

octubre 2022 / N° 7

LA VOZ

DE LXS JÓVENES DEL SECTOR PÚBLICO DE AMÉRICA LATINA

ESPECIAL TRABAJO DECENTE POST PANDEMIA

D ESTACADOS

ENTREVISTA

Cristian Zulueta:

**Colombia y la transición
energética**

REPORTAJE

Por Sofía Palma

**Trabajo decente y
digitalización: Un desafío para
el movimiento sindical**

OPINIÓN

Por Daniely Ramos Luz

**Brasil La juventud juega un
papel decisivo**

PSI

INTERNACIONAL DE
SERVICIOS PÚBLICOS

FÓRSA

COMITÉ EDITORIAL

GEICI BRIG, BRASIL

VALERIA ALTAMIRANO, CONO SUR

CINDY RODRÍGUEZ, CENTRO AMÉRICA

GABRIEL CASNATI, ISP

NAYARETH QUEVEDO, COORDINADORA

PROYECTO FÓRSA

COLOFÓN

DIRECTORA

Nayareth Quevedo

SUBDIRECTORA

Geici Brig

EDITORA

Andrea Munizaga

DISEÑO

Priscilla Muñoz

FOTOS

Equipo La Voz

REDES SOCIALES

-  [jovenes ISP Interamerica](#)
-  [@ISPJovenes](#)
-  [jovenesinteramerica_isp](#)



SUMARIO

4 / EDITORIAL

Por Geici Maiara Brig

5 / REPORTAJE

**Trabajo decente y digitalización:
un desafío para el movimiento sindical**

Por Sofía Palma

11 / ENTREVISTA

**¿Qué perdieron lxs jóvenes con el triunfo del rechazo respecto
al trabajo decente, en el empleo público?**

Por Andrea Munizaga

15 / ENTREVISTA

**“Colombia y la transición energética, si la humanidad no cambia
el modelo económico, nos vamos a extinguir”**

Por Cristián Zuluaga

18 / ENTREVISTA

**Cindy Rodríguez: “La irrupción de la digitalización ha marcado
una brecha generacional”**

Por Andrea Munizaga

20 / OPINIÓN

**Teletrabajo en los servicios públicos:
Hay que introducir una nueva generación de derechos**

Por Giorgio Boccardo y Andreas Lafferte

24 / OPINIÓN

Trabajo decente y género: Brechas que persisten

Por Felipe Ruiz

26 / OPINIÓN

**Brasil:
La Juventud juega un papel decisivo**

Por Daniely Ramos Luz

29 / OPINIÓN

Bolivia: Por la soberanía de los fondos de pensiones

Por Claudia Velásquez

31 / CÁPSULAS NOTICIOSAS

Jóvenes Interamérica

La crisis sanitaria aceleró un proceso que venía dándose desde el siglo XIX: la automatización y digitalización. Pese a que aún existe recelo hacia la tecnología por las consecuencias negativas que esta trae consigo, como despidos y devaluación, y que aún no hay consenso respecto a cómo se le mira, existe una certeza y es que el teletrabajo llegó para quedarse.

En el marco del 7 de octubre, Día Mundial del Trabajo Decente, es necesario que los gobiernos y entidades tomen la responsabilidad, con el fin de que esto signifique un avance para la sociedad y no un problema de abuso y extractivismo a lxs trabajadores, sobre todo del sector público. Que lo que se ha avanzado en materia de trabajo decente no suponga retroceso, sino la capacidad de adaptabilidad a los nuevos modelos.

Por Sofía Palma Becerra

¿Trabajo decente?

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, que satisfacen las necesidades de una comunidad o que provee los medios de sustentos necesarios para los individuos. Pese a que los conceptos trabajo



y empleo se usan como sinónimos, este último se relaciona directamente con el recibir un pago por la actividad que se realiza, sin dar la opción de no remuneración, sea el intercambio que sea (dinero, fichas, cupones, regalías, etc.).

No es un secreto que las condiciones laborales, desde que se implementó el trabajo dependiente básicamente, han sido paupérrimas para lxs trabajadores; el empleador generalmente ha buscado el menor costo y, si para eso es necesario disminuir el bienestar del personal, pues se hace. Por ende, conseguir los derechos que hoy se tienen fue un tira y afloja, el sudor y las lágrimas de quienes estuvieron antes, y aunque actualmente existe principios y un piso base; como el de intercambiar una actividad por salario, las aspiraciones continúan apuntando a la tan anhelada dignidad. Y si hay algún camino que pueda asegurar -o por lo menos cimentar- el alcanzar lo digno, claramente es la senda del trabajo decente.

Este concepto acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, específicamente por el Director General de la OIT, el chileno Juan Somavía, se refiere al trabajo productivo de hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal y como lo dijo el ex Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Virgilio Levaggi, es básicamente lo que debería ser tener un buen trabajo en un mundo globalizado, o sea, gozar de la plenitud de derechos laborales, como la privacidad personal, la libertad de asociación, contar con un salario digno, con tiempo de ocio, entre otros.

El trabajo decente se constituye de cuatro objetivos estratégicos: los derechos laborales, tanto colectivos como individuales; las oportunidades de empleo; el diálogo social y la protección social. Estos, además, son parte de metas más amplias y, por ese motivo, la Organización de las Naciones Unidas lo reconoció, pues comparte finalidades como la erradicación de la pobreza. “Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportuni-



dad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa”, declaró.

La presencia del trabajo decente es más necesaria que nunca frente al escenario de coyuntura que existe. Pese a que ha sido utilizado para pensar el trabajo convencional, como por ejemplo el presencial, es momento de que sus principios se apliquen en los nuevos modelos laborales que han surgido, pues la dignidad y bienestar de las y los trabajadores está en riesgo, sobre todo de los grupos minoritarios, de las y los teletrabajadores/as y de quienes se desenvuelven en el sector público.

La digitalización: un nuevo escenario para el mundo del trabajo

La tecnología puede ser un amor a primera vista: encantadora, seductora, novedosa. Apareció como la herramienta que puede mejorar la vida de las personas y de la sociedad en su conjunto y puede hacerlo si es que se utiliza bien. Pero como todo flecha-

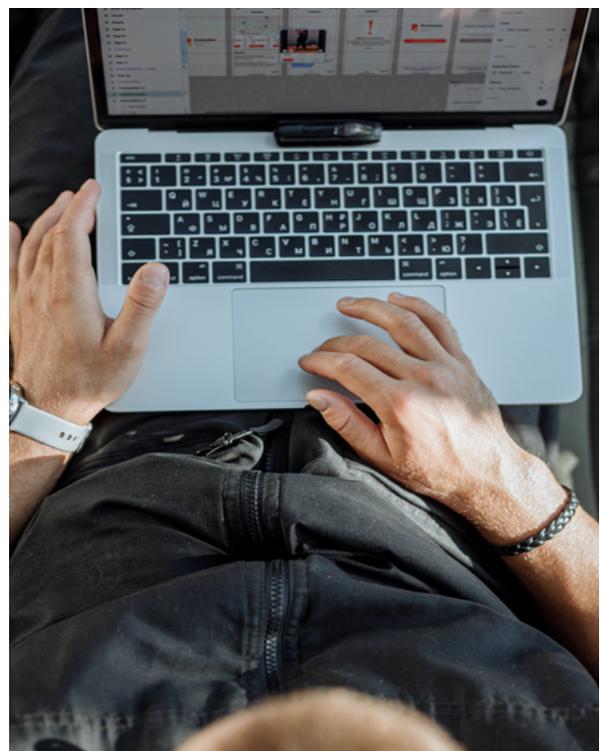
zo, enciegece y no deja ver en un principio las consecuencias o daños colaterales.

La implementación de las tecnologías dentro del trabajo no es algo nuevo, pero sí un fenómeno que se acrecentó y aceleró por factores externos, como la necesidad del teletrabajo por la pandemia de Covid-19.

Tal y como lo plantea la Guía para la Acción Sindical: gestión algorítmica, plataformas digitales y automatización del trabajo en los servicios públicos, que la Internacional de Servicios Públicos (ISP) trabajó con la Fundación Nodo XXI, la automatización del trabajo no es un fenómeno aislado. Durante el siglo XIX, lxs trabajadores se vieron enfrentados a la introducción de maquinaria en la industria textil y en el siglo XX a la informatización de la producción y de la administración, a la llegada de Internet y los computadores. Actualmente, el arribo de la Inteligencia Artificial y el teletrabajo son el nuevo desafío.

Al igual que en los siglos anteriores, lxs trabajadores han tenido cierto recelo con la implementación de estas tecnologías. Y es razonable, pues sería mentir el decir que el nuevo modelo laboral no les afecta o no invade las formas en las que estaban acostumbrados a trabajar.

La automatización anteriormente reemplazó directamente ocupaciones o tareas -paro





tecnológico-, habilidades laborales consideradas como calificadas se devalúan y los mecanismos de supervisión de la fuerza laboral se informatizan o automatizan. En la actualidad, y según lo que postula la OCDE (2018), se pueden ver afectadas las ocupaciones en diversos modos, siendo uno de sus principales riesgos aquellas de calificación media, teniendo como consecuencia la polarización del mercado laboral al acelerar el proceso de degradación de las condiciones de vida de las personas que viven de su trabajo.

Pero no todo es malo. Es innegable que la tecnología sí aliviana el trabajo y el estilo de vida de las personas: robots ayudando en la mantención del aseo en el hogar, aplicaciones para trasladarse o del banco, la portabilidad de distintas herramientas tecnológicas por la disminución de tamaño, e incluso durante la pandemia permitió que los países siguieran funcionando. **Entonces, ¿cuál es el problema de la implementación de las nuevas tecnologías?**

En esta línea, el coordinador de proyectos y de lxs jóvenes trabajadores de la ISP, Gabriel Casnati, indicó que “hay que diferenciar algo: las tecnologías son importantes, la digitalización puede serlo, pero depende de cómo son gobernadas y cuáles son los intereses detrás. Hoy en día este proceso está siendo impulsado por muy pocas y gigantes empresas multinacionales que controlan mucho. Como es conducido actualmente, es un proceso dañino para lxs trabajadores,

pero eso también puede cambiar, no es por la naturaleza de las tecnologías sino de quienes las dirigen”. Por ende, y como en todo, es necesario ser agentes vigilantes, atentos y partícipes de los procesos a los que se enfrenta la sociedad.

El teletrabajo llegó para quedarse

El fenómeno en desarrollo de la automatización del trabajo, sumado a la crisis sanitaria y la necesidad de quedarse en la casa por las cuarentenas, aceleró la implementación del teletrabajo.

Desde el 2020, el trabajo remoto aumentó en un 20-30% (23 millones de personas aproximadamente) según datos de la OIT, y no afectó a todas las ocupaciones ni sectores por igual. Esto se debe a distintos motivos. La brecha financiera entre entidades públicas y privadas ya genera diferencia entre sus trabajadores y trabajadoras, pues no parten desde una misma base ni poseen las mismas condiciones laborales. Además, hay labores que no pueden hacerse a distancia ni a través de tecnologías, como la agricultura o la construcción.

“El teletrabajo puede ser una nueva forma laboral beneficiosa para la sociedad y lxs trabajadores, pero mucha gente nos hace creer que es el trabajo del futuro para todos y todas y que no hay otra alternativa, pero en realidad se restringe a un margen específico de trabajadores, entonces estamos hablando de un porcentaje pequeño, que cada día es más grande, pero que continúa siendo pequeño y no es una realidad para todos los sectores laborales”, explicó Casnati.

Aún no existen acuerdos concretos sobre si el trabajo remoto es positivo o no, pero en lo que sí hay consenso es en que debe regularse y que, como en muchas otras situaciones, el sector público se está viendo más afectado por la falta de incidencia gubernamental y regulatoria. “Si del Estado no hay interés, aporte financiero, justicia fiscal



para financiar ese tipo de seguridad laboral y social para las y los trabajadores, no hay como alianzas política-privadas por la buena intención de garantizar ganancias a los inversores y al mismo tiempo avanzar con derechos sociales. No cambiará estructuralmente el escenario”.

Según el análisis comparado entre Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay y Perú que realizó la ISP respecto a las regulaciones del teletrabajo, se concluyó que hay poco aporte gubernamental en América Latina. Además, se recogió que, en general, el sector público se está desarrollando en condiciones escasas que no cumplen con los principios de trabajo decente. En relación a las brechas de género, la mayoría de los países carecen de normativas que indiquen protección y Argentina, México y Paraguay tienen el objetivo, pero sin un plan de acción que mejore la situación. En materia de puesto de trabajo, en General se apega a la jornada laboral de máximo 8hrs al día y 48hrs semanales, cumpliendo con lo legal, más no hay regulación de carga laboral y hay vacíos legales en lo que se refiere a flexibilidad horaria o salud. Asimismo, la comparación arroja que la provisión de insumos, generalmente, corre por el empleador, pero si se pacta puede ser responsabilidad del empleado y tampoco se asegura la calidad de las herramientas, reembolso por las cuentas asociadas, protección de los datos, nivel de supervisión a las actividades dentro de las actividades labora-

les o capacitaciones. Los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, en su mayoría se consideran iguales a los de lxs trabajadores presenciales, lo que es un problema teniendo en cuenta que no se desarrollan en las mismas condiciones.

Las normas que se elaboraron sobre teletrabajo durante la pandemia se realizaron por gobiernos que se posicionaron en contra de los derechos laborales, en un contexto de crisis económica, y fueron aprobados con muy poco debate. Entonces, en la realidad, existe protección, pero son definiciones muy débiles y que dejan a cargo de los trabajadores los costos y las problemáticas relacionadas al teletrabajo. Por todo el contexto que vive Brasil y Latinoamérica en los últimos años, el trabajo decente es cada vez más difícil, entonces existe un aumento de trabajadores informales, son la mayoría entre los que teletrabajan y por ellos no hay ningún tipo de preocupación, de desarrollo en el debate, ni reglamentación que los proteja, por lo tanto no tienen derechos y son invisibles”, afirmó el coordinador de las y los jóvenes de la ISP. Y claro, como las regulaciones y normativas se hicieron debido a la crisis de la pandemia, no todas son leyes aún, algunos incluso son sólo proyectos que deben intervenir pronto si es que se quieren mejorar.



Sindicatos: ¡A trabajar!

¿Cómo se puede mejorar la situación en la que se encuentran lxs trabajadores del sector público? Además de intercediendo en las políticas, es decir, de manera institucional en los cambios estructurales, en la organización interna de los sindicatos.

Es necesario pensar y re-pensar el teletrabajo en la diversidad de condiciones ambientales y ergonómicas que existen, buscando maneras en que el peso no caiga en lxs trabajadores, sino que en las entidades. También, se debe observar la explotación y extracción de datos, pero no sólo desde la acción vigilante, sino desde el cuestionamiento de por qué y para qué se necesitan. Junto con esto, uno de los objetivos es buscar formas que garanticen los derechos laborales convencionales y se introduzcan los que se relacionan a esta nueva modalidad, pues el teletrabajo requiere derechos específicos. Por último y no menos importante, entre las recomendaciones que entrega la ISP en el Análisis Comparado, es que las normativas que se empujen tengan perspectiva de género. Es urgente que el teletrabajo no reproduzca los roles de género y genere que las trabajadoras, además de realizar sus actividades, deban cargar en sus espaldas el peso del trabajo de cuidados y del ámbito doméstico.

Del mismo modo, la Internacional de Servicios Públicos propone que los sindicatos produzcan conocimiento situado para entender los riesgos, los procesos de descalificación y las consecuencias de la deslocalización. Así, también cree que la construcción de espacios formativos de líderes sindicales en relación a estos temas pueden ser un aporte, pues así lo ha demostrado la experiencia, al igual que la creación de agendas de intervención política que reconozca institucionalmente las nuevas modalidades. Asimismo, y tal como se mencionó anteriormente, es importante que los sindicatos estén al tanto de la recolección de datos y el uso de plataformas.

Junto con todas estas propuestas de trabajo concreto, Gabriel Casnati apuntó a la introducción de la digitalización a nivel interno

y externo de las organizaciones. El proyecto que encabeza ha “desarrollado plataformas virtuales en el website de ISP, donde trabajadores/as pueden mapear digitalmente y consultar ejemplos de negociaciones colectivas en temas de digitalización que ya se usaron, para que puedan replicar, pues son prácticas seguras que apoyan el trabajo sindical. Además de la formación y de impulsar concretamente esta agenda dentro de las direcciones de los distintos afiliados de ISP de América Latina, claro”.

Para cerrar las propuestas, en la Conferencia Internacional del Trabajo N° 109 de junio de 2021, se estableció que “introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente a través de, entre otros medios, la reglamentación, el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación en el lugar de trabajo, así como la adopción de medidas para reducir las disparidades en el acceso a la tecnología digital, respetando las normas internacionales del trabajo y la privacidad, y promoviendo la protección de los datos y la conciliación de la vida laboral y la vida privada”. A eso se apunta finalmente, a la dignidad.

La tecnología no es el problema en sí, sino el uso y quiénes se lo están dando. El foco ha estado puesto en la productividad y no en las consecuencias que la automatización puede traer a la sociedad. Las transformaciones que se han estado desarrollando desde el siglo XIX y que se acrecentaron con la crisis sanitaria no se relacionan ni afectan únicamente a la digitalización o a la actividad laboral en sí, sino a la dignidad de lxs trabajadores, a sus familias, entorno y, por ende, a la sociedad en sí.



ENTREVISTA



¿Qué perdieron lxs jóvenes con el triunfo del rechazo respecto al trabajo decente, en el empleo público?

El triunfo del Rechazo significó un portazo a los cambios esperados por miles de chilenos y chilenas. La Voz decidió conocer la opinión de tres jóvenes sindicalistas sobre cuál es el retroceso que implica este hecho para el trabajo decente y cómo se configura el nuevo escenario en el mundo del trabajo.

Por Andrea Munizaga

Sebastián Briceño, ANEIIICH:
“Perdimos la oportunidad de estar a la vanguardia de los países con más derechos sociales en el mundo”

El pasado 4 de septiembre Chile vivió uno de los sucesos políticos más relevante de su historia republicana. Aquel día tuvimos la oportunidad como ciudadanos y ciudadanas de definir nuestro futuro. Nunca antes en la historia se nos había dado la oportunidad de tomar tan importante decisión: el de fijar para los próximos cincuenta años cuál era el contrato social que queríamos; qué era lo que le íbamos a heredar a las futuras generaciones.

Sin embargo, como ya sabemos, los chilenos y chilenas decidieron otra cosa. Si bien a mi juicio, aun es muy temprano para hacer algún análisis serio del porqué de este resultado, creo que lo que sí es claro es que producto de esta decisión perdimos la oportunidad de estar a la vanguardia de los países con más derechos sociales en el mundo.

Ahora la pregunta es ¿Qué fue lo que perdimos como trabajadores jóvenes del sector público? Creo que se perdió la oportunidad de crear una verdadera transformación del Estado en el empleo público, transformar la precarización del Estado y la deuda que tie-

ne éste con sus trabajadorxs. El reivindicar derechos sociales y sindicales fundamentales para construir una sociedad más justa y democrática.

Se dice que el Estado es muy mal empleador y, bueno, con justa razón se ha ganado esa fama: Un Estado en donde no se respeta lo que la ley obliga en derecho laboral, como lo es la estabilidad laboral, un Estado en donde no hay leyes sindicales, en donde no existe el derecho a huelga o a negociación colectiva, menos a sindicalización.

La propuesta de la nueva Constitución traía propuestas claras en donde se garantizaban derechos sindicales y se avanzaba para que lxs jóvenes tomáramos la posta de la dirigencia gremial dentro del Estado. Un ejemplo de esto es el inciso uno del artículo 47: “los trabajadoras y trabajadores, tanto del sector público como del privado, tienen el derecho a la libertad sindical. Este comprende el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga”.

Si bien creo que lo que sucedió el 4 de septiembre fue una gran y dolorosa derrota, tengo la esperanza de que la batalla final no está perdida. La Constitución del dictador tiene fecha de defunción. En ese momento lxs trabajadores, lxs jóvenes del Estado recuperaremos los derechos que la misma dictadura nos despojó, reivindicaremos el sindicalismo. Seguiremos el camino que ya forjaron grandes mujeres y hombres.



Como jóvenes tenemos el deber de seguir esa senda y de traspasar este espíritu transformador a los que vengan.

Como lo dijo el Presidente Salvador Allende “ser joven y no revolucionario es una contradicción hasta biológica”.

Yuvana Riquelme Navarrete,
Representante Comisión Nacional de
Jóvenes Confemuch:

“La nueva Constitución reconocía al empleado público conforme a los estándares internacionales”

La propuesta de nueva Constitución, en lo que respecta a las relaciones de trabajo y el empleo público, significaba un progreso civilizatorio inconmensurable. El modelo constitucional consagrado en la Constitución del '80 mira con reticencia algo tan elemental como el derecho al trabajo o la libertad sindical, omitiendo referencias al Trabajo decente y el trabajo doméstico. Habla de la huelga sólo para prohibirla y entiende la negociación colectiva sólo limitada a la empresa y desarrolla escuálidas normas labores que velan por los intereses de quienes la redactaron y no por los derechos de lxs trabajadores.

En lo que respecta al empleado público, la nueva Constitución lo reconocía conforme a los estándares internacionales. Vale decir, el derecho al trabajo y la libertad sindical (en todas sus manifestaciones) de los funcionarios públicos, reconocimiento de su sindicalización, negociación colectiva y huelga.

El Trabajo decente también se acuñó en la propuesta constituyente. Este fue otro adelanto: ni más ni menos que la consagración del trabajo digno. Este es un concepto propuesto por la OIT que cuenta con cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Objetivos que pretenden generar la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Así las cosas, un trabajo decente merece una remuneración digna. La propuesta de nueva Constitución la caracterizó como “equitativa, justa y suficiente”, conforme a lo determinado por la OIT. Lo que pretende este concepto es que la remuneración elimine la pobreza del trabajador y asegure la satisfacción de las necesidades. Que sea “suficiente” (como lo menciona en la Carta Española en su art. 35.1) o “satisfactoria” (como se alude en la Declaración Universal de Derechos Humanos o la OIT en su recomendación 35). Apuntan a lo mismo: dig-



nificar la remuneración, que satisfaga las necesidades de las y los trabajadores, como también las de su familia.

Así las cosas, la propuesta de nueva Constitución y relaciones laborales sin duda que se presentaba como un incalculable progreso. Probablemente, el aspecto funcional-histórico más relevante se manifestaba en la democratización de las mismas y la superación del Plan Laboral implantado por la dictadura, modelo que producto de la decisión popular sigue vigente.

Eric Tobar Lizana, AFIICH:
“Si se hubiera aprobado la propuesta, se habría consagrado el derecho a huelga del sector público”

La propuesta de borrador de la Constitución señalaba en su Artículo 12 el “Derecho a la libertad sindical”, que aseguraba la actividad sindical, resguardando el derecho a huelga de los trabajadores del sector público y privado. Esto difiere de la actual Constitución de 1980 que establece explí-

citamente que los trabajadores del sector público y quienes atiendan servicios de utilidad pública no tienen derecho a huelga.

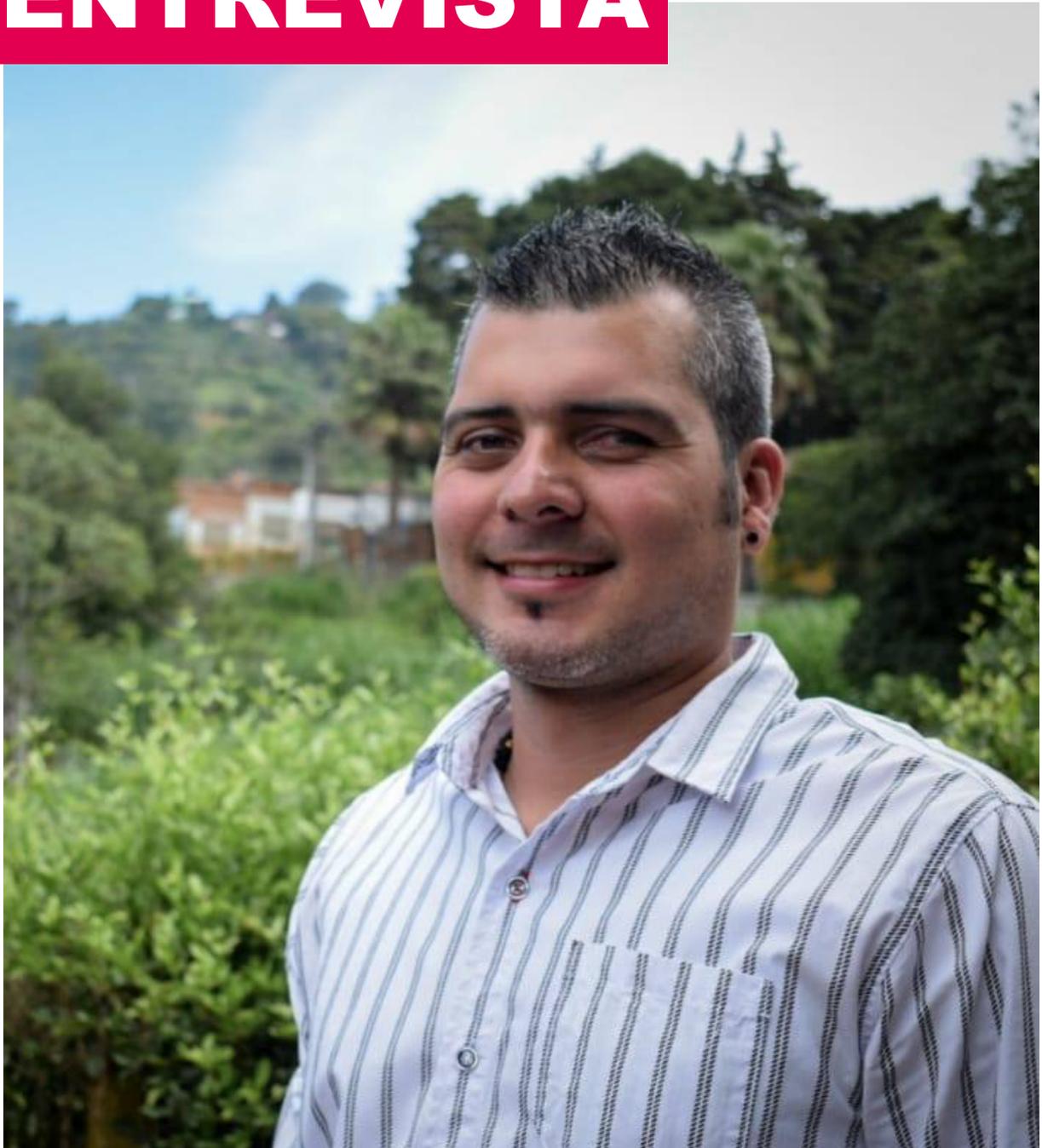
Si se hubiera aprobado la propuesta del borrador de la Constitución, nos hubiera permitido consagrar en la Carta Magna el derecho a huelga en el sector público, sin tener como consecuencia un posible descuento en el pago de nuestras remuneraciones o la desvinculación. También se hubiera formalizado la negociación colectiva en sus modalidades de negociación ramal, sectorial o territorial, permitiendo contar con un mejor sistema de negociación con el Estado, sin vernos amedrentados.

Lamentablemente, esta mejora sustancial al sector público, establecida en el borrador, no se podrá llevar a cabo producto del resultado de las elecciones.

Habrá que esperar la discusión del nuevo proceso constituyente para poder incluir estos derechos en la Constitución y con ello resguardar este derecho sindical.



ENTREVISTA



Cristian Zulueta, asesor de juventudes del Sindicato Nacional de Servidores Públicos del Estado Colombiano

“Colombia y la transición energética, si la humanidad no cambia el modelo económico, nos vamos a extinguir”

Con la asunción al poder de Petro, Colombia está desarrollando su potencial como productor de energía de fuentes renovables y se ha propuesto, en forma revolucionaria, producir el 100% de energía limpia en sólo una década. Para conocer los alcances de la transición energética de Colombia y su impacto en la región, La Voz conversó con Cristian Zulueta, líder social, representante del CNJ Andino y asesor de juventudes del Sindicato Nacional de Servidores Públicos del Estado Colombiano (SINTRAESTATALES).

Por Andrea Munizaga

“Lo primero que hay que destacar es que, por primera vez en la historia, tenemos un Presidente de izquierda, un Presidente progresista: Gustavo Petro”, señala Cristian Zulueta, líder social en Colombia.

“El Plan de desarrollo nacional del Gobierno, por un lado, apunta a una mayor justicia social, a la protección del medio ambiente y a la transformación política del Estado que dé garantías a los habíamos sido excluidos para ocupar cargos públicos”, agrega.

“Luego de conocer la miel de la corrupción, la economía de Colombia se enfocó en el petróleo y en el carbón, como base de la economía nacional, lo que es un desacierto. Lo dice el Presidente y lo reafirmamos nosotros. Por un lado, esa explotación impactaba en el medio ambiente, y por otro, estos no eran recursos infinitos. Por tanto no era una economía sustentable, coherente con los objetivos de desarrollo sostenible”, recalca el asesor de juventudes del Sindicato Nacional de Servidores Públicos del Estado Colombiano.

“El Presidente propuso un modelo de acceso universal, justo e incluyente, donde el usuario final será protagonista activo de la cadena energética del país, y la energía sea

asumida como un bien común orientado al impulso de la productividad y la protección de la naturaleza y el buen vivir de la población colombiana”, añade el dirigente social.

Somos ricos en biodiversidad

En cuanto a la transición energética del país, “Petro plantea una idea que podría tildarse de muy loca; pero si nos vamos a ver la realidad de nuestro país, contamos con todas las condiciones. Tenemos desierto, mar, una inmensidad de hectáreas de suelos, parte del Amazonas, poseemos una Reserva Natural en el Choco y somos ricos en biodiversidad y en agua”, señala el dirigente social.

“Colombia tiene la posibilidad de contar con otras fuentes de energía, más amigables con el medioambiente para abastecer nuestra economía y también para exportar”, añade.

¿Cuál es el proyecto del Presidente Gustavo Petro?

El Presidente propone diversas reformas que se están estructurando para presentar al Congreso que apuntan a un cambio en el modelo económico del país que no esté basado en la economía extractivista del carbón y el petróleo, sino en la producción agrícola.

La reforma plantea, entre otras cosas, la posibilidad de entregar tierras productivas a los campesinos. Esto porque, debido a la guerra interna y el narcotráfico, hay miles de personas que se han migrado del campo a la ciudad porque les han robado sus tierras. Es así como el cultivo de alimentos se ha debilitado y se ha generado, además, una crisis humanitaria al interior del país.

Lo que el Presidente propone es gravar con impuestos las tierras de los grandes terratenientes para que sean productivas para poder subsidiar las transformaciones y así alcanzar una mayor justicia social. La otra opción que se está barajando es comprárselas a un precio razonable para ser entrega-

das a los campesinos para que produzcan. Esto porque el Presidente quiere impulsar la soberanía alimentaria: Es decir, que no importemos los alimentos que podemos producir en nuestras tierras. Tenemos las tierras, tenemos la gente, ¿Qué es lo que falta? La voluntad política.

¿Cuál es tu mirada respecto a la transición energética en Colombia?

Cito un extracto del discurso de Petro en la ONU: “¿Qué es más venenoso para la humanidad: La cocina, el carbón o el petróleo? El dictamen del poder ha ordenado que la cocaína es el veneno y debe ser perseguida, así ella cause mínimas muertes por sobredosis. En cambio, el carbón y el petróleo deben ser protegidos, así su uso pueda extinguir a toda la humanidad”. Si la humanidad no cambia el modelo económico, nos vamos a extinguir. Esta es una lucha por nuestra propia subsistencia.

¿Qué relación encuentras entre la transición energética que está impulsando Colombia y la búsqueda de una nueva sociedad más solidaria, con respeto al trabajo decente?

Todo está conectado. Dentro del ejercicio político del Presidente, desde que era congresista y ahora como Jefe de Estado, ha trabajado para generar condiciones dignas y más igualitarias para la sociedad. Por ejemplo, la ministra del Trabajo es de izquierda y con ella tenemos grandes afinidades. Desde el principio se le ha visto muy cercana a los grandes líderes sindicales de Colombia.

En ese contexto, una de las propuestas del Estado es propulsar un estatuto de trabajo que garantice el derecho fundamental al trabajo digno y decente, y que incluya, además, a los trabajadores de las economías populares, a los trabajadores rurales, a las cuidadoras y cuidadores, a los trabajadores asalariados formales y a los que están contratados a través de empresas de servicios.

El concepto de trabajo digno y decente hoy, dentro de la voluntad del Estado, apunta a

generar condiciones laborales más favorables para todos y todas los trabajadores y trabajadoras del país.

El gobierno de Petro se articula desde el cambio en el modelo económico del país, pero garantizando, además, las condiciones de trabajo decente, incluyendo a los trabajadores que no saben qué es un contrato de trabajo, ni qué significa contar con garantías mínimas en seguridad social.

Cómo joven sindicalista ¿Qué es para ti la transición energética que se está llevando a cabo en Colombia? ¿Qué posibilidades le abre al país, en la región, en cuanto a liderazgo?

El discurso del Presidente Petro en la ONU nos dio esperanza porque fue una forma de ponernos en el escenario internacional, no sólo diciendo con franqueza lo que hay que decir, sino también con argumentos y con altura histórica. Esto posiciona a nuestro Presidente como un gran líder que puede generar una unión latinoamericana para posicionarnos en bloque frente a los países que nos han sometido.

Respecto a la transición energética, como actor político, veo con agrado que se haya puesto lo energético en una mirada diferente. Es importante que se haya reconocido, en primer lugar, que el modelo actual ha fracasado y, en segundo, que lo principal es el cuidado de la vida de nuestra especie y de las demás especies del planeta. Si nosotros no hacemos un alto y hacemos un cambio en nuestro modelo energético, sencillamente, no vamos a sobrevivir.



ENTREVISTA



Cindy Rodríguez, Secretaria de Juventudes SIDEY TMS:

“La irrupción de la digitalización ha marcado una brecha generacional”

La digitalización ha abierto nuevos desafíos para los sindicalistas jóvenes. La Voz conversó con Cindy Rodríguez, Secretaria de Juventudes SIDEYTMS sobre cómo impactan las nuevas formas de trabajo en el trabajo decente.

Por Andrea Munizaga

Para Cindy Rodríguez, Secretaria de Juventudes SIDEYTMS, que trabaja en la Municipalidad de San Pedro Sula, Honduras, “el teletrabajo además de transformar nuestro espacio en una oficina, también ha convertido que nuestras horas de trabajo sean más extensas, provocando sobrecarga, lo que en algún momento afectará el rendimiento del trabajador. Lxs líderes sindicales tenemos que crear políticas internas que refuercen que únicamente se podrá responder a mensajes en relación al trabajo dentro de los horarios laborales y así garantizar el derecho a la desconexión”.

A tu juicio, ¿Cómo ha cambiado el mundo del trabajo con la irrupción de la digitalización?

Ha marcado una brecha generacional, dejando a aquellos que no conocen la digitalización en desventaja y posicionando a la juventud como propulsora de las nuevas tecnologías.

Con la digitalización se ha recargado a lxs trabajadores extendiendo sus horarios de trabajo hasta la casa.

Si bien es cierto, día a día lxs trabajadores tendremos que modificar nuestra forma de trabajar para optimizar los procesos, habrá que actualizarnos con los nuevos cambios. El mundo avanza e impacta en el mundo del trabajo.

¿Cómo ha impactado el fenómeno de la digitalización en los derechos laborales de los jóvenes trabajadores en Interamérica?

La juventud ha sido impactada con una nueva forma de controlar sus labores en el tiempo, dentro y fuera de su horario de trabajo. Esta es una manera de invadir su privacidad. Además, lxs jóvenes corren por su cuenta con los

costos de sus herramientas de trabajo desde su hogar, en sus días u horas libres o de descanso.

¿Crees que la digitalización ha abierto nuevas formas de transgresión de los derechos laborales y sindicales? Si es así, ¿Cuáles serían?

Sí, el desempleo, la discriminación, la explotación con la carga de trabajo son los efectos más comunes de la digitalización. Ahora estar en casa “descansando” implica siempre estar pendiente de alguna plataforma de trabajo, lo que implica la inexistencia de un descanso efectivo, lo que afecta la salud mental y física de lxs trabajadores.

A tu juicio ¿Es posible lograr un trabajo decente en la era de la digitalización?

Claro que sí. Las organizaciones sindicales deben impulsar este proceso para poder optimizar los procesos. Necesitamos que lxs trabajadores estén en las mejores condiciones, respetando los derechos laborales y convenios internacionales.

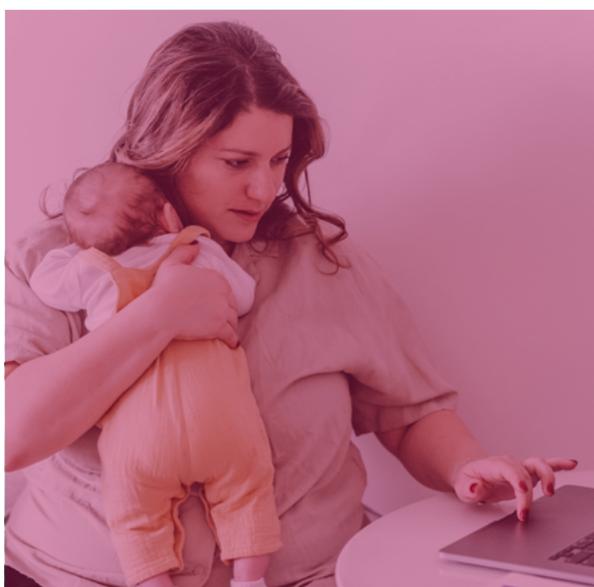
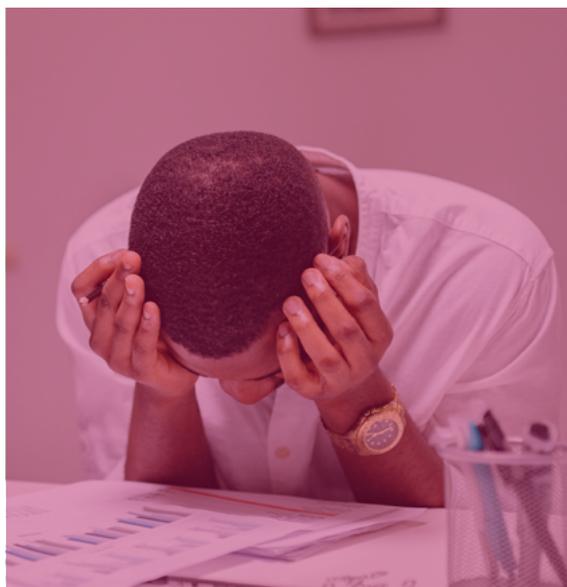
En el actual contexto, ¿Cuáles son las demandas sindicales más importantes que deberían impulsar los trabajadores y trabajadoras de la región para lograr el respeto de sus derechos laborales?

Unas de las demandas más importantes es la del trabajo decente y ahora también la desconexión digital.

Se debe incluir protección social para las familias, seguridad en el lugar de trabajo, perspectivas de desarrollo personal e integración social, igualdad de oportunidades y trato para todos los hombres y mujeres, libertad para organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas.

¿Cómo entiendes el derecho a la desconexión y por qué es tan relevante hoy?

Las y los trabajadores nos hemos visto afectados con el teletrabajo y es por eso mismo que tenemos la libertad a NO conectarnos a ningún dispositivo digital mientras estemos fuera de horario laboral. Al hacerlo, se vuelve más difícil poner un alto entre el trabajo y nuestro tiempo de calidad con la familia, descanso, estudio etc.



Por Giorgio Boccardo y Andreas Lafferte

OPINIÓN

Teletrabajo en los servicios públicos: Hay que introducir una nueva generación de derechos



Hasta la crisis sanitaria de COVID-19 el teletrabajo era un fenómeno acotado en América Latina. Los confinamientos masivos y la necesidad de mantener la producción y los servicios esenciales funcionando significó que el trabajo a domicilio, el trabajo remoto y el teletrabajo se expandieran en forma considerable.

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las modalidades de trabajo fuera del lugar habitual alcanzaron entre un 20 y 30% de la fuerza asalariada (cerca de 23 millones de personas en 2020), cuando en 2019 esta proporción no superó el 3%. Se trató de trabajos realizados principalmente desde los hogares mediante tecnologías de la información y de las comunicaciones (TICs), por lo que se presupone que una gran mayoría correspondió a la modalidad de teletrabajo (OIT, 2019, 2021).

No existe acuerdo sobre las consecuencias del teletrabajo

La expansión del trabajo a domicilio, remoto y el teletrabajo facilitaron el cumplimiento de las cuarentenas, el control de la pandemia, el mantenimiento de puestos de

trabajo y los salarios, y permitieron el funcionamiento de algunas actividades económicas. No obstante, el teletrabajo es una forma laboral que depende de características específicas de la ocupación y de la actividad económica de las empresas: por un lado, la fuerza asalariada formal, que presenta mayores calificaciones, adulta y que realiza tareas profesionales, técnicas, gerenciales y administrativas, pudieron hacer uso más intensivo de esta modalidad; por otro lado, personas informales, cuentapropistas, jóvenes, de menores calificaciones y de bajos ingresos, experimentaron mayores pérdidas de empleo y horas trabajadas (OIT, 2021).

No existe acuerdo en la literatura sobre las consecuencias del teletrabajo en la fuerza laboral. Algunas perspectivas reportan mejoras en la productividad y menores costos organizacionales en la empresa, una mayor autonomía del personal, la integración de grupos excluidos del mercado laboral como son las personas jóvenes y las mujeres, y posibilidades de conciliar el trabajo remunerado con la vida familiar. En cambio, miradas más críticas sostienen que existen problemas relacionados con la calidad y propiedad de las herramientas de trabajo, constatan el desdibujamiento de la jornada laboral y una mayor carga de trabajo, diversos problemas de salud laboral, dificultades para ejercer derechos laborales colectivos, la irrupción de nuevos conflictos laborales y la reproducción de roles de género en los hogares.

Durante la pandemia, la necesidad de conservar los empleos y la urgencia de fortalecer la atención pública o entregar ayudas sociales, oscurecieron el hecho que una proporción considerable de su fuerza laboral se desempeñó en sus domicilios de manera parcial o total. Por ejemplo, para el caso chileno el teletrabajo en el sector público se desarrolló con escasas regulaciones, la fuerza laboral no contó con todas las herramientas ergonómicas y condiciones ambientales necesarias, ha enfrentado riesgos que afectan su salud laboral y experimenta una mayor carga de trabajo de cuidados elevando las brechas de género.

Pese a que existe escasa preocupación de parte de los Gobiernos por proteger las condiciones laborales, de salud y aspectos relativos a los cuidados para trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos; durante la crisis sanitaria de COVID-19 han existido iniciativas legales para regular el teletrabajo en el empleo público de manera temporal o permanente. Lo cual introduce nuevas formas laborales en los servicios públicos, generando riesgos y oportunidades para sus organizaciones sindicales.

Por el derecho a la desconexión

Resulta clave que el teletrabajo en los servicios públicos no termine encubriendo relaciones salariales bajo condiciones de trabajo no protegidas. Como se pudo observar, en la mayoría de las legislaciones el teletrabajo no se entiende como un cambio en el modelo de relaciones laborales que rige los servicios públicos. En otros casos, las leyes avanzan hacia un sistema que sin abandonar un sistema jerárquico y jornadas regulares, introduce elementos de flexibilidad de forma discrecional. Además, hay que considerar la especificidad de la ocupación y el servicio, distinguiendo modalidades en que el trabajo se asocia al cumplimiento de jornadas ordinarias, la posibilidad de establecer modalidades mixtas hasta arreglos a partir de objetivos de manera remota, siempre que estos tengan un carácter voluntario (OIT, 2021).

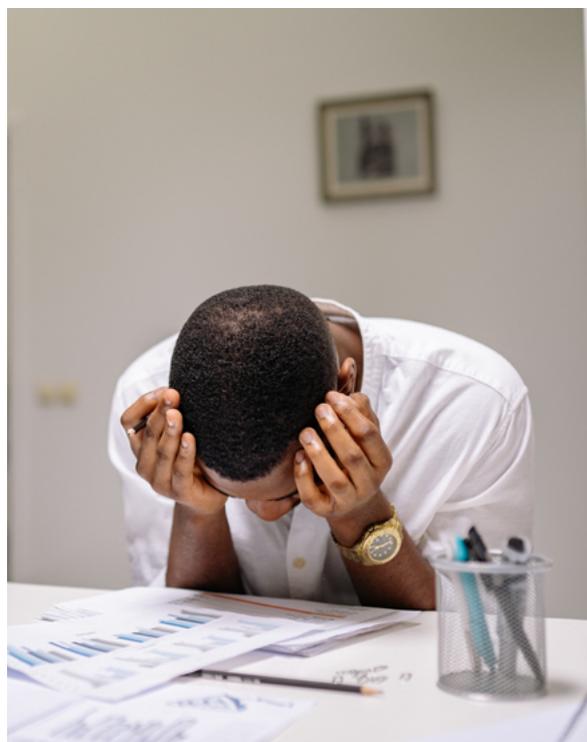
Por un lado, están las ocupaciones que requieren de una jornada laboral orientada, por ejemplo, a atender público, servicios administrativos o soporte técnico que, por lo general, está sujeto a jornadas regulares o sistemas de turno pero que requieren de una regulación del tiempo de trabajo para evitar el desdibujamiento de las jornadas. Por otro lado, están las modalidades laborales asociadas a metas, productos o servicios técnicos o profesionales, y en los cuales se podría transitar a modalidades en que exista mayor autonomía y flexibilidad de jornada, pero sin aumentar la carga de trabajo, resguardando

máximos que no impliquen una extensión cuyos límites son difusos. Finalmente, hay que considerar modalidades mixtas en que el teletrabajo debe ser combinado con trabajo presencial, asegurando la voluntariedad y las condiciones particulares de los hogares de cada teletrabajadora o teletrabajador.

Luego, pensar el teletrabajo como una modalidad única implica desconocer la diversidad de realidades laborales y sociodemográficas, y la necesidad de llegar a pactos con las organizaciones sindicales. Tal como ha señalado la OIT (2021), es clave recuperar soberanía sobre el tiempo de trabajo evitando mayor carga, tiempo y desdibujamiento de jornadas. Por el contrario, el uso masivo de TICs, herramientas de gestión algorítmica y plataformas digitales debieran ayudar a automatizar procesos rutinarios o pesados, lo cual debe facilitar el trabajo del personal y mejorar la calidad de los servicios públicos.

Segundo, el puesto de trabajo debe contar con condiciones ambientales y ergonómicas equivalentes a las del trabajo presencial. Esto implica la entrega de herramientas de trabajo adecuadas, condiciones de conexión, evaluación del puesto de trabajo según normas internacionales, así como insumos que aseguren la prestación del servicio como luz, agua, electricidad o calefacción.

De lo contrario, teletrabajar tendrá implicancias en la calidad del servicio prestado,





en costos asociados a la implementación del teletrabajo y problemas de salud laboral. En suma, ninguna herramienta, costo de insumos y habilitación del puesto de trabajo debería recaer en el personal que teletrabaja.

Tercero, un aspecto poco atendido en las discusiones sobre teletrabajo remite al problema de la extracción y explotación de datos a través de herramientas de gestión algorítmica y plataformas digitales, que comienzan a automatizar procesos y recolectar datos de forma masiva. Si bien, en la normativa Argentina se considera la participación sindical para resguardar la intimidad del personal, en todavía insuficiente. El problema, no solo remite a un problema de privacidad y propiedad de esos datos, sino a una discusión de qué y para qué se recolectan, y cuáles son los límites del uso de esa información. En este sentido, los datos solo deberían estar orientados a facilitar el trabajo, contribuir a mejorar los servicios públicos y estar sometidos a mecanismos de transparencia (sobre todo, los algoritmos y los datos que recolectan las diversas plataformas).

Cuarto, independiente de la modalidad de trabajo, se debe asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y colectivos generales; sin embargo, no basta con garantizar los actuales derechos laborales individuales

y colectivos. Hay que introducir una nueva generación de derechos laborales propios de la especificidad del teletrabajo y las implicancias de trabajar con estas nuevas tecnologías en lugares distintos a los habituales. Efectivamente, el teletrabajo introduce nuevas especificidades que requieren regulaciones: el derecho a desconexión es un piso desde el cual comenzar ya que potencialmente se vulnera la duración de la jornada regular y los tiempos de descanso, pero también el trabajo prestado en el servicio invade el tiempo dedicado a los cuidados y el tiempo libre.

En este sentido, se deben establecer formas claras de desconexión en los que no sea posible conectarse, pero también evaluar los déficits de personal público que fuerzan a que finalmente se tengan que trabajar más horas de lo establecido.

Finalmente, hay que avanzar en una normativa que no sea ciega a las desigualdades de género. Como han señalado diversos informes e investigaciones (OIT, 2019, 2020), el teletrabajo es ejercido en una mayor proporción por mujeres y es visto como una oportunidad de conciliar trabajo con familia. No obstante, esto lleva a reforzar roles de género, retrotraer a las mujeres a los hogares y normalizar carreras laborales discontinuas y marcadas por relaciones de género.

En definitiva, la implementación del teletrabajo en los servicios públicos debe ser de carácter voluntario y acordado entre las partes, combinar modalidades y fortalecer el derecho al trabajo a nivel individual y colectivo.

*Extraído del Análisis comparado de las legislaciones nacionales sobre teletrabajo en el empleo público en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay y Perú, de Giorgio Boccardo y Andreas Lafferte.

*Título y subtítulos son de la Redacción.





Por Felipe Ruiz Bruzzone

Sociólogo e Investigador de la Fundación Nodo XXI (Chile)

OPINIÓN

Trabajo decente y género: Brechas que persisten

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido una constante durante las últimas décadas en todo el mundo. Eso sí, desde una perspectiva global, no hay que olvidar que se trata de un fenómeno heterogéneo: no en todos los países la incorporación laboral femenina ha tomado la misma profundidad ni el mismo ritmo de avance. No obstante, que esta dinámica progrese resulta fundamental desde la perspectiva del Trabajo Decente: la libertad para poder decidir trabajar con condiciones dignas, seguras y justas resulta fundamental para el bienestar de todas las personas. Incluso, desde una perspectiva estructural, la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo puede contribuir a dinamizar el ritmo de las economías, cuestión relevante en un escenario de estancamiento productivo global.

Pese a los avances registrados a lo largo de todo el globo, todavía persisten importantes brechas en aspectos tanto cuantitativos como cualitativos¹. En términos numéricos, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido más lenta que la de su contraparte masculina. Según datos de la Organización Mundial del Trabajo, en la actualidad cerca de la mitad de las mujeres en edad de trabajar en el mundo no acceden al mercado laboral formal; en contrapartida, más del 70% (algo así como dos tercios) de los varones en edad de trabajar tienen una ocupación remunerada (con independencia de la calidad de esos empleos).

En una clave cualitativa, también es preciso resaltar que la inserción laboral de las mujeres ha sido más precaria en relación a la de los hombres. Subsisten diferentes brechas por las que el tipo de trabajos al que se incorporan las mujeres suponen un desgaste psíquico mayor, así como peores condiciones de remuneración y de empleo. Esto cobra especial relevancia en el sector público, en especial en los rubros de servicios sociales (educación, salud, entre otros). Tales cues-

tionones se sincronizan negativamente en la medida que las mujeres asumen en mayor medida el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en sus familias: se trata, en suma, de una doble mochila laboral para la población femenina, que no resulta reconocida por la sociedad.

Por todas estas razones una agenda de democratización del trabajo no sólo debe apostar por una simple mayor incorporación femenina: se deben construir avances institucionales que permitan garantizar condiciones de acceso al mercado laboral dignas para todas y todos. Ello cobra mayor urgencia en tanto las tendencias generales anotadas se recrudecieron durante la pandemia: las mujeres salieron en mayor medida de mercado laboral para asumir tareas domésticas y de cuidado; la conciliación entre trabajo remunerado y doméstico se volvió aún más agobiante en el marco del crecimiento del teletrabajo; la carga laboral y por tanto la exigencia física y psíquica, así como situaciones de violencia, se intensificaron al aumentar la demanda sobre el trabajo de servicios fundamentales, por ejemplo en el sector salud.

Esto abre importantes desafíos para las organizaciones sindicales que se proponen contribuir en la agenda del trabajo decente y la igualdad de género: es preciso que el mundo del trabajo organizado considere estos temas como relevantes. Ello posibilita avanzar en la construcción de evidencia empírica sobre estas brechas. A partir de ahí, es posible avanzar en concientización, tanto entre dirigencias como entre bases sindicales. De tal modo, se podrá incorporar la cuestión de las desigualdades de género en la agenda política de la clase trabajadora organizada. Sólo así podremos contribuir a cerrar las brechas que persisten y avanzar en los nuevos desafíos.

¹ Las distintas cuestiones reseñadas están respaldadas en el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2018): La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? Disponible en: <https://bit.ly/3MglghW>





Por Daniely Ramos Luz, estudiante de Biología y secretaria de la juventud catarinense del Partido de los Trabajadores

OPINIÓN

Brasil: La Juventud juega un papel decisivo

La construcción de una sociedad basada en la justicia social, la inclusión y el respeto, permea la comprensión y aceptación de las individualidades, la pluralidad y la diversidad social, étnica, cultural y sexual de nuestra población.

En el Brasil de 2022, Bolsonaro, el hombre que ocupa el máximo cargo representativo del país más que manchar, ensalza y saca a relucir las mentiras y los prejuicios más perversos que alguna vez pensamos que estaban en proceso de ser superados por completo en nuestro país.

La política propuesta por Bolsonaro y por sectores de la extrema derecha brasileña habla directamente del fascismo histórico. Existe en el gobierno de Bolsonaro lo que Umberto Eco describe en su libro "O Facismo Eterno" como: Ur fascismo, que es cuando se forma una nebulosa fascista, marcada por la presencia de alguna característica típica del régimen, que reúne una serie de contradicciones, pero que no pierde de vista la prédica de una moral basada en tradiciones y prejuicios, la presencia de un líder y la constante necesidad de combatir a un enemigo de la nación. "O Facismo Eterno" nos da buenas indicaciones de cómo reconocer este fenómeno para que podamos luchar contra cualquier intento fascista de llegar al poder.

El retrato de Brasil demuestra que no supimos diagnosticar el problema ni combatirlo. Los grupos aliados al fascismo brasileño han vendido una farsa a la ciudadanía: una nueva versión del Plan Cohen, esta vez difundida en TV, radio y, principalmente, en Internet, específicamente por whatsapp.

A diferencia de la primera versión, la más actualizada no es sólo un documento, sino un aluvión de materiales que gravan a los gobiernos progresistas, a los partidos de izquierda y de centro izquierda y cuestionan todas y cada una de las políticas públicas que contemplaron la construcción de esa sociedad de la que hablábamos en principio, ¿recuerdas? Bueno, la idea fue crear un enemigo con quien luchar para presentar un líder

que, se supone, debería resolver todos los problemas del país. El Plan Cohen 2.0 funcionó y Bolsonaro fue elegido.

Sin embargo, al igual que con Getulio Vargas, la farsa estaba abierta y la juventud brasileña tuvo un papel especial en este proceso. Cabe hablar aquí de las manifestaciones del Foro Bolsonaro, del tsunami por la educación, de la intensa campaña de retirada de títulos electorales, del intento de sensibilización política impulsado por artistas que forman parte y dialogan directamente con la juventud. Pero más allá de eso, de la necesidad de orientar nuestra organización como movimiento social.

La juventud, a diferencia de lo que se pensaba en el siglo XVIII, no se caracteriza sólo por un grupo de edad. La juventud también puede ser admitida desde el punto de vista de clases sociales y aspectos culturales.

Cuando entendemos a la juventud a través de esta multiplicidad de factores, también comenzamos a vernos en diferentes espacios y relaciones como movimientos educativos, laborales, civiles y políticos. Y he aquí uno de los puntos claves del asunto: la historia demuestra cómo nuestra identificación dentro de diferentes movimientos permitió que la juventud liderara y encabezara transformaciones en nuestra sociedad, fortaleciendo la democracia y la lucha por mejoras en la calidad de vida de la población.

Las maniobras políticas llevadas a cabo por el gobierno de Bolsonaro, como los recortes en el financiamiento de la educación y la precariedad de las relaciones laborales, junto al alto costo que afecta a toda la población, son formas explícitas de desmovilización de los jóvenes que empiezan a preocuparse por cuestiones de mayor envergadura, de su existencia.

Cuando hablamos de identificación, también hablamos de un proceso de autocognocimiento y reflexión, algo estrictamente reprochable desde el punto de vista de una educación militarizada y fascista que predica el gobierno.

A pesar de los intentos de cercenar a la juventud, resistimos y jugamos un papel decisivo en el marco de la primera vuelta electoral. Sin embargo, la juventud muchas veces no sabe cómo aportar, cómo comprometerse, cómo construir realmente eso que llamamos “militancia”. Entonces, nos toca a nosotros aprovechar este momento, en el que tantxs jóvenes ya han demostrado que quieren participar para construir movimientos sociales de masas.

El momento político que enfrentamos requiere que lxs jóvenes nos entendamos dentro de estas relaciones para que, como clase, podamos organizarnos para enfrentar, no sólo a Bolsonaro, sino también al bolsonarismo y al fascismo que prevalecerá en nuestras municipalidades, asambleas, sesiones legislativas y en nuestro Congreso, incluso después de que Bolsonaro aboandone la silla presidencial.

Esta identificación nos ayuda a estructurar nuestras movilizaciones. Y hablando de movilización, llegamos al punto final de este análisis. Debemos destacar aquí el papel de Internet y las redes sociales en el fortalecimiento del bolsonarismo a través de las noticias falsas, pero también en la desmovilización de los jóvenes progresistas que comenzaron a practicar el “activismo de sofá”.

Al publicar en sus redes sociales artículos que desmienten las fake news, que elogien los avances sociales logrados y los que aún quedan por conquistar, lxs jóvenes cumplen un rol esencial y necesario, que es el informativo y educativo.

Sin embargo, cuando tu militancia se restringe sólo a eso, hay una gran pérdida, porque asociado a las redes sociales están esos algoritmos que hacen que después de un tiempo sólo estemos hablando con aquellos que ya están de acuerdo con nuestras ideas, por lo que nuestro alcance es restringido. No es como una manifestación en el centro de la ciudad en donde nos encontramos con un público heterogéneo.

En este momento nos enfrentamos a la segunda vuelta de las elecciones presidenciales en Brasil. Ya se presentaron los bandos opuestos y es claro que se necesita mejorar nuestra lectura de la sociedad para que en las futuras elecciones no estemos nuevamente luchando contra el fascismo, sino elaborando propuestas de progreso real desde el punto de vista social. Nos toca a nosotros hacer la defensa de la democracia.

Nuestro aporte debe trascender al voto. Nuestro involucramiento con los movimientos sociales de jóvenes es necesario y urgente para la construcción de un futuro de oportunidades, con garantía de derechos y respeto por la diversidad.

Nuestro compromiso no puede ser sólo con las redes sociales, necesitamos tener una voz activa y estar presentes en las campañas en la calle, en los movimientos sociales, periféricos y culturales.

La política institucional es un espacio para discutir la transformación de nuestra sociedad. Ese espacio también debemos guiar nuestras banderas. La política necesita estar vinculada a los intereses de la ciudadanía para ser representativa y cumplir su propósito.

La sociedad que buscamos y defendemos debe construirse con nuestra participación. Solo así nos representará realmente y sustentará nuestra existencia plural y diversa.

No se otorgan derechos sociales, sino que se conquistan a través de la lucha y demanda popular.





Por Claudia Velásquez

OPINIÓN

Bolivia: Por la soberanía de los fondos de pensiones

Bolivia atraviesa un histórico momento. Después de casi 12 años de promulgada la Ley 065 de Pensiones y más de 7 años de la creación de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo, desde septiembre de 2022, los aportes al Sistema Integral de Pensiones pasaron a ser administrados por el Estado.

A partir del 2023 el Sistema Integral de Pensiones pasará a ser administrado totalmente por la Gestora Pública, periodo en el cual los datos serán migrados a la Gestora en coordinación con las actuales administradoras de pensiones BBVA Previsión S.A. y Futuro de Bolivia S.A., bajo un proceso automático.

De acuerdo a lo señalado por el Gobierno, actualmente las Administradoras de Fondos de Pensiones, cuentan con 2,5 millones de asegurados, obteniendo utilidades de unos 140 millones de bolivianos.

Uno de los beneficios que la administración de la seguridad social a largo plazo pase de la administración privada a la pública es que la nueva Gestora implementará tecnología de punta para simplificar el tiempo en los tramites.

Otro impacto de dará en relación a las utilidades. En las AFP`s privadas las utilidades generadas eran administradas de acuerdo a sus propios criterios; con la Gestora Pública, las utilidades se quedarán en Bolivia y estarán destinadas a: reinversión, ampliación de los mecanismos de atención para los afiliados y financiar el fondo solidario y el fondo de renta universal de vejez (renta dignidad).

Otra diferencia es el cobro de las comisiones. Las Administradoras de Fondo de Pensiones actuales, cobran el 0,5 %, 1,31%, 0,85 % y 0,22 %. En mayo de 2023 estas cuatro comisiones se reducirán a una comisión.

Según los datos referenciales que se tienen, la Gestora buscará aumentar la rentabilidad de los fondos de pensiones. Pretende re-

caudar por utilidades más de 20 millones de dólares anuales, mínimamente.

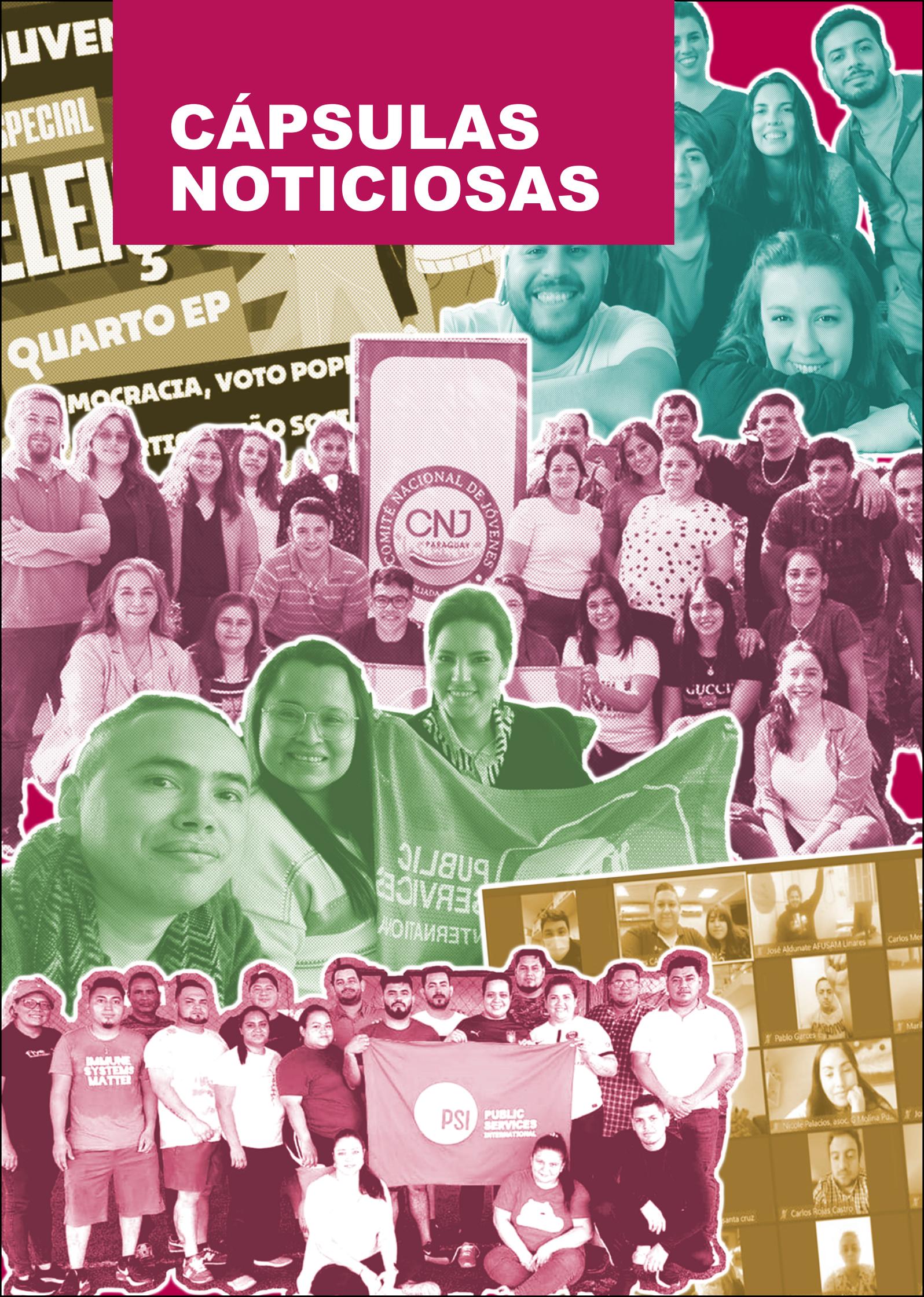
La Gestora tiene como fin lograr la soberanía de la administración de los fondos de pensiones. Se busca que la administración deje de estar en manos de privados y pase a manos de un ente Estatal. Es así como la Gestora será fiscalizada por la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros-APS y la Contraloría General del Estado.

En estos siete años que viene trabajando la Gestora Pública, la entidad ha sido blanco de muchas críticas por la inoperancia en la migración de datos, sobrepagos y la gran cantidad de funcionarios contratados. Asimismo, se tiene información que el Estado Boliviano deberá pagar una multa de 105 millones de dólares al Banco Bilbao Vizcaya Argentina (BBVA) como indemnización por la nacionalización de sus acciones en el Sistema Integral de Pensiones.

A pesar de existir disconformidad en algunos sectores, una gran parte de la masa trabajadora está conforme que el dinero aportado al SIP sea de administración estatal y que se busque así obtener una jubilación digna.



CÁPSULAS NOTICIOSAS





CNJ Andinos:

Por el derecho a la desconexión y a la protección de los datos

En el marco del proyecto “Nuestro futuro digital”, los días 23 y 24 de agosto de este año en la ciudad de La Paz, Bolivia, se desarrolló el “Encuentro de Formación sobre digitalización, servicios públicos de calidad, sindicatos y trabajadores públicos para la Subregión Andina”, el cual contó con la participación de compañerxs dirigentes y jóvenes de Perú, Colombia, Ecuador y Bolivia.

El evento fue organizado por la ISP y la FES-Bolivia y tuvo lugar en la sede de la

CSTLFTAGB (Confederación Sindical de Trabajadores de Luz-Fuerza, Telecomunicaciones, Aguas, Gas y Jubilados de Bolivia) y en las instalaciones de la FES.

El encuentro fue dirigido por la Eco. Sofía Scasserra y se abordaron temas de interés, como el teletrabajo, el derecho a la desconexión y la protección de datos, entre otros.

Durante la jornada, lxs participantes definieron los desafíos del movimiento sindical para los países andinos frente al actual contexto político, social y digital; entre estos: el derecho a la desconexión; cyberactivismo; sistematización de los datos de nuestras organizaciones; protección de datos de los sindicatos, tanto en su dimensión interna, como externa; intensificación de la capacitación en materia de digitalización para lxs trabajadorxs y el combate de brechas tecnológicas.

Asimismo, frente a estos desafíos, las principales estrategias acordadas fueron: Negociación colectiva sobre el derecho de la desconexión digital, recopilación de datos de lxs trabajadorxs del sindicato, creación de canales de comunicación efectiva, campañas educativas, y una mayor articulación con organizaciones de la sociedad civil, expertas en temas de tecnología y mundo del trabajo.

Finalmente, lxs jóvenes andinos se comprometieron a asumir el rol de educadores y replicar la formación en digitalización en sus respectivas organizaciones con el objetivo de concientizar sobre el uso de las herramientas tecnológicas y la importancia de la protección de los datos en el entorno laboral.



Guimarães, ex ministro de Asuntos Estratégicos de la República Federativa de Brasil.

Además, el CNJ Argentina se reunió de forma presencial para organizar las notas que se presentarán en la edición mensual de El Megáfono, revista de los jóvenes sindicalistas del Cono Sur, que se impulsa en el marco del Proyecto Forsa.

Por otra parte, también se conversó sobre las próximas fechas de actividades en la ISP y nuestra presencia en cada una de estas.

CNJ ARGENTINA:

**En la senda de la
construcción de la
Patria Grande**

Durante el mes de septiembre, el CNJ Argentina participó en la actividad “La Patria Grande en la geopolítica mundial” dictada por el profesor Dr. Miguel Ángel Barrios. La actividad fue organizada por la Universidad del Salvador y estuvieron presentes Federico Dávila y el equipo de la Coordinación ISP Argentina.

La interesante charla del profesor Barrios se enmarcó en el título de su último libro, prologado con palabras del Papa Francisco y de Samuel Pinheiro

CNJ BRASIL:

**Por la participación
popular**

En el último período, CNJ Brasil ha estado trabajando en la sensibilización sobre las elecciones generales y la importancia del voto y la participación popular. Además de su participación en manifestaciones en la calle, los jóvenes de CNJ Brasil lanzaron las elecciones especiales en el Podcast que tuvo cuatro episodios: Presidencialismo, Todo pasa por el congreso, Federalismo y el papel de los gobernadores y, finalmente, Democracia y voto popular.



Con el objetivo de discutir las demandas de la clase trabajadora y la necesidad de elegir un proyecto que defienda al movimiento sindical mujeres, jóvenes, raza, LGBTQIA+ buscan una sociedad con más equidad.

La definición de las Elecciones generales se realizará en segunda vuelta y la tarea es seguir dialogando con la ciudadanía la necesidad de cambiar el actual gobierno y elegir un gobierno progresista este 30 de octubre

CNJ CENTROAMÉRICA:

Nuestro futuro digital y el cambio climático

Por Kenneth Álvarez y Cindy Rodríguez, Coordinadores Comité Subregional de Jóvenes de México, Centroamérica y República Dominicana

En la Subregión de México, Centroamérica y República Dominicana de la ISP se llevaron a cabo las siguientes actividades:

El 02 y 03 de septiembre se realizó un encuentro del Comité Nacional de Juventudes ISP realizado en la Ciudad de Panamá, Panamá. Durante la jornada se trataron temas, como Derechos Humanos, digitalización en el mundo del trabajo, género y ambiente, sindicalismo y afiliación.

En tanto, el 26 de agosto se realizó un taller de juventudes en la ciudad de San Pedro Sula, Honduras con temas como: crisis climática, libertad sindical y legislación laboral.

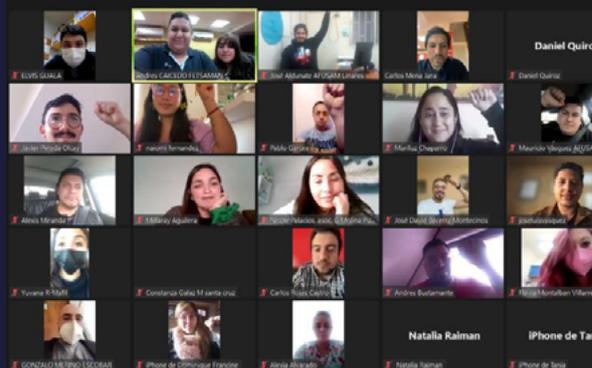
El 01 y 02 de septiembre se realizó el Encuentro nacional de Juventudes ISP Honduras, en la Ciudad de Santa Bárbara, taller llamado: Nuestro futuro digital y cambio climático, dirigido a lxs jóvenes sindicalistas de las afiliadas a la internacional de Servicios Públicos en Honduras.

Así mismo, el 19 y 20 se realizó el taller del proyecto Transición justa, sindicatos, ciudadanía y servicios públicos. El



Comité Nacional de Juventudes trabajará de manera articulada en este. Se organizaron comisiones e las iniciativas para proteger el medio ambiente y reforestar áreas verdes con la comunidad.

Por último, el 22 de septiembre se llevó a cabo el Taller de Transición Justa: Sindicatos y Ciudadanía en Costa Rica.



CNJ CHILE:

Impulsando nuevos liderazgos

Como CNJ Chile, durante el mes de septiembre concretamos una reunión con la presencia de lxs jóvenes de las diferentes filiales de ISP Chile.

La cita se generó bajo la modalidad virtual para informar sobre una reestructuración orgánica, así como también para informar y reflexionar sobre los desafíos que no dejó el SUBRAC, que se llevó a cabo en Argentina, y cómo enfrentarlos como jóvenes sindicalistas.

Además, se afianzaron los trabajos del área de redes sociales y comunicaciones del Comité y se dio un impulso para que se generen más proyectos para forjar mejores oportunidades para las juventudes dentro de las filiales de

ISP Chile, con el objetivo de impulsar nuevos liderazgos.

Por otra parte, se realizó la segunda sesión de nuestra Escuela sindical ISP Chile sobre Negociación y resolución de conflictos.

En esta instancia se trataron interesantes temas, como: análisis de coyuntura, tiempos y estrategias de negociación, participación sindical en momentos de negociación y resolución de conflictos a nivel sindical.

Hoy contamos con la presencia de alrededor de 70 dirigentes y dirigentas jóvenes de las distintas filiales de ISP Chile. Esta instancia es de vital importancia para lograr un fortalecimiento de las juventudes sindicales, a través de la entrega de herramientas que potencien su desarrollo sindical, así como también para compartir experiencias que puedan enriquecernos.



CNJ PARAGUAY

Festejando el Día de la Juventud en Paraguay

El Comité Nacional de Jóvenes del Paraguay llevó a cabo un taller interactivo en forma presencial para abordar la transición justa y el mundo del sindicalismo a lxs jóvenes en el Día de la Juventud en Paraguay.

Lxs protagonistas fueron estudiantes de bachiller de un colegio público que conocieron, junto al CNJ, la historia del sindicalismo, su relevancia en la sociedad y su importancia para la lucha por

los derechos laborales y la búsqueda de una sociedad más justa.

Así mismo, continúa la Escuela de Líderes jóvenes. Este año son 25 jóvenes de cinco sindicatos de Paraguay (Ape, Sinoema, sitrama, fecifuna, Cesitp, Si-trande y Steibi) lxs que están participando activamente.

“Elementos de la historia del movimiento sindical y su valor como actor social en el siglo XXI”, “Perspectiva de derechos humanos en la acción sindical”, “Violencia en el trabajo y herramientas para su erradicación” y “Cambio climático y su efecto sobre los servicios públicos”, son algunos de los interesantes módulos que está abordando este proyecto de Union to Union.



WWW.PUBLICSERVICES.INTERNATIONAL

La Internacional de Servicios Públicos es una Federación Sindical Internacional que agrupa a más de 700 sindicatos que representan a 30 millones de trabajadorxs en 154 países. Llevamos sus voces a las Naciones Unidas, la OIT, la OMS y otras organizaciones regionales y mundiales.

Defendemos los derechos sindicales y laborales y luchamos por el acceso universal a servicios públicos de calidad.



INTERNACIONAL DE
SERVICIOS PÚBLICOS

FÓRSA

