.

La discriminación a la mujer trabajadora es una realidad y tiene múltiples dimensiones: menos oportunidades, trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, precarización y desprotección social, y una brecha salarial con los hombres que en el mundo es mayor al 24% y en Colombia alcanza casi el 28%, mientras en los cargos de dirección la diferencia crece a más del 50%⁴. En general, en el mundo del trabajo las mujeres son más vulnerables ante el acoso y las relaciones laborales discriminatorias que se naturalizan en una sociedad machista y patriarcal.

También, como resultado de la globalización y el surgimiento de grandes megamonopolios, es una realidad la existencia del proletariado internacional: miles de trabajadores en varios países son contratados y explotados por un mismo monopolio y comparten, por lo tanto, reivindicaciones y aspiraciones a las que el movimiento sindical debe responder a nivel nacional y más allá de las fronteras.

Consideramos importante promover y dar fuerza a los escenarios de coordinación y unidad de acción con iniciativas, plataformas y procesos que, sectorial o regionalmente, convoquen y construyan respuestas al avance de este sistema global de dominación y explotación. Desde la Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo (ITG) pensamos que debemos superar el debate de alineamiento con una u otra organización a nivel internacional. Proponemos adoptar una política abierta,

4 Según el informe de desarrollo Humano del PNUD, la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia es del 27,7%, mientras en el mundo es de 24%.

en la que aportemos a la organización y coordinación de luchas a nivel internacional, independientemente de la afiliación a federaciones internacionales o a sindicatos globales, siempre y cuando estén en abierta oposición a estas políticas y dispuestas a la movilización y lucha en defensa de los trabajadores.

La lucha de los trabajadores a nivel mundial debe ser por la organización y coordinación internacional, el reconocimiento de hermanos de clase en todo el mundo.

En lo nacional

La situación del sindicalismo colombiano no ha cambiado mucho en este siglo. Se mantiene el estancamiento del crecimiento sindical, exceptuando algunos sectores específicos como el público, el de servicios y la agroindustria. Aunque en los últimos años se reporta un ligero incremento de la tasa de sindicalización, la realidad es que se ha venido debilitando el movimiento sindical por el avance de la desindustrialización y por las políticas antisindicales por parte del gobierno y los empleadores.

En resumen, permanece la dispersión, baja tasa de afiliación sindical y pérdida de la capacidad de negociación colectiva: con una población ocupada de cerca de 23 millones de trabajadores, existen aproximadamente 1,1 millones sindicalizados que se agrupan en cerca de 6.000 sindicatos activos y 7 centrales sindicales.

Como Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo (ITG) valoramos la iniciativa de quienes han avanzado en experiencias innovadoras de fortalecimiento y construcción sindical. El sector minero energético es un claro ejemplo de que es posible avanzar en la discusión y posibilidades de fortalecer un sindicato único de industria.

Es una necesidad que la CUT, como vocera y representante de los trabajadores y trabajadoras colombianos, reclame espacios de participación e

incidencia en la definición de políticas públicas, más allá de la agenda laboral.

De otra parte, las oportunidades que abrió el proceso de paz para reconstruir y fortalecer al sindicalismo colombiano se están cerrando como resultado del ascenso del fascismo al poder. Así, se han estancado o bloqueado las propuestas de reparación colectiva, la ley estatutaria de derecho a la protesta y la negociación multinivel, entre otras. Duque ha impulsado, y logrado en parte, un grado de captura corporativa del sindicalismo, mientras la firma del pacto por el trabajo decente entre el actual gobierno y las demás centrales sindicales traerá para los trabajadores graves implicaciones en materia de derechos laborales, protección social, estabilidad, modelo sindical, etc. El desarrollo de las negociaciones del salario mínimo⁵ para el año 2019 fue claro ejemplo de esto.

El régimen y los empresarios han iniciado una guerra contra el sindicalismo que no se ha adherido a su propuesta de ‘pacto por el trabajo decente’, manifestada en la campaña de destrucción política y moral de FECODE, en la cooptación de organizaciones existentes para una nueva versión del sindicalismo corporativo y ‘de concertación’, en el fortalecimiento del sindicalismo patronal utilizando a la CGT, y en las limitaciones al ejercicio de la libertad sindical con el uso intensivo de tribunales de arbitramento y la prohibición de facto del derecho a la huelga⁶.

5 A propósito de esto, la definición del salario mínimo se ha convertido en un ritual poco sustancial y de resultados pobres para el pueblo colombiano, por lo cual es necesario promover cambios estructurales en la estrategia y alcance de esta negociación.

6 Aunque el derecho a la huelga está contenido en la legislación laboral, en la práctica se ha impuesto una prohibición y criminalización de la huelga a los trabajadores de la salud y los servicios públicos, a quienes se les ha prohibido expresamente. Adicionalmente, más de 15 huelgas en otros sectores se han declarado ilegales en los últimos 10 años, entre ellas la de los trabajadores de Avianca y más de 9 huelgas de trabajadores mineros en el norte del país.

Esta guerra incluye la retoma del uso sistemático de la violencia contra luchadores sindicales y sociales, lo que se ha llamado la *reparamilitarización* de las formas de acción del establecimiento contra el pueblo.

Proponemos

Desde la Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo (ITG) proponemos al movimiento sindical:

- Luchar y promover las iniciativas tendientes a materializar el mandato constitucional de establecer un **estatuto del trabajo** que asegure el estatus constitucional de las libertades y derechos sindicales y laborales a todos los trabajadores en el territorio Colombiano y fuera de él, como parte esencial de la democracia y para superar la falta de garantías que prevalece. Creemos que esto pasa por debatir cuáles deberían ser sus fundamentos de principio y definiciones concretas, acordes a los cambios que el mundo del trabajo ha traído en el nuevo siglo.
- Defender a las organizaciones sindicales como una necesidad y un derecho para todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, y es una obligación del Estado garantizar su existencia. Los sindicatos son elemento esencial en un Estado de derecho y en la democracia.
- Avanzar, desde la central y sus subdirectivas, en procesos de fortalecimiento y afiliación de organizaciones sindicales pequeñas o débiles. Esto, con el fin de que sus bases y dirigencia estén en capacidad de unirse en propósitos y objetivos que confronten el paralelismo y la dispersión sindical promovida desde los patronos y el Estado.
- Ponernos, como obreros y trabajadores organizados, en primera línea para hacer frente a la arremetida del fascismo y luchar por los

derechos y libertades del pueblo en general. La desigualdad, la precariedad y la falta de condiciones dignas de vida es hoy una situación común para las mayorías, estén o no organizados, estén o no formalizadas, por lo cual la confrontación del fascismo es tarea urgente del movimiento sindical.

- Luchar por los derechos y libertades de las mujeres, promover la activa participación de la mujer en espacios de dirección del movimiento sindical, luchar contra la discriminación y en contra de las relaciones patriarcales debe ser una prioridad para nuestras organizaciones. Asimismo, debemos promover una agenda específica para reivindicar los derechos de las mujeres e integrarlas en las mesas de negociación con el Estado y las empresas.

- Garantizar la pervivencia y el fortalecimiento de la negociación colectiva como parte de la cotidianidad de las organizaciones sindicales, pues es el mecanismo más importante de lucha del movimiento sindical y tiene reconocimiento constitucional e internacional. Sin embargo, en Colombia tiene una tasa de concreción extremadamente baja, lo que evidencia el poco compromiso del Estado con su garantía y el interés de los patronos por impedir su desarrollo.

3. Paz, derechos humanos y víctimas

Frente a la paz

El conflicto social y armado brota de colisiones de intereses económicos que nos diferencian y en algunos casos nos hacen antagónicos. Esto desaparecerá si cesan las contradicciones basadas en cómo se produce y quién se apropia de la ganancia y cómo se reparte la riqueza que producimos.

La guerra es una manifestación de la agudización de ese conflicto y existe en nuestro país y en otras partes

del mundo. Esto debe llevarnos a buscar salidas a los cambios económicos, políticos y sociales necesarios para resolverlo, así como al problema de quién detente el poder político, para hablar sin ambages del fin de la guerra.

No es solo un problema de voluntades sino de los intereses que están en juego. Nos la jugamos toda por la justicia social, que es un anhelo popular y de la sociedad en general frustrado por el sistema social, el modelo económico y los gobiernos que afianzan su poder político mediante distintas formas de violencia: militar, policial y política.

Una salida política al conflicto interno de nuestro país necesita de una cultura de lucha por la paz que se exprese en libertad para los trabajadores y el pueblo, e identifique con claridad las causas de la violencia y las combata, especialmente la penalización y criminalización de la protesta y la lucha social. Estas son manifestaciones de una violencia estructural del sistema social vigente, de sus formas de mantener el poder político, que vuelve única víctima al pueblo y sus organizaciones.

Frente a los derechos humanos

La violación de los derechos humanos en nuestro país ha sido generalizada y el movimiento sindical no escapa a esto, lo que ha favorecido la vulneración de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, de las libertades sindicales y las garantías laborales.

El movimiento sindical, en particular el que hace parte de la CUT, ha sufrido una violencia histórica selectiva y sistemática. Cerca de 500 sindicatos han sido víctimas de un hecho violatorio de la vida, libertad o integridad de alguno de sus afiliados.

Los afiliados y dirigentes sindicales han jugado un papel destacado, más allá de lo gremial, en la construcción del tejido social y la dinámica social de sus

comunidades. La violencia contra el sindicalismo representa no solo el asesinato de sus integrantes o afectaciones individuales sino la afectación a sus organizaciones, sus procesos sociales y la democracia.

La CUT ha sido víctima de una violencia sistemática, que afectó y afecta al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, y que ha vulnerado la existencia y el papel de las organizaciones sindicales. La exigencia de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición es un reto y un compromiso ético y moral para la CUT. En este sentido, debemos exigir medidas de reparación colectiva para nuestra Central y el conjunto del movimiento sindical.

Como corriente sindical, estamos de acuerdo en lo que ha venido planteando la CUT en torno a los tres niveles de afectación colectiva: el nivel de daños al movimiento sindical, el nivel de daños a las organizaciones sindicales y el nivel de daños a los trabajadores. Es por eso que las medidas de reparación colectiva para el sindicalismo, como exigencia al Estado colombiano, las entendemos en su conjunto como el restablecimiento de la libertad sindical en el país, la cual ha sido gravemente afectada por el proceso de señalamiento, cultura antisindical y agresiones por parte de agentes del Estado y del empresariado, entre otros.

Frente a las víctimas

Como corriente sindical compartimos que la CUT se reconozca como víctima de violaciones sistemáticas a los derechos humanos.

Entendemos a las víctimas como sujetos políticos activos, que demandan verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición. Según Front Line Defenders, Colombia es el primer país en asesinatos líderes, lideresas y defensores, ocupando el 40% de la cifra mundial. Según la Defensoría del Pueblo, en 2018 se

registraron 178 casos de homicidio contra quienes defienden los derechos de todos.

Estamos de acuerdo con que la CUT plantee que son víctimas los y las sindicalistas que han sufrido violaciones a sus derechos humanos, sus familiares, las organizaciones sindicales y el movimiento sindical en su conjunto. Por esta razón, creemos que se debe seguir adelante con las actividades conducentes a reconstruir y visibilizar la memoria histórica del proceso de victimización del movimiento sindical en Colombia.

Para una correcta reparación al movimiento sindical y a la CUT, exigimos la restitución de un ambiente propicio para la libertad sindical y garantías para su ejercicio, así como una política real de formalización laboral y de participación del movimiento social de los trabajadores y trabajadoras en la democracia.

Asimismo, planteamos que la lucha es por una reparación integral en todas las dimensiones: rehabilitación, acompañamiento psicosocial, restitución, compensación, indemnización, satisfacción y garantías de no repetición en los componentes político, económico, jurídico y simbólico.

Reparación

Proponemos al movimiento sindical luchar por:

- Una comisión de la verdad que funcione.
- Que se develen las relaciones y se castiguen los crímenes cometidos por agentes del Estado, políticos, paramilitares y empresarios que han ejercido violencia contra el movimiento sindical para imponer sus intereses.
- Que cesen los señalamientos de funcionarios del Estado contra el sindicalismo.
- Que se depuren los archivos de inteligencia del Estado y se revelen las operaciones de los cuerpos

de seguridad y la Fuerza Pública en contra de los sindicalistas y sus organizaciones.

- Que cese la impunidad frente a la violación de los derechos humanos de los sindicalistas.

Verdad y justicia

Consideramos necesario que el sindicalismo colombiano se movilice por:

- Reformas legales y constitucionales que establezcan de manera plena libertades sindicales y el cumplimiento de los acuerdos internacionales de la OIT.

- Estatuto del trabajo.

- Financiamiento por parte del Estado de la reconstrucción de la narrativa de la memoria histórica del movimiento sindical y los familiares afectados para conjugar la historia con la memoria, pues esta no es un relato neutral sino que hila la identidad, pensando en el pasado, presente y futuro.

- Reconocimiento por parte del Estado de su responsabilidad con las víctimas del sindicalismo, garantías para la reparación a sus familiares y garantías de no repetición.

Hoy continúan los hechos de victimización

Los asesinatos de dirigentes y líderes sociales son sistemáticos. Durante el gobierno de Iván Duque ya se completan 130 víctimas, 23 de ellas en lo corrido de 2019: campesinos, indígenas, afrocolombianos, opositores políticos al régimen, reclamantes de tierras y quienes históricamente han luchado por una reforma agraria democrática e integral en Colombia, defensores de territorios étnicos, activistas contra la expansión de la minería y la agroindustria, y luchadores por la

implementación de los acuerdos de paz han sido, entre otros, los sectores más perjudicados por este ambiente de alto riesgo para la vida, señalamiento y estigmatización que, sin duda alguna, es la expresión del cierre de espacios democráticos y políticos por parte del gobierno colombiano, en cabeza del presidente Iván Duque.

Nuestra exigencia a los poderes del Estado es a que garanticen la vida de los líderes sindicales y populares, así como los derechos a la movilización, lucha social, libertad sindical y oposición política en Colombia. Lo anterior implica no solo la protección y las medidas administrativas por parte de las autoridades competentes del Estado sino también las garantías necesarias y suficientes para las organizaciones sociales y sus dirigentes.

4. Estatutos, estructura y proceso electoral

Para la Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo (ITG) es fundamental que cualquier cambio a los estatutos, estructura organizativa y del proceso electoral de la CUT esté en el marco de sus principios y naturaleza:

Una organización sindical de tercer grado, unitaria, clasista, pluralista, democrática, solidaria, progresista y antiimperialista que se propone la unidad de todos los trabajadores y obreros colombianos organizados legalmente sin distinción de raza, credo religioso, ideas filosóficas, opción sexual o militancia política.

Desde este enfoque, construiremos y apoyaremos las propuestas que se den en el VII Congreso de la CUT.

Proponemos para la discusión los siguientes temas:

- Mantener y mejorar los sistemas de elección directa de las instancias de dirección de la CUT. Nuestra propuesta es la implementación del voto

electrónico, generando las garantías necesarias para todas las organizaciones filiales y especialmente para sus afiliados y afiliadas.

- Reorganizar o ajustar los departamentos y las instancias de dirección, definiendo funciones claras para cada uno de estos espacios.

Esperamos también que a las conclusiones de este Congreso se integren las conclusiones del VI Congreso de Mujeres de la CUT.

Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo

Bogotá, marzo de 2019

TESIS PARA EL VI CONGRESO DE MUJERES DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

Bogotá, 6 y 7 de mayo de 2019

Estimadas compañeras:

Es para nosotras muy importante participar en las deliberaciones que se llevarán a cabo en el VI Congreso de Mujeres CUT. Consideramos que el importante acumulado de lucha que se ha venido dando en los anteriores congresos nos debe servir de marco y punto de partida para lograr la unidad en un pliego conjunto de las trabajadoras colombianas.

Durante los últimos 30 años, la CUT ha sido testigo de grandes cambios en la vida económica, política y social en el país y el mundo, cumpliendo un papel importante en la lucha por los derechos políticos, económicos y sociales de los trabajadores y las trabajadoras en Colombia.

Por ello, consideramos que nuestra Central debe avanzar en el fortalecimiento de una posición política que proponga salidas alternativas al capitalismo actual y haga suya la tarea de la destrucción del sistema patriarcal capitalista en Colombia, que agobia principalmente a las mujeres.

Estamos listas para apoyar a la CUT en los retos que hoy afronta, impulsar la generación de nuevas posiciones políticas desde una óptica del pueblo y su proyección, así como militamos decididamente en la causa contra el sistema patriarcal.

Hemos elaborado ponencias para las comisiones preparatorias del VI Congreso de Mujeres CUT. Esto, a partir de un trabajo colectivo de las compañeras que hacen parte de la corriente de mujeres a nuestro interior con el que esperamos aportar y aprender de la diversidad de mujeres que se expresan en

este Congreso. Estas propuestas de discusión se apoyan en estudios oficiales, particulares y experiencias de cada una de nosotras.

En el proceso de compilación de este documento nos han surgido varias inquietudes. Una de ellas es desde qué perspectiva estamos evaluando la condición de las mujeres. Hay muchos trabajos sobre el tema en Colombia, pero la mayoría de ellos están contruidos para identificar los factores que impiden que las mujeres sean más productivas y aporten al actual régimen económico.

Actualmente, solo por poner un ejemplo, el Gobierno busca que la economía informal sea declarada ilegal en el Plan Nacional de Desarrollo para garantizarle al capital financiero que pueda cooptar los aportes de los sistemas de seguridad social, los impuestos y la bancarización de un gran espectro de la población. Por ello, los datos de precarización y pobreza en las mujeres deberían relacionarse con la economía informal y la economía del cuidado, de forma que pueda observarse que las condiciones de quienes ejercen estas labores no difieren mucho de las que soportan las trabajadoras formalizadas que tienen como ingreso el salario mínimo.

Al revisar el PND y los estudios consultados para su elaboración, es claro para nosotras que estamos de acuerdo con el Gobierno en varias cosas: hace falta una mayor y mejor política pública sobre mujer y género; las brechas salariales son enormes entre hombres y mujeres; hoy sigue descansado sobre las mujeres el cuidado de la infancia, la juventud y la vejez; hay una baja participación de la mujer en la toma de decisiones; las mujeres están siendo violentadas en el seno de la familia y la sociedad en épocas y zonas de paz y guerra; y actualmente la mujer rural se encuentra en peores condiciones de dependencia y vulnerabilidad.

Todas las propuestas contenidas en el PND plantean transversalidad del enfoque de género y el

apoyo para que las mujeres puedan ser autónomas y reconocidas como parte activa del desarrollo social, en especial para garantizar la accesibilidad, la cobertura y su organización. Sin embargo, todo esto se realiza desde una perspectiva que busca dar mayor desarrollo al capitalismo extractivo y especulativo, asunto que no compartimos como mujeres sindicalistas que queremos una sociedad diferente.

¿Qué tipo de economía necesitamos para liberar realmente a las mujeres del sistema patriarcal capitalista? Pasamos de las rejas del hogar a las rejas de los puestos de trabajo y al consumismo que reproducen la valoración y el papel asignado en esta sociedad a la mujer. Vemos con preocupación que el enfoque contenido en el PND busca liberar la mano de obra cautiva en los hogares para que las mujeres participen en los grandes enclaves de capital extractivo, como los casinos en los grandes proyectos extractivos y de infraestructura, dejando las labores de cuidado a otras personas por la necesidad apremiante de obtener mayores ingresos familiares.

Asimismo, el proyecto de PND presentado a Congreso dice que la educación es un elemento crucial para ganar autonomía y aceptación en el ámbito laboral. Sin embargo, las mujeres somos las más educadas pero las de menores ingresos y que mayormente soportamos el desempleo. ¿Qué pasa entonces? Hay que cuestionar la educación que se imparte desde la infancia, aquella que nos integra a la sociedad.

De otra parte, hay un avance en la participación de las mujeres en los puestos de decisión del Estado y del sector privado, pero muy poco en dirigencia en las organizaciones sociales, gremiales y democráticas del pueblo. Tal vez porque los capitalistas entienden que involucrar a mujeres en puestos de dirección o como trabajadoras soporta y atornilla más su mundo. Entonces, si no colocamos atención a la organización de

las mujeres en las organizaciones del pueblo, ¿cuándo vamos a entender que se requiere de la participación activa de las mujeres en la resistencia y la transformación?

Las impresionantes manifestaciones de mujeres a nivel mundial del pasado 8 de marzo de 2019⁷ evidencian que el movimiento de las mujeres hace parte de las grandes resistencias al modelo neoliberal y a la globalización imperialista, que se organiza y reta el ascenso de los gobiernos fascistas en el mundo caracterizados por atacar y relegar a las mujeres, que levanta su indignación por la violencia y feminicidios de las mujeres en situaciones de guerra y paz, y que denuncia todas las prácticas que denigran a la mujer en las diferentes esferas de la sociedad.

El movimiento de las mujeres se ha colocado al frente de la lucha social y política, y promete levantar los cimientos de esta civilización construida sobre el despojo, la muerte, la explotación y el enriquecimiento vil de unos pocos. No es para menos: nuestro cuerpo y nuestra vida se convirtieron en botín de guerra, en mercancía y en ganancia de porcos por la sobreexplotación de las trabajadoras, para quienes el feminicidio acecha constatemente, el amor se convierte en supeditación y los lazos de familia en control.

El avance desde la CUT ha sido muy poco en este tema. No estamos pidiendo las mujeres seguir siendo actores de segundo orden en la política y en el

7 Las movilizaciones de las mujeres en el marco de las jornadas del 8 de marzo, del 25 de noviembre, por los derechos sexuales y reproductivos, a favor del aborto y contra el patriarcado, el capitalismo y el avance del fascismo y autoritarismo de los Estados y gobiernos muestran la diversidad y pluralidad de las expresiones de mujeres que hacen valer sus derechos y construyen otra propuesta de sociedad. Se resaltan las masivas movilizaciones en Argentina, Chile, Perú, Venezuela, Uruguay, Paraguay, Francia, España e Italia, entre otros, así como el aumento de las concentraciones de mujeres de diversos sectores y regiones en Colombia. Igualmente, la existencia de diversos procesos de unidad y articulación de las mujeres, entre ellas la Conferencia Mundial de Mujeres y el Encuentro de Mujeres de América Latina y el Caribe.

gremio, estamos proponiendo que se realice una transformación de la política interna de la CUT para que se fortalezca con la participación e incidencia de las mujeres.

Por todo lo anterior, planteamos que el VI Congreso de Mujeres de la CUT proponga al VII Congreso CUT la construcción y aplicación de una política sobre la mujer trabajadora colombiana, desde las perspectivas de resistencia y alternativa al modelo político, económico y cultural. Esto requiere:

a) Abordar la política pública de mujer y equidad de género desde la mirada de los y las trabajadores

Evaluar la política de mujer y equidad de género del Estado colombiano y las políticas del actual PND en relación al tipo de relaciones económicas y sociales que se pretenden afianzar o transformar desde las clases dominantes. Asimismo, plantear políticas que develen estas intenciones y propongan alternativas democráticas que frenen la cosificación de la mujer y aporten en la disminución del patriarcado y la dignificación de los seres humanos.

b) Incorporar de manera más eficaz y precisa las reivindicaciones de las mujeres en la negociación colectiva y en los pliegos

Desarrollar investigaciones sectoriales sobre las condiciones específicas de las mujeres que soporten los pliegos de negociaciones colectivas y pliegos sindicales. Esto, a través de un programa que permita el desarrollo de una línea de investigación de la CUT sobre las mujeres y su mundo laboral.

c) Ampliar la sindicalización de las mujeres y garantizar su permanencia en los diferentes niveles de dirigencia

Desarrollar campañas de sindicalización de mujeres, identificando las limitaciones que se presentan para su organización y adoptar medidas efectivas, de acuerdo a las condiciones específicas de cada sector, que permitan mayor empoderamiento, así como eliminar las barreras y trabas existentes para construirse como mujeres dirigentes.

d) Transformación de las relaciones sociales patriarcales en el seno de la CUT

Identificar las relaciones sociales patriarcales en el seno de la CUT y proponer y adoptar medidas prácticas para su transformación en todos los niveles. Asimismo, incentivar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, impulsar debates profundos sobre las desigualdades principalmente laborales y políticas para promover la participación activa de las mujeres al seno de la Central.

Además, la aplicación de la Ley de cuotas en los sindicatos debe garantizar que las mujeres lleguen a los cargos de dirección. De la misma manera, los presupuestos para las secretarías de la mujer deben aumentarse para la realización de programas de formación laboral, sindical y político acorde a las necesidades, los tiempos y realidades de las mujeres trabajadoras.

Ponencia I: MUJER, EMPLEO y SALUD

La mujer y el tenebroso panorama del sector salud: una introducción necesaria

El modelo de seguridad social en Colombia, desde la implementación de la Ley 100, fue concebido como un sistema de aseguramiento en el que prevalece la atención a la enfermedad y el financiamiento a través de los aportes de los trabajadores y empleadores, política poco útil en un país con una informalidad en el empleo que en Colombia supera el 49% para las mujeres, llegando al 80% en el campo.

Desde 1993, cuando se implementó este modelo de aseguramiento, se proyectó que en 10 años se alcanzaría una cobertura del 80% de la población, que predominantemente estaría definida por la población afiliada al régimen contributivo. Sin embargo, después de más de 25 años y de tres grandes reformas (Ley 1122 de 2007, Ley 1438 de 2011 y Ley 1751 de 2015, más conocida como Ley Estatutaria en Salud), y a pesar de haber alcanzado una cobertura superior al 95%, se sigue evidenciado un sistema de salud que tiene al borde del colapso a todo el sector público, que no mejora las condiciones de salud del pueblo colombiano y que cada día hace más precarias las condiciones laborales de los trabajadores de la salud sometidos a la tercerización, la prestación de servicios y el desconocimiento por parte de los empleadores de los mínimos derechos laborales.

Se ha unificado el Plan Obligatorio de Salud (POS) y se han ido aumentando los servicios y la tecnología, pero las Entidades Promotoras de Salud (EPS) continúan con la política de contención del gasto a través de negación de servicios y las demoras en la atención que llevan a la población, especialmente en los casos de enfermedades de alto costo, a acudir a la tutela como única forma de alcanzar el derecho a la salud.

Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el aseguramiento en salud en diciembre de 2018 alcanzó un 96,4%, con 45% de régimen subsidiado, 45% de régimen contributivo y 4,6% de regímenes especiales. Esto no

garantiza la atención a la población de zonas alejadas, donde la accesibilidad está lejos de los objetivos de la Ley Estatutaria que define un modelo integrado de atención que garantice la atención integral de la población con énfasis en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Hasta ahora, nada de esto ha podido funcionar con éxito en ningún municipio del país.

Es necesario aclarar que el régimen subsidiado es financiado por los aportes de solidaridad de los trabajadores que devengan más de dos salarios mínimos y por los impuestos pagados por todos los colombianos, y que el régimen contributivo es financiado en su totalidad por los aportes de patronos y de trabajadores. La administración de estos recursos se hace a través de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Adres), que está a cargo de toda actividad que desempeñaba el antiguo Fondo de Solidaridad y Garantías (Fosyga) y entrega los recursos de la salud a las EPS para que estas los administren, siendo estas las verdaderas intermediarias que elevan los costos de la salud y generan la crisis financiera de sector.

A pesar de haberse incrementado el gasto en salud en estos 25 años hasta llegar a \$32 billones para el año 2019, de los cuales el 98% destinado a funcionamiento, no se ve una salida a la crisis de la salud en Colombia mientras continúe este modelo.

Es de anotar que, a pesar de estos recursos, la intermediación y al alto grado de corrupción en el sector desde años atrás ha producido una acumulación de deudas para las instituciones prestadoras de salud que hoy alcanza más de \$10 billones. Esto hace que el sector viva en una continua crisis que se refleja en la mala calidad de la prestación de los servicios, el cierre de hospitales y los atrasos en el pago de los salarios a los trabajadores del sector que, en casos críticos como los hospitales de Córdoba, Cesar, Guanía y Vaupés, pasan

de 8 meses para los contratistas y 6 meses para los trabajadores de planta. Sin embargo, el Gobierno no investiga ni, mucho menos, toma medidas al respecto.

En el PND del gobierno de Duque la única referencia al sector salud fue el “Punto final”, una estrategia que busca que las EPS dejen de reconocer sus deudas con los hospitales, que se liquiden algunas de ellas a través de simples cambios de nombres y que, en los casos en que estén obligadas a pagar, los plazos sean de más de 10 años, lo que llevaría a gran parte de los hospitales a su liquidación.

Con este panorama es claro que para el pueblo no es fácil acceder a la salud como un derecho fundamental y que, dado el papel preponderante de las mujeres en el cuidado, esto las convierte en las mayores usuarias del sistema, lo que las enfrenta a cada vez más trabas para la atención y les exige destinar gran parte de su tiempo a la consecución de un servicio, aumentando su carga en el cuidado de su familia.

Bajo estas condiciones, las mujeres están llamadas a liderar la lucha y promover la organización en torno a la defensa de la salud como un derecho fundamental.

Las mujeres trabajadoras y la salud

Numerosos estudios realizados en Colombia sobre las condiciones de trabajo de la mujer, no solo en el sector informal sino en el formal, siguen develando las condiciones precarias de trabajo que soportamos: el ingreso está por debajo del salario mínimo, largas jornadas laborales y condiciones que deterioran nuestra salud son el pan de cada día y se unen muchas veces al bajo nivel educativo y a seamos, en muchos casos, cabezas de familia, es decir, mujeres que soportan una gran carga social y familiar, lo que es solo una muestra de las condiciones generales de la mujer en nuestra sociedad.

Diferentes estudios realizados en algunos países de Latinoamérica han hecho énfasis en el lugar del trabajo femenino en la sociedad, la discriminación de la mano de obra femenina y las condiciones de trabajo de la mujer con sus determinantes históricas y sociales. Asimismo, la relación de estas problemáticas con la diferenciación por clase social, raza y género que condicionan su subordinación en la estructura social, lo cual, aunque ha tenido grandes y profundas transformaciones a través del tiempo, está definido por los patrones ideológicos y culturales del patriarcado.

Al respecto, es importante decir que estos estudios siguen siendo muy limitados. Aún estamos lejos de dimensionar la realidad de la mujer trabajadora latinoamericana y todavía no se abordan suficientemente los temas fundamentales de la actualidad del trabajo femenino: trabajo informal, nuevas formas de contratación y flexibilización laboral, falta de reconocimiento social, dobles y triples jornadas de trabajo, desigualdades en la remuneración, invisibilidad de las mujeres en la prevención de enfermedades de trabajo y violencia dentro de los lugares de trabajo.

Acercándonos un poco a lo que ocurre específicamente en Colombia, el desempleo presentó un aumento mayor al ya acostumbrado en enero de 2019, llegando a un 12,8% según el DANE. Esto es más agudo para las mujeres: para el trimestre de noviembre de 2018 a enero de 2019 el desempleo femenino fue de 14%, mientras para los hombres era de 7,8%.

El trabajo informal también ha aumentado⁸, tanto para hombres como para mujeres, pero sigue siendo más representativo para nosotras, lo cual se explica por la mayor tasa de desempleo femenino. Desafortunadamente, este tipo de empleo es aceptado, tanto por hombres como por mujeres, bajo el supuesto

8 Según el DANE, la informalidad laboral en Colombia fue del 48% en 2018.

de que permite a las mujeres desempeñar de manera paralela 'sus' actividades domésticas, reproductivas y de servicio familiar en general.

En Colombia, el 42% de las mujeres trabaja por cuenta propia. Es la categoría ocupacional predominante entre las mujeres pobres y, por tanto, oculta situaciones de informalidad, pues el *cuentapropismo* no es propiamente emprendimiento laboral formal con protección social sino un medio de mera subsistencia con muy bajos ingresos, es decir, lo que se conoce como el *rebusque*. Según la CEPAL, las mujeres colombianas, nicaragüenses y peruanas son las que más se desempeñan en esta categoría ocupacional.

Claramente, las mujeres en Colombia han ido participando más en el mercado laboral, pero lo hacen en condiciones de desventaja y precariedad. Sigue existiendo una brecha de género en materia de ingresos para las asalariadas, pues perciben menores ingresos: ganan 7% menos al mes que sus pares hombres. En el grupo de trabajadores independientes, la brecha en ingresos es mucho mayor: las mujeres reciben al mes una entrada económica 35,8% inferior a la de los hombres, todo esto de acuerdo con datos del DANE de 2018.

El reporte de igualdad de género del Foro Económico Mundial de 2017 reveló que, pese a los avances de varios países para reducir la inequidad, el mundo retrocedió en este esfuerzo y la brecha entre hombres y mujeres pasó de 31,7% en 2016 a 32% en 2017.

En correspondencia con lo anterior, por cada mujer patrona o empleadora, hay dos hombres que ejercen ese mismo rol, pese a que las mujeres tienen en promedio **1,1 años más de educación que los hombres** y que hay 6.070 mujeres más que hombres que terminaron estudios de educación superior.

De otro lado, muy pocas mujeres trabajadoras en el sector informal están afiliadas al régimen contributivo, lo que indica que los eventos en salud relacionados con el trabajo son atendidos por el régimen subsidiado o por el régimen vinculado, y es aun menor el porcentaje de mujeres afiliadas al régimen de pensiones o a riesgos profesionales. **Esto lleva a pensar que existe una gran subregistro de los problemas ocupacionales de las mujeres.**

No obstante, en los últimos años se han hecho varios estudios sobre la mujer en el campo de la salud ocupacional que consideran las diferencias de género que explicitan exposiciones de riesgo diferentes y morbilidad ocupacional específica. Sin embargo, es necesario estudiar más los problemas de salud y enfermedad relacionados con el trabajo para las mujeres. Aún en la actualidad la mujer no se desempeña en muchos campos porque está presente la creencia de que hay trabajos inseguros para ellas y que la morbilidad encontrada se debe a su susceptibilidad biológica y psicológica, determinando una barrera de acceso en igualdad de condiciones y una limitante para la investigación en la mujer como sujeto ocupacional.

El estudio de la salud ocupacional de las mujeres hace que sea más que pertinente introducir la perspectiva de género en el análisis de las relaciones laborales porque es mucho lo que hay que cambiar para lograr la equidad que se requiere en este campo. Siguen existiendo grandes diferencias en la participación de las mujeres en los diferentes sectores de la economía, en el tipo de profesiones elegidas por ellas, en el modelo de contratación y en lo salarial.

Algunas investigaciones, realizadas tanto en el sector formal como informal, revelan que los factores de riesgo ocupacional que tienen las mujeres son la carga física, los factores de riesgo físico, los biológicos y los psicosociales. Actualmente, se han empezado a estudiar

los problemas de salud mental y su combinación con la doble o triple jornada que realiza la mujer. Esto se ha hecho evidente sobre todo en maestras y en enfermeras, claro, porque es donde más se ha estudiado el fenómeno.

Los accidentes relacionados con el trabajo en las mujeres que están en la informalidad se concentran en las empresas con mayor nivel de informalidad y en las trabajadoras de menores ingresos, de menor nivel educativo y de estrato más bajo, condición que es igual para los hombres.

Existe una mayor exposición de las mujeres que laboran en la informalidad a condiciones de trabajo deteriorantes, derivadas de sus condiciones de empleo –forma de vinculación, mecanismos de acceso a sistemas de protección social y nivel de ingresos–, que de las mujeres vinculadas a la economía formal. Esto, sin contar con las actividades domésticas y reproductivas que siguen casi exclusivamente bajo la tutoría femenina. Esta situación se hace mucho más evidente cuando se compara con la situación de los hombres que laboran tanto en la economía formal como informal.

Las mujeres trabajadoras del sector salud

En el sector salud en Colombia las mujeres siguen siendo discriminadas y excluidas, y aún está pendiente la realización de estudios con perspectiva de género en el mismo, a pesar de su importancia para el empleo de las mujeres.

Actualmente, en el sector salud se está lejos de llegar a una equidad de género en cuanto a que se cumpla el derecho a igual salario por igual trabajo. Allí también la mujer está en desventaja respecto al hombre para insertarse al empleo por el conflicto permanente entre producción y reproducción.

Es necesario afirmar que el empleo en el sector salud se ha visto afectado por la precarización de las relaciones laborales –flexibilización laboral, falta de

protección social– tanto para hombres como para mujeres. De igual forma, los cambios en el modelo de prestación de servicios y la reestructuración del sistema de salud que introdujo la Ley 100 de 1993 modificaron eminentemente la lógica pública de la prestación del servicio y afectaron las condiciones laborales del recurso humano del sector.

La salud hace parte de la rama de actividad denominada ‘servicios comunales y sociales’, donde representa 13% del total. La misma concentra 34,9% del empleo femenino y 11,2% del masculino, mientras el sector salud emplea a 4,8% de las mujeres y 1,3% de los hombres, lo que corresponde más o menos a 2,7% del empleo nacional. **En las actividades del sector predomina la ocupación femenina.**

El empleo en el sector salud es principalmente profesional: 69% de las personas ocupadas ha terminado la educación superior, 22% ha terminado la educación media y 5% tiene estudios básicos completos. Es decir, aquí encontramos mano de obra calificada y un 70% de esta población con 16 o más años de educación. No obstante, en este tema las diferencias no son significativas y tanto hombres como mujeres tienen similares niveles de educación.

Si bien no es común que hoy se justifique abiertamente que las mujeres tengan alguna incapacidad para asumir tareas o que tengan limitaciones para insertarse en el mercado laboral, aún persisten veladamente estructuras que imponen ‘techos de cristal’ a las mujeres, lo que les impide avanzar hacia jerarquías centrales. Esto se observa en el sector salud cuando es muy escasa la representación de las mujeres en los puestos directivos. Al observar cómo se distribuyen las ocupaciones al interior del sector, se encuentra que las mujeres llegan a ocupar, sobre todo, cargos de dirección como mandos medios. Esta distribución es poco democrática e inequitativa, con

desiguales oportunidades para que las mujeres accedan a las categorías laborales de mayor estatus.

El salario de las mujeres corresponde a un 57% del pagado a los hombres: por cada peso que recibe una mujer, un hombre recibe 1,7. Además, la brecha salarial es mayor en el grupo de profesionales.

Las personas en mayor riesgo de desocupación y exclusión son las mujeres, seguidas de los y las jóvenes de 20 a 34 años, quienes laboran en servicios y las mujeres profesionales. **La exclusión es alta porque buena parte de los ocupados tiene vínculos débiles con el empleo**, lo cual es una situación generalizada dentro del sector salud en Colombia.

En este momento, el sector salud se caracteriza por tener empleos que no dan seguridad al empleado, no le dan posibilidades para negociar colectivamente y pactar condiciones laborales ni acceder a la protección social. Adicionalmente, hay una menor proporción de ocupados y ocupadas con contrato, mientras impera la ‘flexibilidad’, es decir, en muchos casos parte de la remuneración no constituye salario sino que está bajo la figura de bonificaciones, que no cuenta para primas, vacaciones, seguro de salud o pensión.

De otra parte están los contratos por prestación de servicios. El sector salud es la actividad con mayores cifras de personas ocupadas por cuenta propia y esto ocurre tanto para hombres como para mujeres. La deslaboralización afectó con mucho rigor a este sector.

Con las reformas del sistema de salud, el trabajo fue absorbido por las instituciones prestadoras del servicio o aseguradoras, es decir, las EPS, que ocuparon más del 60% del recurso humano del sector. Esto dio lugar a que los independientes pasaran a ser asalariados y, nuevamente, de asalariados a informales, siendo esta una nueva categoría del ejercicio liberal o independiente de estas profesiones. Estos nuevos trabajadores se subordinan a un empleador con los deberes de un

asalariado pero sin protección, sin contrato y con pago con modalidad de pago integral, a destajo, pago por tarea o por hora. Además, no se le costean los riesgos de vejez, enfermedad, vacaciones primas y demás prestaciones salariales. Así las cosas, no se pueden llamar a esto un ‘ejercicio liberal de la profesión’ sino una precarización del empleo en el sector. Adicionalmente, la mayoría de los y las trabajadoras acceden a jornadas laborales extensas y estresantes en búsqueda de un mejor ingreso para cubrir sus necesidades básicas.

El género aporta a la problematización de las políticas de recursos humanos en salud.

PONENCIA 2: MUJERES Y PAZ

En el actual contexto nacional, donde el partido de gobierno ha demostrado su intención de hacer trizas los acuerdos de paz, desconocer la existencia de un conflicto social y armado, y no permitir el esclarecimiento de la verdad ni, mucho menos, la justicia para las víctimas, es donde el papel que podamos jugar las mujeres gana relevancia, como la han tenido desde que arrancó el proceso de negociación entre el Estado y las FARC.

Mujeres y víctimas

En Colombia, la violencia, el desplazamiento, la pobreza y la vulneración de los derechos fundamentales tienen rostro de mujer, especialmente de mujer rural. La población rural fue la que sufrió más el miedo y el terror en medio de la guerra, donde las muertes, las desapariciones forzadas, la violencia sexual, el reclutamiento forzoso y el desplazamiento forzado llevaron tanto a hombres como a mujeres a la desesperanza, al despojo y al desarraigo, ocupando en muchos casos los cinturones de miseria de las grandes ciudades.

Hoy, las mujeres víctimas han decidido participar del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y Garantías de

No Repetición contemplado en los acuerdos de paz a través de una diversidad de organizaciones, colectivos, redes y expresiones artísticas, entre otras. Esto, con el objetivo de conocer la verdad, es decir, saber lo que pasó, cómo pasó y por qué pasó; obtener justicia en la JEP, donde ya se han presentado informes alrededor de la violencia sexual y psicológica sufrida por las mujeres; y para poder retornar a las tierras de las que alguna vez fueron despojadas, reconstruir sus tejidos de vida, sus sueños y sus esperanzas.

Sin embargo, este camino ha sido difícil, dada la revictimización que han venido sufriendo, como el asesinato de lideresas de los procesos de restitución de tierras. Por lo anterior, consideramos esencial en este punto reconocer, apoyar y solidarizarse con las organizaciones de mujeres víctimas, reconociendo sus aportes en la defensa de los cuerpos, los territorios y la construcción de la paz.

Para el caso de la violencia antisindical, la Escuela Nacional Sindical ha registrado, entre 1985 y marzo de 2014, 13.304 casos, 3.101 de ellos contra mujeres, discriminados así: 1.738 amenazas, 866 desplazamientos forzados, 279 homicidios, 77 hostigamientos, 51 detenciones arbitrarias, 37 atentados, 20 secuestros, 14 desapariciones, 11 allanamientos ilegales y 7 casos de tortura. Estos crímenes se concentran principalmente en Antioquia (1.299), Valle (372), Cesar (302), Caldas (151), Arauca (144), Santander (114), Bogotá (103) y Risaralda (101).

El que sean menos los casos de violencia contra las mujeres se debe a que existen barreras de género para participar en el mercado laboral y en espacios de carácter político, como las organizaciones sindicales. En segundo lugar, existe un subregistro del fenómeno o no existe ninguno, como sucede con la violencia sexual como instrumento de la violencia antisindical.

Mujeres y acuerdos de paz

Los acuerdos de paz pueden considerarse como un ejemplo de la integración de un enfoque de género real en la formulación de una política donde las mujeres, sus problemáticas y reivindicaciones son reconocidas y recogidas. Este resultado parte de la participación real de las mujeres en su construcción, a partir de los foros regionales y otros espacios de concertación.

Hoy, un amplio sector de mujeres ha demostrado su interés de defender los acuerdos de paz y el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y Garantías de No Repetición, siendo partícipe de múltiples movilizaciones en el territorio nacional y generando expresiones artísticas como un ejercicio de resistencia a la posibilidad de retornar a la guerra.

Mujeres y memoria

Consideramos que la construcción de memoria y el papel de la historia en la formación de las futuras generaciones es un campo de disputa entre el fascismo, en cabeza de Duque y Uribe, y los sectores democráticos y revolucionarios. Allí, la CUT y sus sindicatos filiales deben cumplir un papel decisivo.

Se hace necesario que, al interior de nuestros sindicatos, se dialogue y se discuta el papel de la memoria y la historia, y en ese marco logremos construir nuestros relatos propios, tanto como filiales de la CUT como la Central en su conjunto. Dichos relatos, a la vez, deben permitirnos darle voz al papel de las mujeres en la historia, tanto en lo político como en lo sindical, así como reflexionar sobre el aporte que ofrecemos las mujeres a la construcción, organización y proyección de estas organizaciones.

Mujeres, verdad y reparación colectiva

Tanto la Central Unitaria de Trabajadores como sus sindicatos filiales mayormente victimizados debemos seguir luchando por:

- Verdad sobre la violencia antisindical y esclarecimiento de sus autores materiales (95% de impunidad) e intelectuales, del daño causado a la estructura sindical, del papel del Estado en dicha violencia, del papel de los grandes medios de comunicación y de la violencia sufrida por las mujeres sindicalistas.
- Justicia para las familias de nuestros líderes asesinados y desaparecidos, y para el conjunto del movimiento sindical.
- Reparación colectiva para eliminar las causas estructurales de la violencia antisindical, donde se acabe la estigmatización frente a nuestro papel en la sociedad. Partir de la experiencia de algunos sindicatos filiales de la Central en ejercicios autónomos de reparación y solidaridad que vienen siendo desarrollados principalmente por mujeres.

PONENCIA 3: TRABAJO DECENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Luchar por los derechos y libertades de las mujeres, promover la activa participación de la mujer en espacios de dirección del movimiento sindical, luchar contra la discriminación y en contra de las relaciones patriarcales debe ser una prioridad para nuestras organizaciones. Asimismo, debemos promover una agenda específica para reivindicar los derechos de las mujeres e integrarlas en las mesas de negociación con el Estado y las empresas.

(Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo. "Tesis para el VII Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores)

Dentro de su agenda, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promueve el trabajo decente entendido como “un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en

condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Para su desarrollo, la OIT propone unas áreas de trabajo:

- Derechos de los y las trabajadoras
- Oportunidades de empleo
- Protección social
- Mecanismos de acceso y diálogo social.

La definición de trabajo decente pone de manifiesto la necesidad de entender la condición de la mujer que, producto del sistema capitalista y patriarcal, mantiene, entre otros aspectos, una doble jornada –remunerada y no remunerada–, lo que en primer plano la coloca en desventaja. Esto profundiza:

- La iniquidad en las relaciones entre hombres y mujeres
- La discriminación por la condición de género
- El desconocimiento de los derechos y libertades básicos
- Los estereotipos de género, al realizar actividades laborales a domicilio y trabajo familiar no remunerado, especialmente el rural
- El retroceso en las garantías para la maternidad y, por ende, menos protección a la función reproductiva.
- Las desventajas frente a la representación para realizar el diálogo social y presencia con incidencia en diferentes instancias.
- La cultura sexista que se extiende al ámbito laboral.

Entender la necesidad del trabajo decente implica, necesariamente, un enfoque de género que permita comprender las condiciones particulares de la mujer y eliminar las brechas existentes en el mercado laboral y en la sociedad.

Al respecto, la ponencia “Situación de las mujeres en Colombia y sus luchas: logros y dificultades.

Experiencias de participación política por la transformación social de los pueblos, condición de violencia política y estructural que enfrentan las mujeres y principales demandas” elaborada por la Red Rojo y Violeta¹⁰ señala que:

En el mundo laboral se ha visto como las mujeres han logrado avanzar en transformar las relaciones de género, pero, a pesar de eso, todavía se mantiene la brecha tanto de oportunidades como de salarios entre los hombres y las mujeres. El desempleo afecta a las mujeres jóvenes más que los hombres jóvenes en casi todas las regiones del mundo, particularmente en Colombia [...] En el último periodo del año 2017, los datos del mercado laboral arrojaron que el desempleo para las mujeres fue casi el doble del masculino y tuvo una tasa de 11,3%.

A manera de ejemplo y solo en lo que tiene que ver con la seguridad social, vemos que en Colombia únicamente el 29% de las mujeres ocupadas cotiza a cesantías y tan solo el 21,7% a pensiones obligatorias. Quiere decir que solo 3 de cada 10 mujeres trabajadoras tienen alguna cobertura en este aspecto, lo cual es un índice bastante precario, teniendo en cuenta que ellas cumplen labores que muchas veces son más desgastantes que las de los hombres.

Otro gran problema que se mantiene es el ‘trabajo por cuenta propia’ o informal. En Colombia, el 42% de las mujeres se ocupa de esta manera y es, además, la modalidad ocupacional predominante entre las mujeres pobres, y, por tanto, oculta situaciones de informalidad, pues esta manera de trabajo no permite a las mujeres tener acceso a seguridad social, a salud o a cotizar para pensión. Meramente le permite un medio de subsistencia con muy bajos ingresos en lo que se conoce como el rebusque.

Un aspecto importante de lo reportado de 2015 a la fecha fue el reconocimiento, a través de la Ley 1788 de 2016 que garantiza y reconoce el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional, del pago de prima de servicios para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y aunque todavía existe disparidad en cuanto a la jornada diaria, fue un importante avance para los derechos de estas personas, que en su mayoría son mujeres.

10 Presentada en el II Encuentro de Mujeres de América Latina y el Caribe realizado en Quito, Ecuador en septiembre de 2018.

Según el informe “Perspectivas sociales y de empleo en el mundo” realizado por la OIT, la participación laboral de las mujeres en el planeta fue del 48%, mientras que para los hombres fue del 75%. Igualmente, se registró que las mujeres siguen recibiendo menos salario pese a tener mayor formación académica –9,7 años de escolaridad respecto a 8,6 de los hombres–. En 2017, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres fue de 17,6%. En otras palabras, una mujer ganó en promedio solo el 82,4% del salario de un hombre¹¹.

Adicionalmente, se ha encontrado que la jurisprudencia colombiana ha venido modificándose respecto a la estabilidad laboral reforzada de las servidoras públicas que ocupan cargos de carrera administrativa en provisionalidad, incluyendo el tema de embarazo y lactancia, enfermedades catastróficas y cabezas de hogar, privilegiando el derecho al mérito. También, en el caso de las Madres Comunitarias se les desconoce su condición de trabajadoras, la vinculación con el ICBF y, por ende, los derechos laborales por considerar que dicho trabajo es voluntario.

En el campo cultural, la existencia de mecanismos sexistas y discriminatorios para limitar el acceso de mujeres al campo laboral, como la frecuente solicitud ser mujeres jóvenes, sin hijos y ‘con buena presencia’, disminuyen la vinculación a la producción y desconocen en la práctica las reales potencialidades de las mujeres.

Igualmente, en el campo laboral se evidencia que, a pesar de tener un mismo cargo, se asigna a las mujeres roles de atención, logística o cuidado por el hecho de ser mujer.

A pesar de existir medidas de flexibilidad laboral o incentivos, algunas de ellas no reconocen las particularidades de ser mujer. Las condiciones para una

11 El Tiempo (2019, marzo 11). ¿Se ha logrado reducir la brecha laboral entre mujeres y hombres? Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/brecha-laboral-entre-hombres-y-mujeres-en-colombia-y-el-mundo-336164>

gestación, parto y posparto humanizado y respetado no cuentan con garantías efectivas en las entidades, no se garantizan condiciones ergonómicas para una mujer embarazada y los tiempos, ritmos de trabajo y carga laboral en ocasiones sobrepasan las recomendadas para un proceso óptimo de gestación. Además, no todos los centros de trabajo cuentan con salas de lactancia amigables, accesibles y que cumplan las condiciones de la norma técnica, y el proceso de cumplimiento de la hora de lactancia resulta sujeto a la voluntariedad de los jefes, así como los tiempos para el acompañamiento real del proceso de aprendizaje de hijos e hijas en la socialización primaria y secundaria.

Jurisprudencia frente a los derechos de la mujer y el trabajo decente

La OIT propuso el concepto de trabajo decente con el objetivo de “promover oportunidades para que hombres y mujeres accedan a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Este concepto se orienta hacia los cuatro objetivos estratégicos del ente internacional: la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social.

Al respecto, la Corte Constitucional lo caracterizó en su jurisprudencia, desde 1991, como “uno de los derechos sociales y económicos, los cuales deben interpretarse en estrecha relación con los principios de igualdad, libertad y dignidad humana; es garantía de las condiciones mínimas de subsistencia como medio para la atención del mínimo vital; se le concibe como un presupuesto de la realización y autonomía personal por cuanto responde a la necesidad del ser humano de sentirse útil”. Así, el Estado debe ser garante de las

condiciones que posibilitan que las personas puedan acceder al empleo o conservar el que ya tienen, y del trabajo en condiciones de dignidad. Asimismo, en 1999, resaltó que el objetivo del Estado es garantizar para todos un trabajo decente en condiciones dignas.

Respecto a los derechos de la mujer, estas son las más importantes decisiones relacionadas con este particular:

- El Decreto 2820 de 1974 eliminó las desigualdades entre el hombre y la mujer en el matrimonio.
- La Constitución 1991 consagró la igualdad total entre hombres y mujeres en la Administración Pública.
- La Ley 581 de 2000 reglamentó “la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público”.
- La Corte Consitucional, además, plantea que existen otras normas que consagraban conductas discriminatorias que constituían una vulneración del derecho a la igualdad, concluyendo que las “diferencias en el trato, lejos de ser razonables y proporcionadas, perpetúan estereotipos culturales y, en general, una idea contraria a la Constitución, de que la mujer es inferior al hombre”.

Propuestas

Para avanzar en el tema del trabajo decente para la mujer se requiere:

- Incluir el debate de equidad y enfoque de género al momento de regular las políticas de acceso y permanencia al empleo privado y público.
- Establecer un pacto para el acceso con igualdad a las oportunidades de trabajo.
- Remuneración igual para todas y todos: a igual trabajo igual salario. Esto implica combatir los ‘techos de cristal’

e implementar medidas discriminación positiva para que las mujeres ingresen a trabajos tradicionalmente negados a ellas, por ejemplo, a través de cuotas mínimas obligatorias de vinculación.

- Incluir en las diferentes empresas procesos de formación para hombres y mujeres que contemplen el enfoque de género, la legislación y jurisprudencia que regulan los derechos de las mujeres y participación política, entre otros. De esta manera se puede combatir el enfoque patriarcal de que ‘eso es asunto de mujeres’.

- Promover pactos o mandatos por la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y buscar que sean suscritos por las entidades y empresas, que también deben contar con rutas para la detección de las violencias e incorporar medidas para su eliminación. Se deben promover normas afirmativas para que, en todos los niveles, se incorporen acciones efectivas que impacten esta problemática. Toda mujer que decida denunciar debe contar con acompañamiento terapéutico, psicológico y legal.

- Por la magnitud e implicación de la problemática de acoso sexual, se requiere incorporar medidas garantistas que permitan la denuncia sin temor ni retaliación. Se deben garantizar condiciones para la permanencia de las mujeres en sus cargos sin detrimento de sus condiciones, así como acompañamiento terapéutico, psicológico y legal. Las entidades o empresas deben tener mecanismos de prevención y detección del acoso sexual.

- Promover los ‘nombramientos ciegos’ en los procesos de selección y exigir la vinculación exclusivamente por hoja de vida.

- Promover el análisis de los riesgos psicosociales y laborales con enfoque de género en el marco regulatorio del trabajo.

- Capacitación para las mujeres para su cualificación y profesionalización, de forma que se amplíe el acceso a cargos de dirección tanto en el campo laboral como

sindical. Paridad en la composición de los niveles directivos y de responsabilidad de la entidad o empresa.

- Proveer los cargos de libre nombramiento y remoción a partir del reconocimiento del talento humano existente en la entidad o empresa, y promover la vinculación de mujeres a dichos cargos.

- Eliminar la tercerización laboral y analizar la flexibilización de la jornada laboral sin que esté en detrimento de la condición personal de la mujer.

- Exigir en las empresas, entidades y organismos un plan de equidad de género e inclusión del lenguaje incluyente en las relaciones laborales y de una comunicación y lenguaje libre de sexismos.

- La escuela debe promover desde las aulas la eliminación de la segregación horizontal de las mujeres en el mercado laboral. Para ello se deben eliminar estereotipos frente a sectores tradicionalmente ocupados por las mujeres.

- En las empresas e instituciones se debe trabajar contra la segregación vertical, en el entendido de que el rol de menor autoridad debe ser asumida por la mujer (mujeres en la base).

- Promover una justicia tributaria y económica a partir de regulación de precios y eliminación de las cargas impositivas que afectan a las mujeres.

- Incorporar en los diferentes campos de conocimiento el aporte de las mujeres en este campo relevante para la especificidad cada entidad o empresa. Esto incluye visibilizar la palabra, criterio y conocimientos de las mujeres en todos los niveles para garantizar el reconocimiento del saber técnico, científico y popular de las mujeres.

PONENCIA 4: PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS

Mientras reclaman la justicia para ustedes, demuestren que ustedes son justos, equitativos. Proclamen ustedes, hombres fuertes, hombres de brazos desnudos, que reconocen a la mujer como a su igual y que, por esta razón, le reconocen un derecho igual a los beneficios de la unión universal de los obreros y obreras.
(Flora Tristán, 1844)

La base de la unión en las organizaciones sindicales es la asociación contra la injusticia de las condiciones laborales, y la brega por la dignificación de la vida de los obreros y trabajadores, así como de sus familias. En las gestas del sindicalismo por una sociedad más justa, las mujeres han participado activamente, aunque frecuentemente se les ha conminado a poner sus propias reivindicaciones en un segundo plano, con las esperanzas puestas en un futuro.

Durante siglos se mantuvo bajo un manto de duda el carácter humano de las mujeres. Sacerdotes, sabios y artistas fueron cómplices de invisibilizar su papel, estigmatizarlas, negar sus cualidades intelectuales y posibilidades con tanto ahínco que muchas mujeres también se lo creyeron y se volvieron impulsoras de estas funestas ideas y comportamientos. La hoguera, los azotes, el aislamiento, la cárcel, el manicomio o la mano dura del marido han sido utilizadas para controlarlas mientras se ha sostenido y defendido su supuesta incapacidad para decidir por sí mismas y su falta de inteligencia.

Este tipo de tratos no son desconocidos por los obreros, a quienes se les ha intentado dominar de maneras similares. Por eso, debería serles igualmente intolerable que cualquier otro ser humano sea tratado así. Desafortunadamente, muchas veces los propios padres, hermanos, novios o maridos reproducen estos comportamientos y valoraciones en el interior de las relaciones familiares y afectivas, como también en las calles y sitios sociales hacia las mujeres por ser mujeres, incluso en las organizaciones sindicales.

Crear una sociedad justa implica cuestionar los privilegios cotidianos que también hombres de sectores populares, sindicalistas y obreros replican en contra de las mujeres, sus aliadas, sus compañeras. Para ello, es necesario caer en cuenta y visibilizar cómo las ideas del patriarcado permean las relaciones sociales de los sectores oprimidos y las organizaciones que se han planteado luchar contra la injusticia y la inequidad. Esto implica para las organizaciones sindicales mirarnos hacia adentro y poner en las tareas del día a día la lucha por la dignificación, los derechos y la equidad para las mujeres.

Combatir las injusticias implica también buscar las causas que las originan y establecer mecanismos que permitan su superación, razón por la cual los sindicatos deben también revisar cómo se expresa la discriminación y violencia contra las mujeres y plantear estrategias que permitan su transformación.

Las luchas de mujeres y hombres comprometidos han permitido el logro de importantes avances en materia de derechos, aunque aún no podemos hablar de que se haya obtenido la emancipación de las mujeres. Esto hace que la lucha por el reconocimiento de las mujeres como seres humanos sujetas de derecho, autónomas y autodeterminadas, continúe vigente y deba ser consigna de primer orden en las organizaciones sindicales, bajo el principio de que no se debe tolerar ningún trato injusto hacia las mujeres e implementar medidas concretas para la transformación de esas ideas y prácticas en la vida sindical.

Sin embargo, desde la misma organización sindical no se avanza en estas transformaciones y, contrariamente, se profundiza la problemática de las mujeres sindicalizadas, ya que la participación de las mujeres en los sindicatos está condicionada por la situación laboral, por las responsabilidades familiares y por otras circunstancias derivadas del funcionamiento interno de una organización sindical notablemente patriarcal.

La reducción, recorte y negación de derechos en las políticas estatales que se afianzan hoy con el avance del fascismo afecta directa y mayoritariamente a la mujer trabajadora, pues reduce significativamente su acceso a los derechos sindicales y laborales, así como a las redes de apoyo en el campo y la ciudad. Lo anterior se expresa en condiciones de precariedad y desventaja laboral que golpean a la mujer en todos los rincones del país.

Para la mujer se han venido abriendo espacios en actividades del sector terciario de la economía, actividades económicas que segregan por ser las que presentan mayor grado de informalidad, baja remuneración y horarios que exceden la jornada laboral legal, lo que incide en alto porcentaje de dependencia económica. A lo anterior se suman estereotipos laborales según género, como el cuidado familiar, servicio doméstico, educación en primera infancia, etc.

La mujer trabajadora es percibida desde una serie de estereotipos y naturalización de labores propias de su condición según la cultura patriarcal que permea al conjunto de la sociedad y de la que no escapan dirigencias y bases organizadas sindicalmente. La participación directa de las mujeres sindicalistas a todos los niveles, desde el nivel de delegada sindical a las direcciones de las organizaciones es escaso: aunque se cuente con declaraciones, convenios y leyes que garantizan los derechos sindicales y laborales de la mujer, la mayoría de todas estas disposiciones son letra muerta porque pues no existen mecanismos de verificación o de supervisión que las hagan efectivas.

Así las cosas, a la lucha que ha enfrentado históricamente la mujer contra el patriarcado en el ámbito privado, social y laboral se suma la que tiene que dar en el terreno sindical. Paradójicamente, este último, que debería ser su resguardo frente a las injusticias, pues es bandera de las organizaciones sindicales la lucha y defensa de los derechos de sus trabajadores y

trabajadoras, se ha convertido en otro frente de lucha para la mujeres puesto que allí han encontrado también formas de opresión quizá más severas, dado el carácter del opresor, en una doble moral que impregna la organización y al mismo tiempo la desestabiliza.

Estas formas de opresión hacia la mujer sindicalizada obedecen a los mismos patrones patriarcales, pues dentro del sindicato las mujeres también son invisibilizadas y tratadas como una minoría, a pesar de que en algunos gremios, como el magisterial, aportan una amplia cuota de trabajadoras a la organización. De igual manera, se les excluye de los espacios de debate y decisión de forma deliberada. Claro ejemplo de esto es que solo 6 años después de haberse creado la Central Unitaria de Trabajadores se cree el Departamento de la Mujer y que aún existan sindicatos sin esta figura o en los que que tenga un proceso reciente de creación, a pesar de que dichas organizaciones tengan 20 o más años de existencia. No obstante, la existencia de estas instancias representa logros alcanzados por la lucha decidida de las mujeres.

También se excluye a las mujeres en los procesos de selección de negociadores de convenciones colectivas por considerarlas de poca capacidad, otro imaginario patriarcal que habita no solo en las mentes de los trabajadores hombres sino en el de algunas mujeres: se les considera inferiores a los hombres y poco aptas para ganarle al patrono una convención o un pliego de peticiones. Esta idea hace que se les considere un objeto pasivo y, muchas veces, se les subordine a varones que las utilizan para cumplir con las cuotas sindicales y, al final, dirigir las organizaciones a través de ellas.

Por todo lo anterior, asistimos a un panorama donde la mujer ocupa muy pocos espacios de dirección sindical, debido a que algunas, a pesar de tener todas las capacidades y formación para ocuparlos, son temerosas y evitan enfrentarse con ese sistema que trata de

bloquearlas, o en otros casos no reciben el apoyo de otras mujeres que siguen eligiendo hombres. A pesar de esto, quedan las pocas que resisten y luchan para abrirse espacio dentro unas organizaciones que ellas mismas, históricamente, han ayudado a construir y que hoy las desconocen totalmente.

Se hace urgente, entonces, emprender desde la CUT acciones que promuevan la participación política de las mujeres con todas las garantías que ello implica.

Tareas de la CUT para promover la participación política de las mujeres

Entendiendo la CUT como una central que dentro de sus principios y carácter se define como: **unitaria, clasista, pluralista, democrática, solidaria, progresista y antiimperialista**, y que propende, asimismo, por la participación activa de los jóvenes y las mujeres, se hace necesario ahondar en los debates alrededor del papel de la mujer en la transformación social, política y laboral de nuestro país.

Se propone que, dentro del carácter de la CUT, se profundice e impulse el antipatriarcalismo, entendido este como la lucha contra el sistema patriarcal que da privilegios a los hombres y mantiene la subordinación, opresión y discriminación hacia las mujeres. En tal sentido, la CUT debe incentivar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, así como impulsar debates profundos sobre las desigualdades, principalmente laborales y políticas, e igualmente propender por la participación activa de las mujeres en su seno.

Para lograr que el carácter antipatriarcal no sea únicamente un saludo a la bandera, se deben fortalecer algunas políticas existentes e incentivar otras nuevas que realmente permitan el empoderamiento y el sentido antipatriarcal en la CUT tanto de hombres como de mujeres, desde las bases hasta su dirigencia.

En este sentido, se propone:

1. Sindicalismo con perspectiva de género

La negociación colectiva requiere que se incluyan en los pliegos las reivindicaciones de la mujer y el cumplimiento de la normatividad vigente. Las políticas sindicales han de contener la perspectiva de género, reconociendo que el trabajo cotidiano, el del ámbito privado que recae sobre las mujeres, es también una cuestión sindical.

Por ello, los programas de vinculación y formación de las mujeres trabajadoras deben ser una prioridad en los sindicatos. Las mujeres no formalizadas, las tercerizadas, las del servicio doméstico, las dedicadas al cuidado familiar, las vendedoras ambulantes, las campesinas, las indígenas, etc. requieren hoy de lazos más flexibles que permitan no solamente la afiliación sino, además, la educación y participación directa en las tareas reivindicativas y de lucha en los sindicatos.

Aumentar el número de mujeres en las estructuras del sindicato se hace necesario, pero sumado a esto se deben generar mayores espacios de formación y promoción de la participación política de la mujer y su incidencia directa en la toma de decisiones, la formulación de pliegos y la negociación colectiva. La ley de cuota sindical, debe garantizar que las mujeres lleguen a los cargos de dirección, los presupuestos para las secretarías de la mujer deben aumentarse para la realización de programas de formación laboral, sindical y políticas acordes a las necesidades, los tiempos y realidades de las mujeres trabajadoras.

2. Ley de cuotas

Las cuotas de participación deben mantenerse como elemento de discriminación positiva y promoverse en el conjunto de los sindicatos que conforman la CUT, logrando con esta política que muchas más mujeres participen y asuman espacios de dirección. Además, debe establecerse un procedimiento de seguimiento real para asegurar su cumplimiento.

3. Escenarios de conmemoración oficiales

Promover que la CUT, de manera oficial, consigne como fechas conmemorativas en sus estatutos el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer; y el 25 de noviembre, Día Internacional de la No Violencia contra Las Mujeres, de forma que en todas las subdirectivas y sindicatos filiales se exalte su carácter de lucha, reivindicativo y conmemorativo a través de eventos en los que participen activamente hombres y mujeres y que sirvan como punto de partida para desarrollar procesos continuos y a largo plazo de reivindicación de los derechos las mujeres.

4. Escenarios de encuentro

Impulsar la realización, mínimo una vez al año, de eventos regionales y nacionales que permitan evaluar la condición de la mujer en el mundo del trabajo. Estos escenarios deben permitir establecer lineamientos y políticas mucho más claras y consecuentes con la realidad colombiana, construir redes colaborativas y generar un escenario que permita socializar y compartir experiencias.

5. Escenarios de formación

La CUT nacional, las subdirectivas y los sindicatos filiales deberán desarrollar módulos de formación específicos que permitan avanzar en tres objetivos:

- a. Entender el patriarcado, su sistema de privilegios y cómo sirve al capitalismo.
- b. Entender el desarrollo histórico de la lucha de las mujeres por sus derechos hasta llegar a la actualidad.
- c. Promover acciones de cambio, tanto individuales como colectivas, que permitan romper y transformar el pensamiento patriarcal.

TESIS PARA EL III CONGRESO DE LA JUVENTUD TRABAJADORA DE LA CUT

Bogotá, 6 y 7 de mayo de 2019

Como trabajadores jóvenes, mujeres y hombres, que participamos en las deliberaciones que se llevan a cabo en el III Congreso de la Juventud Trabajadora de la CUT, apoyamos las tesis de la Corriente Sindical Ignacio Torres Giraldo elaboradas para el VII Congreso de la CUT. Consideramos que nuestra Central debe fortalecerse con la participación activa de los miles de jóvenes trabajadores, abriendo paso a propuestas de lucha innovadoras ante las nuevas transformaciones del mundo del trabajo.

Hay una brecha muy grande entre las viejas y nuevas generaciones de colombianos. Los profundos cambios sociales y políticos en los últimos años han llevado a rupturas del hilo conductor de la lucha democrática y revolucionaria, lo que requiere hacer grandes esfuerzos para transmitir a los más jóvenes el espíritu de lucha y la experiencia de los trabajadores y trabajadoras del siglo XX.

Es un reto para el movimiento sindical ajustar las formas de organización y luchas de los jóvenes en relación a las realidades de la ‘cuarta revolución industrial’, aunque se empieza hablar ya de una quinta. Esto, en relación a la flexibilización laboral que esta traerá, puesto que las plataformas digitales, los cambios tecnológicos y las nuevas formas de trabajo han recaído sobre los hombros de las y los jóvenes del mundo, trayendo consigo ‘zonas de exclusión’ en las que no

existen los derechos laborales y conceptos como las *gig economy* que imponen cambios a las formas de contratación que aumentan la explotación laboral y la tasa de ganancia de los monopolios imperialistas.

Situación actual

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de desempleo del país para el mes de febrero de 2019 fue de 11,8%, llegando en las zonas urbanas o áreas metropolitanas, donde más se concentra la población colombiana, al 12,4%, una de las más altas de los últimos años. La peor parte de esta situación la llevan los jóvenes, las personas entre 18 y 28 años, puesto que, según la misma entidad, el desempleo en este grupo generacional llegó a 18,1%, superando la cifra de enero de 2017 que lo ubicaba en 16,8%. La situación es peor para las mujeres, alcanzando el 20,3%: por cada hombre joven que está buscando trabajo hay dos de ellas en la misma situación.

Esta situación debe llamar a la reflexión sobre el accionar del movimiento sindical agremiado en la CUT sobre cómo generar políticas y programas que recojan a este sector de la población y permitan mejorar sus condiciones laborales, protección social y vida digna.

Los y las jóvenes acceden al mercado laboral en condiciones de precariedad, pues los patronos utilizan como justificación la inexperiencia y la oferta de trabajos formales está generalmente acompañada de salarios de miseria. Esto se ve claramente en el sector de los profesionales jóvenes, donde la tasa de informalidad alcanza el 35,1% ante la imposibilidad de acceder a mejores condiciones de contratación.

Son los jóvenes trabajadores quienes mayoritariamente engrosan la fuerza laboral que utilizan plataformas como Rappi, Uber, Globo, Domicilios.com, entre otras plataformas ubicadas en las llamadas *gig economy* que están obteniendo inmensas ganancias

gracias a la explotación y vulnerabilidad de este sector de la población. Para ello se aprovechan de las reformas flexibilizadoras y de los vacíos jurídicos de los países con respecto a la regulación de la tecnología en el mundo del trabajo. Se benefician de una generación que creció bajo el manto neoliberal.

Para el sindicalismo colombiano es imperante adoptar las experiencias de países como Argentina y España, donde los jóvenes han venido logrando conquistas en materia de derechos laborales a través del sindicalismo y otras formas organizativas.

Los sectores económicos que más están generando empleo en Colombia son la construcción, las comunicaciones y el transporte, pero son también estos sectores los que se caracterizan por las altas tasas de informalidad, la poca vigilancia del Estado para hacer cumplir las leyes laborales y los escasos programas de seguridad y salud en el trabajo. Esto deja al libre albedrío a las empresas nacionales y extranjeras para aprovecharse de las altas tasas de desocupación juvenil y de la vitalidad y energía de quienes les entregan los mejores años de su vida y su fuerza de trabajo por salarios de miseria.

En materia de educación, las reformas de los últimos gobiernos, desde la Ley 30 de 1992 hasta las del actual gobierno, han enfocado sus esfuerzos en generar fuerza de trabajo de bajo costo y calificación suficiente para su aprovechamiento por parte de las grandes transnacionales, estrechar las brechas salariales entre el nivel técnico y el profesional, y dejar la formación de posgrado solo para tener bajos costos de producción y un personal competente que prácticamente no encuentra nuevos empleos.

Otra cuestión en el sector son las exenciones en materia de seguridad social y otros beneficios para las empresas que contratan jóvenes que aspiraren a ingresar

por primera vez al mercado laboral¹². Por cuenta de estas políticas solo se naturaliza la sobre explotación y precariedad del trabajo al que pueden acceder los jóvenes.

El PND y la juventud trabajadora

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) del gobierno Duque se suma a la ya conocida tendencia de pérdida de derechos, legalizando la desprotección, aumentando la flexibilización y, eso sí, aumentando la tributación de los trabajadores, sean estos formales o informales. No hay acciones concretas en el proyecto presentado al Congreso que apunten a la dignificación del trabajo de los jóvenes.

En el PND se habla de:

Incentivar la formalidad laboral mejorando el costo de la contratación formal de trabajadores. Esta estrategia debe abarcar tres pilares: elementos técnicos para una metodología de ajuste gradual del salario mínimo, propuesta para la flexibilización de los costos laborales no salariales y uso de la Unidad de Valor Tributario (UVT) como mecanismo de incremento de los cobros y costos estatales en vez del crecimiento del salario mínimo.

Esto se puede traducir de la siguiente manera:



¹² Ley 1780 de 2016: “Por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”.

El emprendimiento es una de las alternativas que propone el gobierno Duque para la población joven, promoviendo la idea de que cada quien sea independiente y dueño de su propio tiempo. No obstante, la realidad es otra: los jóvenes emprendedores generalmente trabajan extensas jornadas y en precarias condiciones, justificando tal situación como un ‘sacrificio necesario’ para hacer posible el éxito de unos emprendimientos que, en realidad, es muy baja: por cada 100 nuevas empresas, solo 19 entran al mercado formal y 18 salen del mismo.

Ante las pocas oportunidades laborales y las precarias condiciones de empleo a las que pueden acceder los jóvenes –inestabilidad, acoso laboral, bajos salarios y jornadas con horarios de más de 48 horas semanales–, el emprendimiento se ha convertido en una ‘posibilidad laboral’¹³.

Globalización y trabajo laboral de la juventud trabajadora

Es muy importante tener en cuenta que:

[Los] cambios en la economía inciden en una nueva configuración ideológica y, de esta manera, encuentran eco en la subjetividad de las personas, en sus deseos de autonomía, libertad y creatividad, y en el rechazo a trabajos opresivos, que entran en tensión con expectativas de seguridad y estabilidad [...] Las transformaciones del mundo del trabajo en América Latina se traducen en expresiones de los jóvenes ligadas a la percepción de una creciente inestabilidad laboral, que es ciertamente muy criticada, al mismo tiempo que aflora un frecuente deseo

13 Lastimosamente, la estadística de posibilidad de emprendimiento tampoco es muy alentadora. El informe “Nuevos hallazgos de la supervivencia y crecimiento de las empresas en Colombia” de Confecámaras asegura que: “Entre 2013 y 2017 entraron al mercado un total de 1’075.908 empresas y desaparecieron 1’011.613, lo que equivale a una tasa de entrada bruta o nacimientos promedio del 19,2% y una tasa de salida bruta promedio del 18,1%, con lo cual la tasa de entrada neta promedio es de 1,1% para este periodo”.

de emprender actividades productivas por cuenta propia o simplemente de no permanecer por mucho tiempo en un mismo trabajo. Así, los conceptos de trabajo y de trabajador adquieren nuevos sentidos o retoman otros en desuso o que habían estado menos visibles¹⁴.

Hay un importante sector juvenil que no busca estabilidad laboral y un proyecto de vida en una empresa. Es el mismo que hoy engrosa el sector informal de la economía colombiana (43%) y trabaja de manera independiente a través de determinadas tecnologías (teletrabajo). Esta realidad pone en cuestión si estas formas de trabajo realmente generan condiciones de mayor dignidad y pago justo, no siendo los puestos de trabajo su principal relación social.

Fascistización de la sociedad y poca organización de los jóvenes trabajadores

Durante los últimos 18 años se ha consolidado una cultura antisindical en los jóvenes como resultado del avance del fascismo en la sociedad colombiana y la falta de creatividad en las formas de organización y acción de los sindicatos ante estas realidades del mundo laboral, lo cual está generando varias situaciones:

- Baja tasa de afiliación sindical de los jóvenes.
- Poca participación de los jóvenes en las instancias de dirección de las organizaciones sindicales
- Oportunidades para el crecimiento de sindicatos patronales, generalmente promovidos o auspiciados por las mismas empresas.

Propuestas al III Congreso de la Juventud Trabajadora de la CUT

- Propiciar cambios en las estructuras sindicales, de acuerdo a las nuevas realidades de los y las jóvenes.
- Comprender que su sitio de trabajo está en el teletrabajo,

¹⁴ Boltanski, L. y Chiapello, E. (1999). El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Akal.

las redes sociales o la calle, y fortalecer los procesos de comunicación de los sindicatos.

- Impulsar campañas de sindicalización para derrotar la actual cultura antisindical en los y las jóvenes.

- Construir observatorios de juventud y trabajo que aporten en la inclusión en las negociaciones colectivas de las reivindicaciones de las y los jóvenes trabajadores en lo referente a:

- Regularización de las relaciones laborales.
- Eliminación de todas las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral.
- Universalización de los derechos sindicales de asociación, negociación y huelga.
- Protección a la vida de las personas sindicalizadas y reparación colectiva al movimiento sindical colombiano.
- Implementación de una seguridad social integral.
- Definición de salarios que consulten las condiciones dignas para la vida.
- Democratización de las relaciones laborales.
- Organización y mejoramiento de las condiciones sociales y laborales de los trabajadores informales.
- Mejoramiento de las condiciones salariales y laborales.
- Erradicación de la explotación del trabajo infantil.
- Generación de políticas progresivas de promoción al empleo que apunten a la gradual disminución del desempleo y subsidio para las personas desempleadas.
- Propuestas de empleo en condiciones de dignidad humana, salarial y laboral.

2025

9876543210

1234567890

0987654321

2109876543

Corrente Sindical

Ignacio Torres Girardo

Somos una corriente organizada de pensamiento y acción que se expresa y desarrolla al interior de los sindicatos, federaciones, centrales y demás formas organizativas de obreros y trabajadores, subempleados, desempleados y pensionados.

Rendimos homenaje a Ignacio Torres Giraldo (1892-1968), dirigente obrero y socialista que participó en la fundación de la Confederación Obrera Nacional (CON), en 1925, y del Partido Socialista Revolucionario, en 1926 junto a María Cano y Raúl Eduardo Mahecha. Su obra “Los Inconformes” es una serie de cinco libros con la que aportó a la historia social y política de nuestro país.

**Corriente Sindical
Ignacio Torres Giraldo**

corrientesindical.ITG@gmail.com

Twitter: @CorrienteITG