

JUVENTUD Y SINDICALISMO

Jürgen Eckl
Rafael Urriola
Luis F. Bilbao
Julio C. Trujillo

**JUVENTUD
Y
SINDICALISMO**



Es una publicación del Instituto Latinoamericano de
Investigaciones Sociales, ILDIS.

ISBN-9978-94-050-2 Juventud y Sindicalismo

© ILDIS

Primera edición: marzo 1992

Editores:

Jürgen Eckl

Rafael Urriola

Portada:

Isabel Pérez

Diseño gráfico:

CEPLAES - Caroline Galarza S.

Impresión:

Offset Gráfica Araujo

Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales

Calama #354

Casilla: 17-03-367

Telex: 22539 ILDIS-ED

Fax: (593-2) 504-337

Teléfono: 562-103

Quito, Ecuador

Contenido

Presentación	9
Políticas para el Empleo Juvenil como Acción Sindical	15
Legislación Laboral y Empleo Juvenil	45
El sistema dual	67
Síntesis del debate del seminario	75

Síntesis del debate del seminario

Jürgen Eckl
Rafael Urriola

Comisión 1

La sindicalización de los jóvenes, desafío para las organizaciones sindicales

El propósito de esta comisión es analizar la participación de los trabajadores jóvenes en los sindicatos del país y proceder a recomendar tareas si la situación lo amerita.

Según algunos participantes se observa una manifiesta despreocupación de los jóvenes por las actividades sindicales lo cual, en parte, obedece al sistema jerárquico del sindicalismo.

En alguna medida los directivos sindicales no ofrecen oportunidades para la participación de jóvenes. En ese contexto faltan instancias y mecanismo de capacitación para jóvenes de tal modo que estos conozcan las políticas y la organización de los sindicatos, es decir, no hay estrategias para divulgar el objetivo de los sindicatos y las centrales sindicales.

Por otra parte, si bien el sindicalismo opera y participa en política, este concepto ha sido desprestigiado en la imagen de los jóvenes por las lamentables actuaciones, por ejemplo, de algunos parlamentarios en el Congreso Nacional. Pero de hecho las directivas sindicales sufren el ataque de los políticos, por ejemplo, cuando se les acusa de privilegiados, de hacer demasiados viajes, etc. Esto es la repetición de viejos e interesados prejuicios contra el sindicalismo y que exige una respuesta del movimiento sindical, en especial, porque los jóvenes asumen como verdades situaciones que deben ser analizadas cuidadosamente. Sin embargo, es necesario reconocer, señaló J. Eckl, que en la medida que el sindicalismo ha perdido protagonismo social también pierde entusiasmo entre sus afiliados.

En el caso concreto de los jóvenes, en la medida que el sindicalismo se aleja o no trata de manera directa los reales problemas de la juventud pierde la validez su participación en el sindicato. Entre estos problemas están la formación, la capacitación, el empleo, etc. Pero, además, hay que buscar una forma institucional permanente y estable para la participación juvenil para que, a través de ello, adquieran la experiencia necesaria para reemplazar posteriormente a los actuales dirigentes.

El representante de ORIT, Bethoven Herrera, acotó que si bien es legítimo el derecho de la juventud sindical a adquirir protagonismo a través del acceso a niveles de mayor responsabilidad es asimismo necesario guardar institucionalmente la experiencia adquirida por experimentados sindicalistas. Lo que falta es una línea de correspondencia y comunicación entre ambas situaciones.

Un segundo problema es que no necesariamente los llamados temas de jóvenes son apropiados. Un ejemplo, citado por B. Herrera, es que tradicionalmente, en el caso de las mujeres se les asignan temas co-

mo guarderías infantiles, permisos de maternidad, lactancia, etc. pero ellas deberían compartir estos temas con los varones y discutir en el mismo nivel los otros temas sindicales. Asimismo, no parece justo ni formativo que los jóvenes solo se les asegure tareas en la organización de competencias deportivas, paseos y fiestas.

Varios sindicalistas jóvenes que participan en el foro, sin embargo, insisten en que las dirigencias sindicales no ofrecen oportunidades de participar y que hay profundos desconocimientos tanto de la organización gremial como de situaciones que las relacionan con las empresas. Empero, también se señaló que los jóvenes rara vez expresan estas inquietudes en las asambleas a lo cual se respondió que en alguna medida, hay un círculo vicioso ya que los jóvenes no se interesan en participar porque no ven acciones que les atraigan en los sindicatos. En consecuencia, cuando hay elecciones vuelven a presentarse como candidatos los antiguos dirigentes.

En realidad, reconocieron antiguos dirigentes, las organizaciones sindicales lamentablemente reproducen prejuicios y tareas que están enraizadas en la sociedad, por ejemplo, se asocia juventud a precipitación y falta de capacidad, por lo tanto, no se acepta fácilmente siquiera que un joven dirija una asamblea. Tampoco se acepta fácilmente ser representados por mujeres lo que reduce la presencia de las compañeras en las direcciones y eventos, aunque actualmente en la ORIT se exige que, al menos un tercio de las delegaciones estén compuestas por mujeres. Una solución posible a estas cosas es que se institucionalice un porcentaje de participación de jóvenes en las directivas ya sea un vocal, al menos o algo así.

Concluyendo en la primera parte, queda la sensación que poco se sabe sobre el rol de los jóvenes en la sociedad actual. En los 60, quizás por el romanticismo de la revolución cubana y las profundas reformas

universitarias que sacudieron, no solo París con el famoso mayo del 68 sino todas las ciudades del mundo, se aceptaban que los jóvenes eran protagonistas en un proceso de cambio ineludible. En los 70, se transforma esta imagen y los jóvenes pasan a auxiliar movimientos masivos incluido el sindicalismo. Sin embargo, en los 80 con la irrupción del neoliberalismo y la mayor debilidad de los movimientos sociales los jóvenes pierden espacio y empieza a asociarse el concepto de juventud con las cras sociales (pandillismo, drogadicción, delincuencia). Por lo tanto es necesario hacer un diagnóstico participativo que identifique necesidades y responsabilidades. En esta tarea el sindicalismo tiene también un espacio relevante.

Comisión 2

Empleo juvenil y las estrategias sindicales.

En primer lugar el debate versó sobre el tema: Posibilidades y límites de la acción sindical frente a las políticas de empleo juvenil.

En primer lugar, señaló Luis Bilbao coordinador de esta comisión, hay una contradicción aparente; Por qué discutir de empleo entre quienes ya están empleados? Sin embargo, la esencia de las organizaciones sociales como son los sindicatos es la solidaridad porque todos hacemos parte de una sociedad y, especialmente en épocas de crisis, la situación de estar empleado puede ser transitoria. De hecho ser solidario es lo que hace la diferencia con el liberalismo extremo.

Por otra parte, vale insistir en que no se puede ser democrático socialmente sino se es también al interior de la organización. Sin embargo, hay una constante universal y es que mientras más dura es la lucha

con los enemigos o rivales generalmente se está menos dispuesto a aceptar las críticas internas con el conocido argumento de que "puede hacerse el juego al enemigo". Por ello, el ataque destructivo que se le hace al sindicalismo desde las barricadas de quienes quisieran verlo desaparecer ha hecho descuidar el frente interno en cuanto a formación, educación, participación y alternabilidad.

Hoy para enfrentar la debilidad en cuanto a protagonismo social de las organizaciones sindicales deben justamente abrirse las puertas del debate interno, discutir y plantear nuevos esquemas, buscar modelos, etc. En todo esto hay un clamor de renovación en que los jóvenes van a jugar un rol decisivo.

Se discutió sobre el rol de los sindicatos en cuanto a la posibilidad de crear algo semejante a un banco de empleo pero se duda de la eficacia de este mecanismo porque los empresarios probablemente no querrán ceder estas responsabilidades y en el Estado se piensa que las vacantes son llenadas con amigos. Un ejemplo que opera en el sentido de discriminar a los jóvenes es que éstos, a menudo, tienen solo contratos transitorios por lo que no pueden participar en el sindicato.

Para mejorar la participación se mencionó la capacitación como un medio imprescindible pero en esto debe buscarse tanto la experiencia de sindicalistas como personas idóneas, calificadas y que orienten a los jóvenes. Así mismo, esta capacitación debe ser pensada para los jóvenes y crear un marco de decisión de los problemas juveniles en el interior de los sindicatos. Algunos participantes propusieron la idea de un Frente juvenil o de un secretariado de la juventud pero hay que evitar al mismo tiempo que se separen los problemas a tal punto que se generen divisiones innecesarias. Los sindicatos deben tomar en cuenta las aspiraciones juveniles e integrarles en sus planes de trabajo, pero no hay que caer en la creación de un organismo que no tenga contenidos. Se trata

de crear un nexo en que puedan confluír los intereses propios de la juventud con los de los adultos. Hay que integrar objetivos dentro de la organización grupal. No se plantea una lucha generacional sino buscar los intereses comunes de todos los miembros del sindicato.

Entre los temas que se citaron como prioritarios en el campo de la formación de jóvenes están: la legislación laboral, realidad nacional en sus aspectos económicos, sociales, políticos y culturales. También se planteó un mejor uso de la Radio Libertad que es de la CEOSL.

En otro plano, se planteó hacer educación artística y cultural. En este aspecto, señaló la Rectora del Colegio Simón Bolívar, es necesario crear en el colegio una mentalidad que prepare al joven al trabajo indicando sus derechos y responsabilidades. Un dirigente juvenil acotó que, justamente, hay mucha educación formal que no tiene relación con la realidades. Esto puede mejorarse si se trabaja en la línea de la educación popular.

En cuanto a la sindicalización de jóvenes se ve necesario que esta sea masiva y que se dé mayor énfasis a los de las zonas rurales. Se aseguró que esto implica una mentalidad que debería crearse ya en los colegios.

En algunas oportunidades se ha creído que los sindicatos no deben preocuparse de los desempleados porque estos, de alguna manera, compiten con los empleados ya sea porque buscan las mismas oportunidades o crean luchas de salarios. Sin embargo, señaló el señor Andrade, Rector del Colegio Mejía, la solidaridad es un deber social de los sindicatos y estos pueden solicitar y presionar para que el Estado y los organismos seccionales creen centros, fuentes de trabajo porque debe lucharse por el bienestar de toda la población.

Otra razón es que el movimiento sindical debe buscar aliados en sus demandas y, entre ellos está el movimiento poblacional que recoge la reivindicación del derecho al trabajo.

Comisión 3

Propuestas legales que viabilizan el empleo juvenil

En primer lugar, hay una fuerte restricción indirecta para los menores de 18 años para ser representantes de las direcciones sindicales ya que, si bien pueden ser dirigentes, les está prohibido representar al sindicato en la negociación de los contratos colectivos que, como se sabe, es una de las actividades más trascendentes de la organización. El problema es que, según el Dr. Trujillo, el sindicalismo debe ampliar sus funciones: La negociación colectiva y los reclamos administrativos o judiciales son tan importantes como la formación y la capacitación que están actualmente un el lugar secundario.

Hay experiencias internacionales que indican que los sindicatos pueden servir de aval para ciertos trabajos en la medida que asumen responsabilidades de garante que no es lo mismo que patrón.

En la reunión se plantearon diversas ambigüedades del Código del Trabajo en relación a los menores. Por ejemplo, se castiga al menor por trabajar y más bien debería hacerse con el que le contrata. Tampoco se especifica, en el caso de los menores, sus derechos a continuar estudiando o el período de vacaciones. Pero en todo esto hay contradicciones vinculadas a la estructura social. Los menores trabajan porque necesitan ingresos, es decir por la pobreza de su entorno familiar y, la represión a que trabajen, no resuelve el problema de fondo.

Ellos no van a estudiar sin el apoyo necesario y en eso está fallando la sociedad.

En la actualidad, hay inspectores de trabajo que entre otras cosas vigilan si hay menores en las empresas pero ésto no ayuda a resolver el problema. En primer lugar, debería haber un vínculo entre la educación obligatoria y la edad permisible para trabajar, por ejemplo 14 años, luego puede discutirse en que condiciones y con qué garantías podrían trabajar los jóvenes de 15 a 18 años. Actualmente, se debería pedir una autorización en el Ministerio para el trabajo de menores pero esto no se cumple porque hay condiciones y necesidades precarias.

Hay iniciativas, como la de la Fundación Eugenio Espejo de empadronar a los niños de la calle, pero en realidad no se visualiza cual es el sentido de esta medida ya que no cambiará en nada la situación de estos niños.

En cambio, en el sistema de aprendizaje hay mucho que hacer porque los jóvenes necesitan tener acceso a las prácticas en lugares de trabajo y debieran promoverse sistemas para que las empresas acepten estas modalidades. Recientemente se aprobó la ley de trabajo a tiempo parcial pero, pese a lo que dijeran los empresarios, esto no ha generado nuevos empleos (el Dr. Trujillo dijo haber averiguado personalmente en el Ministerio de Trabajo y no había registros de esta modalidad de trabajo la cual es una obligación legal).

Asimismo, los jóvenes podrían aprovechar esta ley pero, en realidad son pocas las empresas que trabajan en tres turnos o toda la semana y es en esos horarios o días cuando habrían mayor interés de los jóvenes puesto que buscarían complementar esa función con los estudios habituales.

Así también la maquila que no asegura la estabilidad laboral, no ha sido relevante en cuanto a empleo juvenil. De los aproximadamente 400 trabajadores que están en empresas maquiladoras en Quito la mayoría tienen contratos para un año lo que es similar a las demás empresas.

Por otra parte, comentó un estudiante de Trabajo Social, en su profesión es obligatorio hacer prácticas institucionales en empresas, sin embargo, no se abren en estos casos oportunidades reales de conocer la dinámica interna de la institución en que se realiza la práctica. Más bien se les encomienda tareas menores que no tienen relación con la profesión.

Una posibilidad de integrar jóvenes es a través de las organizaciones. De hecho, los proyectos de empleo emergente del Ministerio de Bienestar Social pueden ser enfocados, al menos en parte, a que participen jóvenes. Estos proyectos requieren una organización responsable y son dirigidos a pequeñas obras tales como arreglar caminos, acequias, alcantarillado, etc. Sin embargo, se trata de proyectos de corta duración y solo permiten, en algunos casos adquirir experiencia.

Comisión 4

Capacitación profesional con participación sindical

En primer lugar, es necesario reconocer que, a diferencia de lo que sucede en otros países, en el Ecuador no hay formación permanente ni los sindicatos se han preocupado de esto. El gran problema para que los sindicatos pudiesen hacer un sistema dual como el que se hace en el Colegio Alemán es la desconfianza hacia los sindicatos.

En efecto, señaló un sindicalista, si es el Colegio Alemán quien avala la presencia de jóvenes en las empresa, los empresarios van a permitirlo porque, en definitiva se trata de jóvenes de clase media o alta, es decir, son directa o indirectamente conocidos; en cambio los empresarios tienen enormes recelos y no se cree que se acepte con facilidad a gente con aval sindical.

De todos modos hay que considerar que hoy la gente ve con más claridad las necesidades de formarse con ánimo de superación personal. En este sentido hay un campo de interés que debe reflexionarse en el sector sindical.

El sistema dual a su vez es implementado por SECAP ya que hay enseñanza práctica en empresas y teorías en SECAP. Una propuesta es que la central sindical tenga sus propias escuelas tanto a nivel técnico como de colegios. En esto, no es difícil conseguir el financiamiento del Ministerio de Educación. De hecho, las iglesias, las instituciones privadas, las cámaras tienen escuelas y colegios, incluso universidades.

Un problema es que hay que tomar la capacitación como algo importante y los sindicatos deberían empezar con cursos cortos. Fundamentalmente la capacitación es útil para el empresario, no todos están oponiéndose a todo lo que hacen los sindicatos. Los dirigentes deberán conversar, dialogar. De hecho lo novedoso de lo que ha hecho el Colegio Alemán no es el contenido sino haber logrado un diálogo con las cámaras de industria y de comercio.

Así también hay que considerar que el SECAP no puede reemplazar a la empresa porque, por ejemplo, la renovación de maquinarias no es simultánea y, a menudo, se usa en SECAP maquinaria que no corresponde a la que está en vigencia en la realidad.

En el sector público hay probabilidades de avanzar en lo que concierne a capacitación, por ejemplo, el Instituto de Capacitación del Municipio de Quito, fundado en 1989 en que, además de los fondos que aporta el propio municipio, hay recursos de cooperación alemanes y franceses. Aquí también es necesario el diálogo entre autoridades y trabajadores. Pero, además deberán legislarse con mayor claridad para darle un carácter obligatorio a la capacitación. En lugares que hay contratación colectiva también pueden introducirse temas de capacitación e incluso que las empresa paguen becas.

La capacitación incluso permitiría que los dirigentes sindicales puedan administrar mejor los asuntos sindicales, por ejemplo, si el secretario de finanzas del sindicato tuviera preparación elemental en contabilidad.

Resumen general

Intervención del señor Bethoven Herrera

Primero.- Consideramos que es necesario capacitar a los jóvenes, educarlos y formarlos para la dirigencia sindical y en el campo de las relaciones humanas. También creemos que es necesario exigir que, por lo menos, un 30% de todos los participantes en eventos educativos sean jóvenes, es decir, que sean los propios jóvenes los que participen en sus tareas de formación; que se ponga atención al aspecto humano y la juventud no pierda su identidad propia.

Además, creemos necesario que en todos los estudios estadísticos que se están realizando en la actualidad orientados a la juventud se establezcan líneas de trabajo cubriendo varios campos, como periodismo

y arte con el fin de que los jóvenes se sientan atraídos y colaboren en estos campos.

Exigir que los jóvenes tengan un espacio en el aparato productivo impidiendo que cuando una persona se haya jubilado vaya a otra empresa sino más bien exigir que sean jóvenes los que vengan a ocupar esos puestos.

Que se creen comités de fiscalización para controlar el desempeño de los dirigentes en los cuales los jóvenes también tengan participación. Conseguir espacios institucionales de participación de los jóvenes en los organismos sindicales y en particular en instancias de dirección, es decir, que se rompa el mito de que el joven no tiene las capacidad y va a cometer errores.

La tarea del sindicalismo no es solo alcanzar prebendas sino también es el aspecto humano. Si el trabajador no defiende y dignifica lo que está haciendo actualmente merece lo que tiene.

En América Latina y en Europa hay un gran tema de discusión, cual es el problema de la relación de los sindicatos con los partidos políticos y con los gobiernos.

Todos los gobiernos de América Latina que se presumen de progresistas y son social demócrata, llámese Alfonsín o Carlos Andrés Pérez, Alan García o Jorge Blanco, Alberto Monge u Oscar Arias para no mencionar casos de aquí de la casa, aplican políticas antisindicales, socialmente regresivas. Por esto los sindicatos que en el pasado llamaban a votar por un presidente, hoy encuentran que deben tomar distancias de sus gobiernos, de sus políticos en concreto y este no es un caso único de América Latina. En Europa encontramos casos como que la comunidad neoliberal monetarista de lo 80 lleva a los gobiernos a parti-

dos conservadores en Inglaterra, Reagan en Estados Unidos y hace que gobiernos proclamados socialistas, como Mitterrand o Felipe González viren su programa y procedan a privatizar y a desmontar todo programa social por el que fueron elegidos.

La UFT de España, Central sindical filial de CEOSL, que es históricamente matriz de ese partido de Felipe González con un siglo de existencia tuvo que romper con el partido, tomar distancia del gobierno; inclusive su presidente, Nicolás Redondo renuncia a la diputación y va a la confrontación y para el país. Así también, en Venezuela paró el país contra Carlos Andrés Pérez porque no puede ser de otra forma, si la política del gobierno cualquiera que el fuese, atenta contra los trabajadores y las afecta es necesario enfrentarlo posponiendo lealtades partidistas.

Esa autonomía de los trabajadores, es lo que se define por sindicalismo libre y democrático; es libre porque no depende ni de patrones, ni de gobiernos, ni de partidos, se debe solo a los trabajadores. Desafortunadamente, es muy frecuente encontrar partidos que quieren al sindicalismo como una agencia electoral, como una bolsa de empleo, como unos agitadores para las elecciones sin ningún precio, sin que les cueste políticas socialmente justas.

Se habló mucho de una cosa que es triste decirlo pero no se puede tapar eso con las manos. La juventud siente que en el sindicalismo hay corrupción, hay malos manejos, hay mal uso de los recursos y hay beneficios personales de algunos dirigentes y eso se lo oye decir aquí y en todas partes.

Propusimos que se incluyera y que ahora se incursione en que los jóvenes deben vincularse y ser fiscales, auditores, vigilantes y contralo-

res del manejo para que sea socialmente democrático y éticamente justo.

Se dijo que no basta con que se hagan cursos para la juventud.

Hay que abrir todos los espacios para que la juventud acceda a todos los temas y se apropie de todos los problemas y se apersona a resolverlos. Por eso se habla en estas conclusiones de que se exija que en todos los cursos del tema que fuere de ecología, o deuda externa, democracia o política, régimen laboral o lo que fuese haya un cupo permanente, intocable para los jóvenes y las mujeres trabajadoras. Se busca así combatir varios problemas.

Se denunció que viejos fabrican educación para jóvenes, que viejos diagnostican a los jóvenes y los jóvenes son objeto pasivo y recipiente inerte del diseño que hacen los viejos. Se concluyó por eso, que los jóvenes deben vincularse a la investigación, el diseño de programas y ser gestores de ellos mismos.

Hay una campaña sistemática en toda América para denigrar a los sindicalistas y a los sindicatos diciendo, por ejemplo, que los sindicatos son narcisistas, solo se ocupan de sus afiliados y no les importa el resto del país. Hoy el Presidente Borja dice en el periódico que invita a los sindicalistas a pensar más en el país y a salir de las cuatro paredes, por ejemplo, no haciendo huelgas ni pidiendo aumentos (12-10-91). El Presidente no tiene que decir qué hacer a los sindicalistas, él se ocupa de ver lo que él debe hacer y aquí sabremos lo que hacemos nosotros.

Por esa razón es necesario reivindicar el espacio nuestro sindical como el ámbito del cual nosotros somos autónomos de hacer lo que creemos en conciencia y hay que enfrentar teorías en voga como la teoría que el sindicalismo ya no es necesario o porque el trabajador puede ser ac-

cionista de la empresa entonces ya es coempresario, y aunque tenga un millonésimo de acciones se crea propietario y por eso ya no va a hacer huelga.

Otras intervenciones de resumen general

Se planteó en el grupo también que se establezcan por ejemplo estímulos fiscales a las empresas que contraten jóvenes trabajadores, considerando que no existe una política de empleo específica de empleo en nuestro país y tampoco existen políticas para la juventud en general.

Otra limitante para las políticas de empleo es que en las empresas las estructuras sindicales no dan espacios a los jóvenes para su organización desaprovechando esta capacidad potencial de la que somos poseedores. No hay participación en las decisiones globales de los sindicatos sino más bien hay una participación, si se quiere marginal, por ejemplo, en actividades menores como pintar en las paredes o hacer algún tipo de propaganda menor y no necesariamente en las actividades de decisión, de importancia en la que tenga que ver y estén involucrados directamente los jóvenes a través de sus decisiones.

Existen limitaciones de carácter jurídico que no permiten la integración real de jóvenes a los sindicatos. Otra limitación la falta de estabilidad. Pero, también hay una falta de compromiso de los jóvenes para integrarse a los sindicatos como entes activos.

Existe también una ausencia de conciencia de que conformamos una fuerza laboral dentro de la economía y dentro de la producción. Los jóvenes han perdido la credibilidad en los sindicatos.

También otro punto que se abordó es el choque generacional que existe entre jóvenes y adultos aunque en realidad debería haber una mancomunidad de intereses entre lo que sería los intereses específicos de los jóvenes y de los adultos.

Con respecto a la conveniencia de incluir en la estructura sindical un secretariado para asuntos relacionados con los jóvenes trabajadores se coincidió que es conveniente que exista un secretariado pero en el marco de la estructura de los sindicatos evitando con esto la dispersión de las fuerzas, en el sentido de la unión que debe haber dentro del movimiento sindical, llevando las aspiraciones de todos en un sentido global, en un sentido de clase.

Con respecto a la crisis se opinó, primero, toda crisis tiene un aspecto absolutamente positivo, que está en el hecho que se permita tomar conciencia de una situación que ya no puede mantenerse en el rumbo en que está.

Cuando las cosas no han llegado a una situación de crisis se convierte en una especie de rutina que hace que se permitan los errores y los problemas se profundicen sin que nadie advierta que esa profundización está conduciendo a una situación de crisis y a veces, es importante que la crisis explote y se genere un movimiento amplio de reflexión sobre las causas de esas crisis y la forma de salir de ellas.

Es lo que sucede con tantos años de aplicación del sindicalismo tradicional que ha apuntado solo a recibir mejoras de condiciones de trabajo y de remuneración pero no se apunta en la lucha sindical a las raíces profundas de esa situación y por eso es importante este cambio, este nuevo giro en la concepción misma del sindicalismo para optar por la línea del sindicalismo llamado socio político.

En términos generales hay también que tener presente que una parte fundamental de la situación de crisis de la juventud frente al sindicalismo no se derivan solamente de los problemas internos del sindicalismo. Hay aquí también una permanente acción de los grupos de poder que quieren destruir el sindicalismo porque le es antifuncional a su necesidad de profundizar la explotación de los seres humanos. La concentración de la riqueza, de todas maneras ha llegado a ciertos límites en los que el capitalismo tiene que cambiar y renovar sus propios métodos de explotación y entonces la crisis hace también que el replanteo de la sociedad que se quiere venga de los grupos dominantes. Y por eso los grupos dominantes de la sociedad han encontrado que el nuevo tipo de sociedad que se impone ahora después de la década perdida es el que está caracterizado por la sociedad nuevamente liberal, o sea una vuelta al liberalismo salvaje del individualismo exacerbado para ver quien puede salir mejor librado de esta confrontación. Pero si de un lado se define un modelo basado en el neoliberalismo, de otro lado, del lado de los trabajadores hay que definir una sociedad que es exactamente lo opuesto del neoliberalismo y esto es profundizar los valores permanentes de una sociedad preocupada por el bienestar colectivo. Es decir que en el centro de la nueva sociedad tiene que estar la preocupación por la distribución equitativa de la riqueza, el bienestar colectivo, la justicia social y la participación democrática. Esos componentes son fundamentales para una sociedad que quiere ser una sociedad justa y en ese sentido hay que luchar desde el sindicalismo y tienen que luchar también los jóvenes que son parte de esta fuerza renovadora de una sociedad.

Para mejorar el rol y la credibilidad se sugirió que todo nuevo trabajador que entra en una empresa tiene que recibir como primer saludo el del sindicato y de los dirigentes sindicales; y esos dirigentes sindicales acto seguido tienen que organizar con los nuevos jóvenes (así sea uno) seminarios, o reuniones de ambientación, de bienvenida y de formulación de los principios básicos del sindicalismo porque ese joven

también viene contaminado como todos nosotros de los fundamentos filosóficos del individualismo, del egoísmo y tiene que recibir, entonces de entrada los fundamentos contrarios: de la ayuda mutua, de la preocupación por la colectividad. Esa es parte de una acción de educación sistemática y oportuna de las organizaciones sindicales.

La fe el joven la recuperará también en la medida en que vea que el sindicato no solamente le da esos cursos de ambientación sino que también se preocupa por su suerte y por sus circunstancias humanas. Para eso el sindicato y las organizaciones sindicales deben tener formas de analizar y de conocer a tiempo, que sucede con algún compañero. Esa renovación de la fe tiene que partir también de una oportuna acción de los sindicatos para saber que pasa con los compañeros jóvenes.

La importancia de lo humano que muchas veces se olvida tienen a veces un significado más amplio que todos los cursos de formación de capacitación, de actualización que se quiera dar a una persona. Entonces, ahí hay una dimensión estrictamente humana de la acción sindical que no hay que descuidar y que tiene que ser preocupación fundamental de los organismos que conducen la acción sindical.

Entonces hay que crear en el joven una acción de reflexión y autocrítica; hay que mostrarle el camino de la organización como un camino indispensable. Sin esperar la huelga, sin esperar el conflicto colectivo, sin esperar la posibilidad de que se les saque del trabajo tiene que saber que esos son los valores permanentes del sindicalismo.

Propuestas legales

Para empezar hay distintos criterios legales para definir al menor según el código; hay diferentes condiciones y edades cronológicas para

determinarlo, ahora bien hay un mal entendido sobre la prohibición al menor para trabajar, en realidad, la ley a quien le prohíbe es al patrono que haga una u otra cosas que vaya en desmedro del menor trabajador. Ahora bien, hay un criterio que está en el Artículo 135 de Código del trabajo es el que alimenta esta confusión. Existe, por ejemplo, la relación de dependencia, que se podría perfeccionar con lo que llamamos contrato de formación que se puede hacer extensivo a los estudiantes de las universidades a los internos y a los egresados.

Además, se propugna un replanteamiento de las horas de vacaciones y de clases y una remuneración específica a cada situación dentro de esto.

Ahora bien, hay otra modalidad de trabajo (a cuenta propia) y esto es un desafío para la ley ecuatoriana por lo poco que ha sido legislada. Tenemos que advertir que nos parece de mucha importancia introducir, por ejemplo, un registro en el cual se establezca la identidad del menor trabajador.

Otro punto a tratar es que el Tribunal debe precautelar en forma más eficiente y estructurar su propia ley para proteger al menor trabajador de los medios de represión del Estado.