**FORMACIÓN SOBRE PENSAMIENTO
CRISTIANO Y SINDICALISMO
2024**

Juan Carlos Schmid

**PLATAFORMA HISTORICA
DE LA CLAT**

**Mòdulo 5
DIMENSION SINDICAL**

Primera parte Conceptos básicos	
1. Unidad Fuente 1	<p>Es una aspiración permanente y un medio de las organizaciones de trabajadores para dar respuesta a sus problemas y construir el poder social para transformar la sociedad. Es un proceso que reconociendo la diversidad y el pluralismo ideológico y orgánico existente se esfuerza por aglutinar en forma solidaria las distintas corrientes y organizaciones que lo componen para lograr objetivos comunes.</p> <p>La unidad de los sindicatos de asalariados, de las organizaciones sociales de trabajadores no asalariados y las alianzas estratégicas y programáticas con otras fuerzas sociales, políticas, culturales y religiosas se torna indispensable ante los actuales cambios en el mundo del trabajo, en las relaciones entre el capital y el trabajo y para la defensa de los derechos e intereses de clase, populares y nacionales.</p>
2. Autonomía Fuente 1	<p>Es el estado o condición por medio del cual los seres humanos y las organizaciones que se constituyen puedan disfrutar de la facultad de dirigirse por sí mismos, sin ninguna intervención o influencias externas que intenten determinar sus propias decisiones de sus asociados.</p>
3. Libertad de asociación Fuente 1	<p>Es necesario garantizar el derecho de asociarse pacíficamente con fines ideológicos, políticos, religiosos, económicos, sociales, sindicales, profesionales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole; ya sea para la promoción, ejercicio o protección de dichos fines.</p> <p>El goce de este derecho podrá reglamentarse por ley, y solamente cuando se vean afectados los derechos y libertades de los ciudadanos de la Unión, la salud y la moral pública y las instituciones democráticas de cada Estado.</p> <p>Las asociaciones deberán garantizar el ejercicio pleno de la democracia interna.</p> <p>Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación, ni ser discriminado por negarse a pertenecer a alguna.</p> <p>Se prohíben las asociaciones cuyos fines o cuya actividad contravengan las leyes penales o que vayan dirigidas contra el orden constitucional o contra la idea del entendimiento entre los pueblos. Cualquier manifestación de chauvinismo será especialmente sancionada.</p>
4. Empresa Fuente 1	<p>Es una comunidad de trabajo destinada a la producción de bienes o servicios y como parte sustantiva de la estructura económica, debe ajustarse al fin esencial de ésta, participar en la realización del bien común.</p>

	<p>El desarrollo integral de la persona humana y su dignificación por el trabajo nos obliga a luchar por cambios radicales ante situaciones donde se practica la explotación del trabajador y se le priva de toda iniciativa, participación y decisión enajenando el espíritu humano llevándolo a la condición de meros robots o mercancía.</p>
<p>5. Resistencia y a la objeción de conciencia Fuente 3</p>	<p>Derecho a la resistencia. Es un derecho expresamente garantizado el de resistencia a todo tipo de opresión. En materia de derechos humanos en general y en particular en la especie de los económicos, sociales y culturales, constituye una norma liminar el principio de la vigencia permanente, ultra o retroactiva, según el caso, de la norma más progresiva o favorable. Todo tipo de medida de acción u omisión, que sea adoptada de forma individual, plurindividual o colectiva, en respaldo de derechos consagrados y del principio enunciado en el párrafo anterior, no podrá ser tenida por ilícita y se considerará una expresión legítima del derecho establecido en el primer párrafo de este artículo.</p> <p>Derecho a la objeción de conciencia. Reconocer el derecho de los trabajadores a negarse a realizar tareas conducentes al armamentismo, al narcotráfico o violatorias de los derechos humanos. Del mismo modo, han de reconocer el derecho de los profesionales de la salud a no realizar tareas innecesarias a la salud de los pacientes o a prescribir medicamentos o efectuar procedimientos cuya eficacia no estuviese probada.</p>

<p>Segunda parte Alianza y Movimiento de Trabajadores</p>	
<p>7. Movimiento de Trabajadores Fuentes 1 y 6</p>	<p>El movimiento sindical sigue limitado a las áreas de los trabajadores de la economía formal y que tienen una relación de dependencia, y aún en estas áreas una parte importante de los trabajadores no están organizados sindicalmente.</p> <p>Tradicionalmente, el movimiento obrero se organizó, se concentró y trató de hacerse fuerte en los lugares o centros de trabajo. El sindicalismo del futuro sería entonces el que tenga la capacidad de organizar y de representar ese 80% desprotegido. Y esto obliga en la práctica a reinventar el sindicalismo. Es necesario moverse hacia un tipo de movimiento social amplio de todos los trabajadores, uniendo orgánicamente las distintas situaciones, problemas y formas de organización y de acción en un solo movimiento de trabajadores, bajo una clara unidad de conceptos y de objetivos.</p>

La CLAT desde 1971 planteó para la realidad latinoamericana la idea de un MT, que ha venido haciendo su camino dentro de la CMT y también en otras organizaciones de trabajadores. Aquí se encuentra una de las pistas claves para la renovación y la reestructuración del sindicalismo internacional

Características del MT

Es el conjunto de formas y expresiones organizativas, de acciones colectivas y solidarias que la clase trabajadora promueve y constituye, en cada etapa de su devenir histórico, para responder a los problemas, necesidades y aspiraciones de todos los trabajadores.

Es la dinámica permanente que impulsa la acción organizada de los trabajadores en función de nuestra liberación humana e integral y por la transformación de la sociedad.

Emana de la naturaleza misma del trabajador, como persona histórica y sociológicamente encarnado en la sociedad capitalista que subordina la satisfacción de las necesidades humanas y la dignidad del trabajador y del trabajo al poder económico.

Tomando en cuenta los cambios en las relaciones de trabajo, se han superado las concepciones de movimiento obrero y movimiento sindical para asumir la integridad de las condiciones y situaciones en las que se encuentran los trabajadores, independientemente de sus condiciones actuales y del lugar que ocupan en las estructuras económico-sociales.

Se impone la tarea histórica de desarrollar la capacidad de inspirar, animar y orientar la dinámica de la acción organizada de los trabajadores para asumir su destino, y como factor de cambio para transformar la sociedad y hacerla plenamente humana, justa y solidaria.

El MT es un actor y factor decisivo de democratización y es la base indispensable para la democracia económica y social. En consecuencia, las organizaciones de trabajadores deben participar activa y decisivamente en la construcción de una sociedad democrática.

El ejercicio de la democracia en el MT debe ser una escuela de vida opuesta a toda imposición externa, que le permite ser un ejemplo de participación libre, autónoma e independiente. Las decisiones, gestión y control de las acciones y organizaciones deben ser decididas por el colectivo y a partir de allí

autogestionarse.

El MT es motor fundamental de la organización social del pueblo, de animar, estructurar y proyectar un efectivo poder social, autónomo e independiente de otros poderes, a partir de nuestra capacidad de respuestas y confrontación y de propuestas y concertación, de organización y movilización para el logro de la liberación personal y colectiva y el desarrollo integral de los pueblos.

Es un proceso que reconociendo la diversidad y el pluralismo ideológico y orgánico existente se esfuerza por aglutinar en forma solidaria las distintas corrientes y organizaciones que lo componen para lograr objetivos comunes.

La unidad de los sindicatos de asalariados, de las organizaciones sociales de trabajadores no asalariados y las alianzas estratégicas y programáticas con otras fuerzas sociales, políticas, culturales y religiosas se torna indispensable ante los actuales cambios en el mundo del trabajo, en las relaciones entre el capital y el trabajo y para la defensa de los derechos e intereses de clase, populares y nacionales.

El MT busca solidarizar orgánicamente los trabajadores organizados en las formas sindicales con los demás organizados en nuevas formas sociales.

Es definido como aquel movimiento social en que se "asume a fondo la dinámica sindical ajustada a los trabajadores asalariados", aunque trascendiéndola y englobándola hasta integrar todas las situaciones, iniciativas organizadas y categorías de trabajadores que se presentan en la región, aún los desempleados, los más marginados y los más pobres.

Por esta vía se pone el acento fundamental en la persona humana del trabajador siguiendo las orientaciones y propuestas de la Encíclica del Trabajo Humano. El objetivo es dar un poder de participación a las grandes masas de América Latina, para que se personalicen y protagonicen. El MT es, entonces, una nueva concepción de la organización, para interpretar, dar respuesta y encuadrar la nueva realidad y composición de la clase trabajadora.

Componentes del MT

Han sido definidos según tres criterios: a partir de su relación de dependencia en las estructuras productivas de bienes y servicios: trabajadores asalariados y autónomos; a partir de su ubicación y situación social: jubilados y pensionados, pobladores, marginados, cooperativas y mutuales; a partir de

situaciones específicas que se producen en el interior de los diversos sectores de la clase trabajadora: mujeres, jóvenes, migrantes, discapacitados.

MT y Pymes

Hay que modificar la cultura sindical que se dio en torno a las grandes empresas industriales y promover una cultura más ajustada a la realidad de las Pymes. En términos de estrategias organizativas concretas, el estatuto de la CLAT es explícito (capítulo “Naturaleza y Composición”, en la versión revisada del último Congreso), en destacar el camino sectorial regional (federaciones sectoriales latinoamericanas, FSL), al establecer que la estructura de la Confederación incluye, además de las confederaciones/centrales nacionales, las “organizaciones sectoriales latinoamericano-caribeñas que agrupan a los trabajadores según los distintos sectores y/o ramas de actividad económica de producción de bienes y/o servicios, de sectores sociales como pobladores, jubilados y pensionados, sectores socioeconómicos como las cooperativas y mutualidades, promovidas por los trabajadores y ubicadas en el sentido y perspectiva del Movimiento de los Trabajadores”.

MT y autonomía

Las nuevas generaciones de trabajadores son particularmente sensibles con relación a la independencia de sus organizaciones y a la necesidad de una sólida autogestión de las mismas por parte de los trabajadores.

Se ha abierto un proceso de transición que busca nuevas formas de relaciones con la sociedad política, apuntando a un protagonismo sociopolítico por parte de los trabajadores organizados y partir del mundo del trabajo.

El MT debe ser autónomo frente al Estado e Independiente de los gobiernos, de los partidos políticos, de los empleadores, de las iglesias o cualquier otro centro de poder externo a sus afiliados.

El MT debe ser autónomo frente al Estado e Independiente de los gobiernos, de los partidos políticos, de los empleadores, de las iglesias o cualquier otro centro de poder externo a sus afiliados.

La autonomía de las organizaciones de trabajadores no es una concesión del Estado o de los gobiernos.

Es un derecho de ellos mismos que desarrollan mediante su capacidad de libre iniciativa y de efectiva

	<p>libertad de pensamiento, decisión, acción y organización. La libertad se proyecta en el seno de toda la sociedad, por lo que ésta debe garantizar las condiciones materiales y espirituales que permita a cada persona y al conjunto social, ser dueño de su destino y construir una sociedad democrática de seres humanos libres.</p> <p>MT y Democracia</p> <p>El MT, histórica y sociológicamente, es un actor y factor decisivo de democratización y es la base indispensable para la democracia económica y social. En consecuencia, las organizaciones de trabajadores deben participar activa y decisivamente en la construcción de una sociedad democrática.</p> <p>El ejercicio de la democracia en el Movimiento de Trabajadores debe ser una escuela de vida opuesta a toda imposición externa, que le permite ser un ejemplo de participación libre, autónoma e independiente. Las decisiones, gestión y control de las acciones y organizaciones deben ser decididas por el colectivo y a partir de allí autogestionarse. Promovemos un profundo cambio popular y social para construir y consolidar la democracia real (integral, representativa y participativa).</p> <p>En la lucha esperanzada por la justicia social el Movimiento de Trabajadores adquiere una de sus razones de ser y de existir. Establecer la justicia social exige suprimir toda forma de desigualdad, de explotación, de exclusión social y de violación de los derechos humanos incluidos los laborales y sociales.</p> <p>Hay que elaborar el pensamiento social del MT del siglo XXI, profundizando la concepción de la democracia real como Proyecto Histórico Político de toda la sociedad.</p>
<p>Tercera parte Estrategias de sindicalización para colectivos específicos</p>	
<p>8. Enfoque general Fuente 1, 2, 4, 10</p>	<p>La definición valórica del trabajo humano que tiene la CLAT conserva toda su vigencia. Por ello no se acepta que se siga hablando del “fin del trabajo”, o de la pérdida de la centralidad del trabajo. Hay que distinguir entre empleo y trabajo. Hay una crisis del empleo, pero no se puede confundir con la crisis del trabajo y la especulación teórica sobre el fin del trabajo.</p>

El concepto mismo de mercado de trabajo está sufriendo un cambio perverso, ya que el trabajo humano es considerado y tratado como una mercancía más.

El mundo del trabajo está siendo configurado por factores que imponen el individualismo, la insolidaridad y sobre todo una deshumanización

El escenario laboral está cambiando brusca y rápidamente con la introducción de la llamada flexibilidad, con la subcontratación de una parte de la producción, con la reducción de la plantilla de personal fijo, con la contratación de varios servicios en empresas especialmente constituídas para tales propósitos, entre otras las agencias de empleo temporal, la eliminación del fordismo, la adaptación de su producción al sistema just in time, con el uso de formas mas precarias de empleo. Aumenta el número de trabajadores a tiempo parcial con la finalidad de poder incorporarlos y despedirlos con suficiente rapidez según las tendencias del mercado.

Las empresas crean un nuevo sistema de empleo de dos niveles, uno de empleados fijos y permanentes a tiempo completo y otro de grupos periféricos que se ocupan de una labor a tiempo parcial, segmentando a los trabajadores, haciendo más difícil la tarea de los sindicatos. Se está abandonando la sociedad industrial.

Mundo del trabajo

Merece especial atención y reacción los procesos de tercerización, flexibilización laboral, desregulación y los cambios en la organización del trabajo, que incluyen: políticas de empleo a plazo fijo, el teletrabajo, aumento de la jornada laboral, aumento de la complejidad, intensidad y ritmo de trabajo (trabajo a presión), y oficios y profesiones que cambian rápidamente, desaparecen las nuevas profesiones que se crean en la práctica, constituyen una precarización del trabajo y las condiciones de vida, eliminando los derechos laborales y sociales.

Se utilizan mecanismos antisindicales como plantas paralelas, plantas globales transnacionales, aumentos del trabajo a tiempo parcial, trabajadores autónomos. El comercio electrónico y las empresas virtuales afectan la sindicalización.

	<p>Lineamientos</p> <p>1. toma de conciencia respecto de la precarización laboral, lo cual conduce a que el trabajo informal sea una cuestión extendida que no se reduce sólo al comercio ambulante o callejero”; 2. la reafirmación de la definición y concepto de trabajador y clase trabajadora, incluyendo a los trabajadores informales; 3. la incorporación de la economía informal en todos los sectores organizados y por organizar del Movimiento de los Trabajadores; 5. a los efectos prácticos: las centrales nacionales y federaciones sectoriales necesitan incorporar de una manera y efectiva dentro de sus estructuras orgánicas a los trabajadores de la economía informal, mediante la creación de departamentos de atención especializada.</p> <p>Estatuto (capítulo “Naturaleza y Composición”)</p> <p>La estructura de la Confederación incluye, además de las confederaciones/centrales nacionales, las “organizaciones sectoriales latinoamericano-caribeñas que agrupan a los trabajadores según los distintos sectores y/o ramas de actividad económica de producción de bienes y/o servicios, de sectores sociales como pobladores, jubilados y pensionados, sectores socioeconómicos como las cooperativas y mutualidades, promovidas por los trabajadores y ubicadas en el sentido y perspectiva del Movimiento de los Trabajadores”. En el último Congreso se explicita que la estructura que enfatiza la organización de los trabajadores informales es la FETRALCOS (Federación de Trabajadores Latinoamericanos de Comercio, Oficinas y Empresas), con sede en Caracas.</p> <p>Financiamiento sindical</p> <p>Generar conciencia y práctica de responsabilidad financiera para el autosostenimiento y autofinanciamiento de las organizaciones en los diferentes niveles, a través de iniciativas y mecanismos como el pago regular de las cotizaciones y aportes adicionales complementarios como campañas financieras y aportes solidarios (un día de salarios) y reivindicaciones financieras para el mundo sindical, de los empleadores y el Estado.</p>
<p>11. Trabajadores públicos Fuente 10</p>	<p>A los empleados públicos se les debe reconocer todos los derechos fundamentales del trabajo, incluidos el derecho de sindicalización, de negociación colectiva, de participación en la decisiones de las unidades en que se desempeñen, de huelga. Se incluye a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Seguridad</p>

<p>12. Trabajadores informales Fuente 2 de ORIT y fuente 2</p>	<p><i>Ver Estatuto</i></p> <p>Los trabajadores informales tienen derecho a la viabilidad económica, incentivos y facilidades fiscales y crediticias del trabajo autónomo y del trabajo informal, junto con condiciones de trabajo digno, en el marco de eliminar y sustituir las formas y condiciones de trabajo precario y de baja productividad y reforzar el trabajo realmente productivo"; y el derecho a la protección jurídica, social, económica y de seguridad social para los trabajadores autónomos y los que laboran en la economía informal.</p> <p>Se debe denunciar la criminalización de la protesta social y del trabajo en la economía informal, protestando por el atropello de que son víctimas los vendedores de las calles. Este trabajo no es un delito sino que es una actividad laboral originada en un estado de necesidad creado por el sistema imperante, amparado por garantías internacionales del derecho interno de cada país y por los convenios de OIT.</p> <p>Los gobiernos de América Latina debieran crear direcciones especializadas para la atención de los trabajadores de la economía informal dentro de los Ministerios de Trabajo.</p>
<p>13. Desocupados Fuente 10 de CLAT</p>	<p>Los Estados deben reconocer el derecho de los trabajadores desocupados a organizar entidades en defensa y promoción de sus intereses y derechos, pudiendo afiliarse a las entidades sindicales.</p>
<p>15. Trabajadores del Tercer Sector Fuente 10</p>	<p>Se extiende en fenómeno de las ongs en general y del llamado "tercer sector", configurado por un conjunto de organizaciones, iniciativas y programas de la sociedad civil y que tocan temas, áreas, problemas, muy convergentes con los que toca el MT. El tercer sector está llamado a tener dimensiones muy grandes y obliga a las organizaciones de trabajadores a fijar posiciones y a verificar posibilidades de cooperación y de trabajo mancomunado en la perspectiva de una efectiva sinergia social.</p> <p>Un comentario sobre las ongs "laborales"</p>

	<p>Un fenómeno reciente es la emergencia y multiplicación de ongs llamadas “laborales”, que constituyen nuevos agentes que promueven distintas visiones del mundo del trabajo y están logrando influencia creciente en organizaciones de los trabajadores en materia de su renovación y reestructuración y en la mentalización de sus cuadros y directivos.</p> <p>Algunas de estas ongs se han convertido en medios poderosos de penetración a favor de determinadas internacionales sindicales, reemplazando inclusive a las directivas sindicales elegidas por los trabajadores.</p> <p>La mayoría de estas entidades no son neutras y tratan de vehicular sus propias ideas y aun ideologías y proyectos y se constituyen en agentes políticos que marcan el escenario sindical de la región. Es un fenómeno a estudiar, a tener en cuenta y a seguir con detenimiento en el futuro inmediato.</p>
--	--

<p>Cuarta parte Estrategias internas a la empresa formal</p>	
<p>16. Participación, autogestión y cogestión y autogestión Fuente 10</p>	<p>Participación en las decisiones de la empresa</p> <p>Por el solo trabajo en la empresa, los trabajadores tienen derecho a participar en la toma de decisiones y a controlar la inversión de las utilidades.</p> <p>Autogestión</p> <p>Es la forma superior de participación de los trabajadores en la economía y la sociedad global y es un componente importante del proyecto político-histórico de la CLAT que debemos aplicar en la dimensión económica, política, social y cultural. Autogestión es autogobierno con poder de decisión y capacidad de gestión. Se caracteriza por la participación comunitaria con el protagonismo de las personas y el pueblo organizado para decidir y transformar. En el plano económico significa la participación real y efectiva con capacidad de gestión y decisión en la empresa y el sistema económico. El cooperativismo y mutualismo auténtico son formas de autogestión.</p>

	<p>Cogestión. La cogestión con el Estado y los empresarios pueden ser formas de autogestión en la medida en que los trabajadores tengan poder de decisión y capacidad de gestión. En las empresas autogestionadas la administración debe respetar los derechos de los trabajadores.</p>
<p>17. Empresas multinacionales Fuente 10</p>	<p>Las corporaciones transnacionales convertidas en empresas globales se apropian de los conocimientos de los pueblos, de sus formas de producción sustituyendo empresas productivas nacionales y las PYMEs. Estas situaciones exigen luchas para eliminar esta realidad y sustituirlas por empresas reguladas por los Estados con sindicatos legalizados y reconocidos que sean los garantes del cumplimiento de los derechos de los trabajadores.</p> <p>Las empresas transnacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - no recurrirán al trabajo forzoso, proporcionarán un entorno laboral seguro y saludable, respetarán a los trabajadores el derecho a percibir una remuneración que les garantice un nivel de vida adecuado para sí y sus familias, garantizarán la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva preservando el derecho de los trabajadores a instaurar las organizaciones que estimen convenientes. - sin abandonar la negociación colectiva, han de estructurar mecanismos de consulta con los trabajadores sobre temas de interés mutuo y establecer mecanismos adecuados de reclamación por parte de los trabajadores sin que les signifique posibilidad de represalia alguna. - en sus contrataciones con empresas nacionales, deben propender a la utilización de la materia prima local y su industrialización en el país receptor. - han de cooperar con las autoridades competentes en seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones, y con las instituciones que se ocupan de la cuestión. <p>Los Estados deberán garantizar la posibilidad de celebrar convenios transnacionales.</p>
<p>18. Otras empresas</p>	
<p>19. RSE Fuente 2 de ORIT y fuente 4</p>	<p>Generalmente, la concepción y prácticas orientadas a la RSE son abordadas como paliativos para maquillar los abusos cometidos en contra de los trabajadores y la sociedad y como mecanismos para lograr beneficios fiscales y para socavar la legitimidad y papel de los sindicatos. La RSE vista desde la perspectiva de los trabajadores puede constituir una iniciativa positiva y válida en función de la justicia social, y para eso debe ser concertada y gestionada entre los sectores y beneficiarios sin dependencias y paternalismos enajenantes de la participación social.</p>

Quinta parte Formación Sindical	
20. Formación Sindical Fuente 2 de ORIT y fuente 4	<p>El futuro de las organizaciones depende de la formación acelerada de nuevos liderazgos para la conducción, administración, autofinanciamiento, organización, desarrollo de la política comunicaciones y acción internacional e integración.</p> <p>Es necesario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. profundizar el trabajo de asistencia técnica para mejorar el funcionamiento de los instrumentos de formación. 2. revisar periódicamente los contenidos de la formación, profundizando la temática relacionada con los cambios en el mundo del trabajo, la conducción y planificación estratégica, teoría, técnica y práctica de la organización y formación, la formación económica e histórica y en gerencia social, la formación eticocultural y el desarrollo de una cultura geopolítica y geoestratégica. 3. Profundizar la formación en materia de derechos humanos y condiciones y medio ambiente de trabajo, así como en materia geoambiental.

<p>Cuarta Parte Perspectivas Transversales</p>	
<p>21. Perspectiva de género Fuente 4 y 10</p>	<p>Políticas de género. Profundizar la participación de las mujeres en función de asumir de asumir los espacios con responsabilidad.</p> <p>Las políticas y programas de género deben tener como función asumir el trabajo complementario y no competitivo, reconociendo las diferencias entre unos y otros.</p> <p>Estas políticas y programas deben tener como primer tarea procurar que la mujer se incorpore actividades a la acción y decisión en el MT</p> <p>Los problemas y soluciones afectan a unos y a otras, y se debe actuar conjuntamente por logros comunes.</p> <p>Utilizar el lema “no debemos excluir, para no ser excluidos”.</p> <p>Promover formación sindical y social de la mujer junto a sus compañeros, y actividades de autofinanciamiento para las actividades específicas de la mujer,.</p> <p>Asumir los temas de trabajo infantil, migración, pobreza, sector agrario, informal, adultos mayores, pobladores y seguridad social, por ser los temas que más afectan al as mujeres.</p> <p>Tomar conciencia que la educación y formación en género debe ser orientada a ambos sexos, para que la dignidad de la mujer sea respetada. Se trata entonces de concienciar a hombres y mujeres para ir alcanzando aceptación general.</p> <p>Otros lineamientos</p> <p>Es necesario: 1. asegurar, desde una perspectiva de género, a los mujeres un trato equitativo e igualitario en relación a los derechos del varón; como así también la libre elección y ejercicio de la planificación responsable de la familia y la crianza de los hijos; 2. prohibir en forma absoluta, en cualquier ámbito, todo tipo de discriminación peyorativa de la mujer por su condición de tal. Especialmente se prohíbe la discriminación de la mujer por razón del sexo en las relaciones laborales, desde la etapa de selección de personal hasta el eventual distracto laboral. El despido, directo o indirecto, de la mujer trabajadora que se base en razón de su sexo, será absolutamente nulo, sin perjuicio de la indemnización que corresponda por otros daños que tengan</p>

	<p>fundamento causal en la conducta discriminatoria negativa de la mujer; 3. realizar todas las acciones positivas que sean adecuadas para alcanzar una situación real de igualdad de la mujer con el varón en todos los ámbitos socioculturales, laborales, políticos o de cualquier otra índole; 4. garantizar de manera efectiva, a los jóvenes, sus derechos humanos, en especial, el derecho a una vida digna, a la educación, al trabajo, a la salud, a la paz, a la libertad, a la no discriminación, a un orden social regional e internacional justo y solidario, al desarrollo en un medio ambiente sano y equilibrado ecológicamente.</p>
<p>22. Jóvenes y Trabajo infantil Fuente 4 y 10</p>	<p>Juventud. Se define joven a entre 14 y 30 años. Se considera a quienes tienen pertenencia y actividad en movimientos sociales, comunales, sindicales, estudiantiles, desempleados, culturales. Pero también a quienes no pertenecen a organización sindical o social alguna. Se particulariza sobre los jóvenes que realizan trabajos en la economía informal y campesina.</p> <p>Históricamente, los jóvenes en los movimientos sindicales y sociales han sido los que han dado un empuje para generar los cambios que necesitan estos movimientos y la sociedad en general, aunque desafortunadamente algunos factores como la falta de formación sindical y de conciencia social no ha llevado al impulso esperado actualmente. Ha habido no promoción de espacios de participación por dirigentes que han olvidado su compromiso con la juventud, llevando a una actitud de desinterés, apatía y pasividad.</p> <p>Trabajo infantil. En relación a los niños, entendiéndose por tales a todo ser humano menor de dieciocho años, deben tener vigencia los siguientes derechos: a la vida, familia, identidad, inscripción de su nacimiento, a la protección integral, salud, a no sufrir abandono ni soportar actos abusivos, a los alimentos, conocer a sus padres, contactos con sus padres y cuidados paternos, a la tenencia paterna, a medidas tutelares, a la adopción, cuidados especiales, al desarrollo, contacto familiar en país extranjero, a la educación, formación profesional, información, esparcimiento, idioma, intimidad, a ser oído, a una jurisdicción especializada, a la defensa en juicio, intervención procesal, presunción de inocencia, a la incapacidad penal, a tratamientos no institucionales, a no suministrar cargos, a la información sobre su paradero, a no intervenir en conflictos armados, libertad de conciencia, de opinión, de pensamiento, de religión, de reunión y de asociación, a un adecuado nivel de vida, a la no discriminación, a la seguridad social.-</p>

	<p>Los Estados deberán: comprometer hasta el máximo posible los recursos de que disponga para el efectivo goce de los derechos económicos, sociales y culturales del niño y su familia; promover la constitución y funcionamiento de organizaciones no gubernamentales de gestión social; considerarse, en la interpretación de normas y situaciones así como en toda medida concerniente a los niños primordialmente el interés superior del niño.</p>
--	---