

POLITICA SINDICAL Y JUVENTUD: ALEJAMIENTO O COMPROMISO

POLITIKA SINDIKALA ETA GAZTERIA: URRUNTZEA EDO KONPROMISOA

BILBAO, COLON
DE LARREATEGUI,
46-BIS SALON DE
ACTOS SEGUNDA
PLANTA



27 DICIEMBRE
ABENDUA

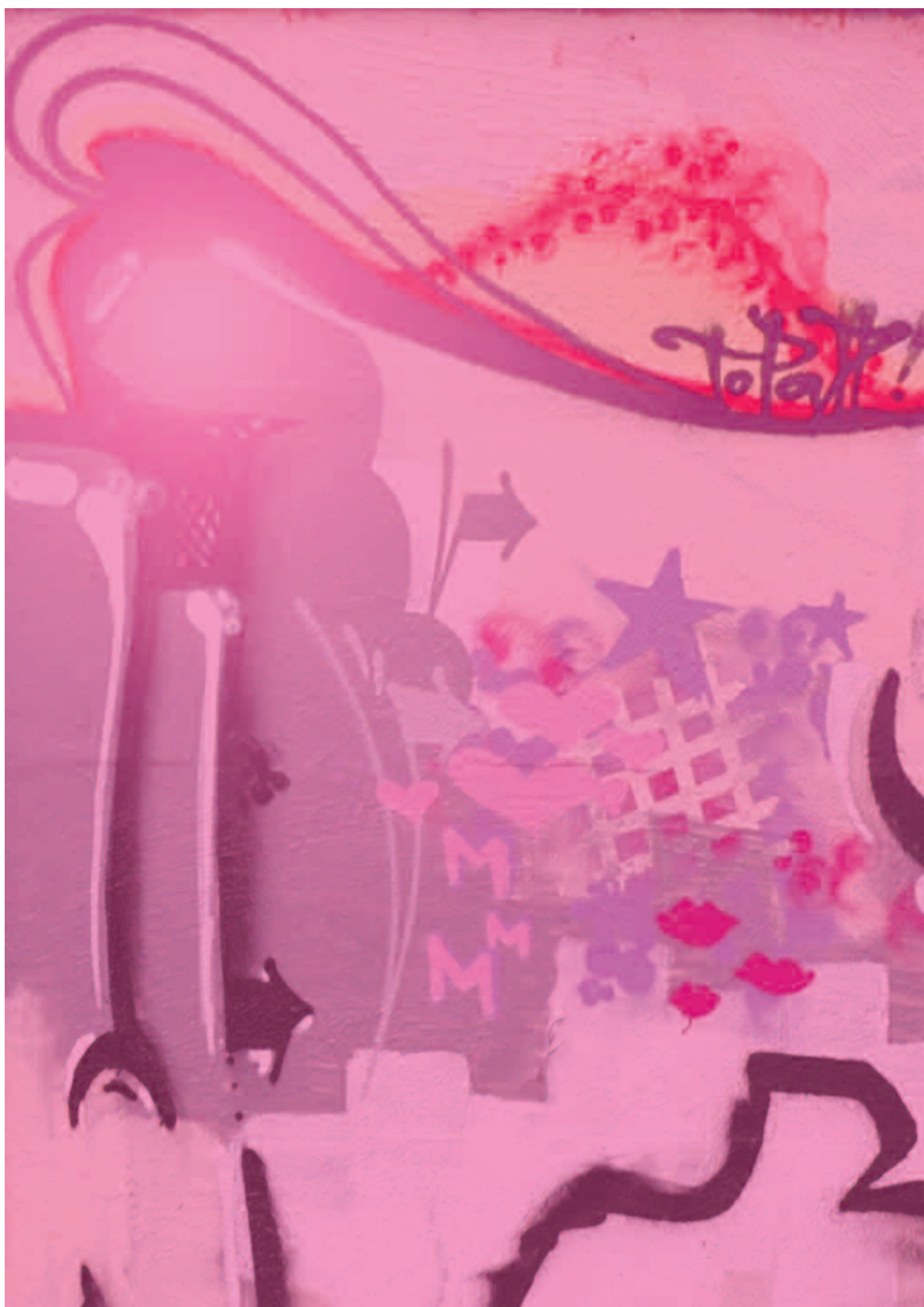
CONCLUSIONES

PATROCINA/BABESTEN DU



Departamento de Educación,
Política Lingüística y Cultura







**LA REALIDAD JUVENIL EN LA POLÍTICA SINDICAL:
¿ESTAMOS REPRESENTADOS/AS?**



TALLER 1º: LA REALIDAD JUVENIL EN LA POLÍTICA SINDICAL: ¿ESTAMOS REPRESENTADOS/AS?

- ▶ **La radical flexibilización del mercado de trabajo durante los últimos años en nuestro país, ha configurado un escenario que se caracteriza especialmente por la constante vulnerabilidad económica y social de las personas jóvenes, llenando más que nunca de incertidumbre su integración social como consecuencia de su excesiva vinculación al desempleo y a la precariedad laboral. Esto por sí sólo debería ser motivo suficiente para centrar la política sindical.**
- ▶ **El acceso al empleo de la juventud no se transforma por naturaleza en empleo neto, sino que la pauta característica que define el perfil laboral de los y las jóvenes viene marcada por la temporalidad y la inestabilidad laboral. No tienen empleo, tienen contratos, realidad perversa acentuada por la crisis pero que se daba mucho antes del estallido de ésta. Sin embargo, esta realidad se plasma pocas veces de manera específica en los debates sindicales, quedando como algo residual.**
- ▶ **En nuestro mercado de trabajo, la tendencia habitual de las empresas se ha caracterizado por el abuso de la rotación en el empleo. Los empleos fijos son cubiertos de forma discrecional por contratos temporales y, cada vez más, parciales. De tal manera que la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral se produce exclusivamente por la vía de la temporalidad, registrando una de las tasas de temporalidad más elevada de toda Europa, no sólo de la Unión Europea. No ha habido una respuesta sindical suficiente a esta realidad, que no viene sólo motivada por la crisis, ya que la precariedad laboral juvenil es un mal estructural de nuestro mercado de trabajo.**
- ▶ **En la práctica, la inserción laboral de las personas jóvenes pasa por condiciones de trabajo que se caracterizan por la precariedad: exceso de horas, salarios inferiores, nula posibilidad de promoción, escasa duración de los contratos, lo que hace que sea muy difícil el acceso a la formación continua y a cualquier tipo de prestación social. Pero sabemos que esto ocurre desde muchos años, y que se ha “tratado” como un mal menor que acabaría por pasar cuando el trabajador o trabajadora dejara de ser joven.**
- ▶ **Las pésimas condiciones laborales en general, a las que nos vemos sometidos los y las jóvenes trabajadoras, se reflejan también en unas elevadas tasas de siniestralidad. La juventud se enfrenta a un importante deterioro de la salud laboral, como consecuencia de las diferencias en la distribución de las tareas, el exceso de horas de trabajo, de las condiciones de trabajo que sufren constantemente, rotaciones, etc. Es necesario un mayor peso del “hecho joven” en las políticas de salud laboral y prevención de riesgos.**
- ▶ **La suma de todas estas variables se traduce en un constante proceso de discriminación que dificulta el acceso a un empleo estable que permita, en definitiva, alcanzar la autonomía e inde-**

pendencia plena, y por lo tanto la emancipación. Y con la reforma laboral del año 2012 esta situación se torna más grave aún al facilitarse las dobles escalas y las desigualdades entre los propios trabajadores y trabajadoras.

► Por ello, la difícil inserción laboral de los y las jóvenes en nuestro mercado de trabajo debe constituir en toda su dimensión uno de los grandes retos a los que debe de hacer frente una organización sindical y que requiere, necesariamente, intervenir desde todos los ámbitos de la acción sindical para la consecución de un puesto de trabajo digno y estable, que permita alcanzar una autonomía económica y profesional real. Nuestras reivindicaciones deben ser formuladas de una manera mucho más concreta y situadas en el corazón de la agenda sindical.

► Para ello, debemos dotarnos de unas líneas políticas de actuación en materia de juventud – las tenemos como resultado de los procesos de debate y discusión desarrollados en los últimos años– y actuar en base a ellas.

► En este sentido, el sindicato debe tener como tarea política una especial defensa de las reivindicaciones de los y las jóvenes, haciendo frente a cualquier tipo de discriminación basada en la edad, así como el establecimiento de políticas específicas para jóvenes, y atendiendo además a las especificidades que se dan también dentro del colectivo joven, que dista mucho de ser homogéneo.

► Estos cometidos deben tener naturaleza transversal a las políticas sindicales, bien sea a partir de un organismo específico que las impulse, bien sea apareciendo sistemáticamente en la agenda sindical. O combinando ambas posibilidades. Es cierto que el establecimiento de las políticas sindicales en materia de juventud, encaminadas a la consecución de la inserción laboral de las y los jóvenes trabajadores en condiciones dignas y estables, se encuentran perfectamente orientadas en el marco estratégico recogido en los distintos programas de acción. Pero este marco de actuación debe ser prioritario, estableciendo además la necesidad de centrar todos los esfuerzos en la elaboración y aplicación de políticas sindicales que defiendan los intereses y atiendan las demandas de las personas jóvenes que trabajan en condiciones de precariedad y que se encuentran en situación de desempleo, utilizando eficazmente los elementos que más caracterizan la acción sindical, que comprenden la Negociación Colectiva y el Diálogo Social, auténticas herramientas para la modificación de las condiciones laborales.

► El sindicato debe atender con mayor intensidad una realidad, la de las personas jóvenes, que no se limita sólo a que se ven sometidas constantemente a distintos tipos de discriminación laboral en el tránsito que va desde su iniciación laboral hasta su plena integración en el mercado de trabajo. Es verdad que se las contrata en condiciones menos estables y más precarias, que se las empuja a una constante entrada y salida del mercado laboral (efecto puerta giratoria), pero hay otras consecuencias como lo que esto dificulta las posibilidades de acceder a la formación continua, promoción profesional, etc, que debe tenerse más en cuenta.

2.

**ECHAMOS EN FALTA...CÓMO ARTICULAR UNA
VERDADERA ORGANIZACIÓN JUVENIL SINDICAL**



TALLER 2º: ECHAMOS EN FALTA...CÓMO ARTICULAR UNA VERDADERA ORGANIZACIÓN JUVENIL SINDICAL

- ▶ **Tenemos claro que la realidad joven debe ser asumida a todos los niveles en el ámbito sindical, no sólo como un área de trabajo más, sino como un área prioritaria para combatir una situación discriminatoria que empieza a tomar cariz de histórica. Pero esto por sí mismo no es suficiente o, en todo caso, no es a lo único a lo que aspiran los jóvenes trabajadores y trabajadoras. Queremos tener un ámbito propio de trabajo y debate: es el establecimiento de políticas adecuadas para integrar a las y los jóvenes trabajadores en el proyecto sindical lo que de verdad propiciará la transversalidad en materia de juventud, llegando directamente a las personas jóvenes, con el objeto de integrarles en nuestro proyecto sindical.**
- ▶ **No puede haber verdadero fortalecimiento organizativo y representativo de un sindicato sin una verdadera integración de las y los jóvenes trabajadores. Y hay que tener muy presente que integración no equivale a afiliación.**
- ▶ **Un espacio propio de debate permitiría planificar mejor y de manera clara las tareas y acciones sobre las que debe pivotar la política sindical en materia de juventud en los próximos años, ya que objetivos importantes como garantizar a través de los diversos ámbitos de la acción sindical las propuestas y acciones encaminadas a mejorar las condiciones laborales y de acceso a un empleo de los y las jóvenes trabajadoras, o el integrar a las y los jóvenes trabajadores en el proyecto sindical, sumándolos a las tareas sindicales y preparándolos como futuros cuadros sindicales para que podamos contribuir al fortalecimiento orgánico y representativo, son más factibles de conseguir con propuestas salidas de procesos de reflexión en foros conformados por las personas directamente afectadas, en este caso, trabajadoras y trabajadores jóvenes.**
- ▶ **Más allá de cualquier otro tipo de consideraciones, es fundamental contar con una voz propia, no delegada.**
- ▶ **Es también fundamental la visibilidad de la realidad joven en el seno del sindicato. Por ello es importante que se nos pueda identificar, lo que resulta más sencillo si nos organizamos específicamente.**
- ▶ **Una organización juvenil permitiría que quienes hablen de las políticas de juventud sean gente joven. Las y los jóvenes empalizan con gente joven, es necesario un discurso sindical joven articulado por jóvenes.**
- ▶ **Es muy importante darse a conocer y explicar qué es un sindicato. Muchas personas jóvenes tienen ideas preconcebidas al respecto, alejadas de la realidad, incluso entre algunos delegados y delegadas sindicales se da a veces este desconocimiento. Hay que intentar que el conocimiento**

del hecho sindical se vea en las etapas de educación obligatoria. Y esto es más fácil desde una organización de jóvenes.

► Es importante que las reivindicaciones de las y los jóvenes que no se integran en el sindicato lleguen a su seno. Una organización juvenil puede recogerlas para que el sindicato pueda ser el altavoz de los problemas de todos y todas las jóvenes.

► Hay que recuperar una juventud más implicada y protagonista de los cambios. El objetivo debe ser que las personas jóvenes se impliquen en la resolución de sus problemas y que no esperen que sean otros quienes les resuelvan todo. Pero es difícil de hacer en ámbitos tan grandes como una organización sindical, por lo que hacen falta instrumentos intermedios que lo puedan facilitar.

► La autogestión debe ser un objetivo a medio plazo. Pero no se puede ir a un modelo que repita estructuras y errores. Debería ser sencillo, horizontal y permitir la máxima participación, sin apriorismos.

► Se deben aprovechar las redes sociales para activar procesos de participación de la población en general, pero de las personas jóvenes en particular.

► No pretendemos hacer una estructura paralela, sino una que sirva para intensificar y reforzar la política transversal de juventud. Esto debe hacerse en todos los ámbitos de actuación, no sólo exclusivamente en el ámbito laboral.

► Para articular una verdadera organización juvenil hay que tener en cuenta los distintos tipos de jóvenes existentes. Llegar a los cen-

tros de enseñanza y las universidades, y no sólo a los centros de trabajo, permitiría un mejor conocimiento del hecho sindical.

► Una organización sindical joven debería propiciar debates que sirvan para orientar y concretar acciones: hay que llevar la problemática de las y los jóvenes trabajadores y de las y los jóvenes desempleados de los distintos sectores a las mesas de Negociación Colectiva, porque es importante que se trabaje desde allí. La organización debería superar el ámbito de los debates.

► Deben potenciarse los encuentros entre las personas jóvenes, dentro de una organización si es posible, y si no en cualquier otro ámbito.

► Hay que promover encuentros y jornadas con otros colectivos de jóvenes y establecer relaciones con los movimientos sociales. Estaríamos más capacitados para recoger sus reivindicaciones.

► La organización juvenil debería contribuir también a fomentar la participación de la gente joven en todas las estructuras, como garantía de participación en la toma de decisiones. Las estructuras funcionan muchas veces a modo de barrera, aunque no lo pretendan, y hay que romperlas. Hay que plantearse la posibilidad de una cuota de personas jóvenes en todos los ámbitos de decisión.





POLITICA SINDICAL Y JUVENTUD: ALEJAMIENTO O COMPROMISO

POLITIKA SINDIKALA ETA GAZTERIA: URRUNTZA EDO KONPROMISOA

BILBAO, COLON
DE LARREATEGUI,
46-BIS SALON DE
ACTOS SEGUNDA
PLANTA

27 DICIEMBRE
ABENDUA



CONCLUSIONES

PATROCINA/BABESTEN DU



Departamento de Educación,
Política Lingüística y Cultura


JUAN DE LOS TOYOS