

MAYO 2011

Contra el paro y la precariedad

LUCHA EL PRESENTE, GANA EL FUTURO

Iniciativas y propuestas con
relación a la población joven

DOSSIER:

- Jóvenes, trabajo y sindicalismo
- Jóvenes, empleo, formación y vivienda
- Manifiesto
- Desarrollo organizativo



secretaría confederal de juventud de comisiones obreras

JÓVENES, TRABAJO Y SINDICALISMO

La magnitud devastadora de la crisis y la sensación de bloqueo que incorpora a las perspectivas de inserción laboral, autonomía personal y desarrollo vital de los y las jóvenes, está generando un interesante proceso de debate e intervención social al que no puede ser ajeno el movimiento sindical.

Desde la reivindicación de la mejor tradición del panfleto que representa el llamamiento de Stéphane Hessel (*Indignaos!*), hasta las manifestaciones de la *geração à rasca* (generación en apuros) portuguesa o la *juventud sin futuro* local, de seguimiento desigual pero idéntica expresión de desconcierto y frustración, se trata de expresiones fragmentarias, e incluso contradictorias, de un nuevo ciclo de protesta que oscila entre el espontaneísmo expresivo y la propuesta de intervención organizada que, conforme al título de otro significativo panfleto firmado Pietro Ingrao, considera que no basta con indignarse y se hace necesaria la acción social organizada.

JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO

Este es, pues, el escenario en que se sitúan estas reflexiones orientadas a poner en valor la organización y función social del sindicalismo, como actor permanente de intervención y factor decisivo del cambio social, tanto a nivel general como específicamente entre, para y con los y las jóvenes: siete millones y medio de edades comprendidas entre los 16 y los 30 años (*tabla 1*), de los que el cuarenta por cien, aproximadamente, está trabajando, un treinta por cien parado y otro treinta por cien estudiando.

Tabla 1

Población mayor de 16 años, en relación con la actividad

SITUACIÓN	TOTAL		JÓVENES (16-29 años)	
	Núm.	Tasa	Núm.	Tasa
Población + 16 años	38.512.400	---	7.550.200	---
Activos	23.104.800	59,9	4.756.900	63,0
Ocupados	18.408.200	47,8	3.194.200	42,3
Asalariados	15.314.200	83,2	2.953.200	92,4
Temporales	3.800.300	24,8	1.357.100	45,9
Parados	4.696.600	20,3	1.562.700	32,8
Inactivos-Estudiantes	---	---	2.301.200	30,5

Fuente.- INE, *Encuesta de Población Activa, IV-2010*

Pese a sus dificultades de expansión, el movimiento sindical europeo agrupa a más de diez millones de jóvenes trabajadores, siendo por ello la organización más representativa de dicho colectivo y la que ofrece mejores vías de intervención en la defensa y promoción de derechos laborales y de ciudadanía.

Con todo, la tasa media de afiliación sindical de la juventud europea es del 13,4% (Vandaele, 2009), lo que equivale a la mitad de la tasa general de sindicalización, valores que en el caso español se sitúan entre el 9 y el 20 por cien, respectivamente (Beneyto, 2010), detectándose en los dos últimos años una ligera reducción derivada del impacto de la crisis en el mercado de trabajo de los y las jóvenes, caracterizado por altos niveles de paro (32,8% a finales de 2010), temporalidad (45,9%, prácticamente el doble de la media) y bajos salarios (*tabla 2*), inferiores a la media en proporciones que oscilan, según el tramo de edad, entre el 54,5 y el 20,3 por cien, con el agravante añadido de una persistente discriminación de género.

Tabla 2

Salario medio anual, según sexo y grupos de edad

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Todas las edades	21.883,4	18.910,6	24.203,3
Menos de 20 años	9.960,3	8.130,7	11.039,2
De 20 a 24	13.293,4	11.663,9	14.711,9
De 25 a 29	17.434,0	16.005,3	18.739,6

Fuente.- INE, *Encuesta de Estructura Salarial, 2008*

AFILIACIÓN SINDICAL DE LOS JÓVENES: FACTORES EXPLICATIVOS

A los efectos de analizar las relaciones de los y las jóvenes con el sindicalismo, explicar sus bajas tasas relativas de afiliación e identificar posibles vías de intervención, la literatura especializada utiliza tres tipos de hipótesis diferenciadas.

La primera, de carácter *cultural*, apunta hacia la influencia creciente de los valores individualistas e instrumentales entre los y las jóvenes, asociados a los nuevos modos de producción y consumo, como factor determinante de la débil orientación de los mismos a la estrategia colectiva y organización permanente que caracteriza al sindicalismo, y su preferencia por acciones expresivas y vínculos más “líquidos”. Sin embargo, diversos estudios e investigaciones empíricas (Serrano y Waddington, 2000; Megale et al, 2006; Wolff, 2008) demuestran que, aún siendo relevantes dichos factores no generan posicionamientos antisindicales, sino valoraciones que oscilan entre el desconocimiento y la valoración distante.

Con todo, la generalizada aceptación acrítica de dicha hipótesis puede haber funcionado como profecía autocumplida, al transferir la justificación de la débil afiliación de los y las jóvenes a factores exógenos, eximiendo de responsabilidad a la propia organización sindical, cuyas estructuras, prácticas y discursos son considerados disfuncionales por otros analistas que sustentan la *hipótesis*

organizativa (Freeman y Diamond, 2003) para explicar el desencuentro entre jóvenes y sindicatos.

La *hipótesis estructural* es la que parece contar con mayor evidencia empírica y generar el consiguiente consenso entre los especialistas al analizar la correlación existente entre las características contractuales y distribución ocupacional del empleo juvenil que, además de las mayores tasas de temporalidad y rotación, presenta un alto grado de concentración en sectores, actividades y tipos de empresa con escasa presencia sindical, lo que dificultaría tanto el conocimiento como la valoración y, en su caso, la conexión con la actividad sindical tradicional.

En el primer caso, y según la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, mientras que la tasa media de afiliación sindical en España es del 19,9%, desciende al 11,9% para los trabajadores con contrato temporal y al 6,8% para los que cuentan con antigüedad en el empleo inferior al año, situaciones que se corresponden mayoritariamente con el perfil contractual de los jóvenes.

Por otra parte, las mayores tasas de afiliación sindical se registran en la industria manufacturera, el transporte, los servicios financieros y el sector público, donde se concentra el 55,3% del empleo total y sólo el 39,3% del de los jóvenes menores de treinta años (*tabla 3*), cuyo volumen de empleo es proporcionalmente mayor en sectores más desindicalizados como el comercio, la hostelería y los servicios empresariales y personales.

Tabla 3

Distribución sectorial del empleo y la afiliación sindical

RAMA	DISTRIBUCIÓN POBL. ASALARIADA		AFILIACIÓN SINDICAL	
	Total	Jóvenes	Distribución	Tasa
Agricultura	2,7	4,0	0,5	3,5
Industria	16,5	12,6	18,3	22,1
Construcción	8,7	8,7	4,8	10,8
Comercio y Hostelería	19,3	29,7	10,7	11,0
Transporte y Comunicaciones	7,9	7,4	10,3	26,2
Servicios financieros	2,7	1,9	4,0	29,0
Servicios empresariales	9,6	9,0	7,8	16,2
Servicios públicos	28,2	17,4	41,8	29,5
Servicios personales	4,5	6,6	1,9	8,4
TOTAL	100,	100,	100,	19,9

Fuente.- MTIN, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2009*
 INE, *Encuesta de Población Activa, IV-2010*

Parece pues razonable deducir, siquiera sea provisionalmente y en tanto puedan realizarse nuevas investigaciones empíricas en la materia, que la sindicalización normalizada no es tanto una cuestión de edad como de estabilidad en el empleo, de lo que se deduce que la estrategia sindical en la materia debe orientarse, con carácter general, a la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo, así como a potenciar la visibilidad y adaptación de sus estructuras y ofertas, mediante campañas específicas de afiliación

ENTRE LA ACCIÓN SINDICAL Y LAS CAMPAÑAS DE AFILIACION

Canales de afiliación de los jóvenes trabajadores

Canal	%
Representante sindical en la empresa	31,8
Compañeros de trabajo	9,1
Amigos o familiares	15,9
Campañas de afiliación	19,4
Iniciativa propia	9,8
Cursos de formación en el sindicato	4,6
Como estudiante	9,4
TOTAL	100,

Fuente.- ETUC, *Recruiting, organising and representing Young workers, 2009*

Razones de la afiliación y la no afiliación sindical de los jóvenes

Razones de la afiliación		Razones de la no afiliación	
	%		%
Mejora salarial y laboral	20,5	Desconocimiento activ. Sindical	31,8
Asesoramiento jurídico	22,7	Sindicatos anticuados	15,9
Protección en el trabajo	9,1	Me defiendo sólo	4,6
Utilidad de la afiliación	13,6	No me interesa	13,6
Defensa intereses trabaj.	2,3	Nadie me lo ha propuesto	6,8
Servicios (seguros, descuent.)	4,6	En mi trabajo no hay sindicato	2,3
Formación profesional	6,8	Empleo temporal-irregular	13,6
Apoyo valores sindicales	4,6	Práctica sindical incorrecta	2,3
La mayoría está afiliada	2,3	Miedo perder empleo/carrera	2,3
Acceso seguro desempleo	9,1	Politización de los sindicatos	4,5
Presión al gobierno	---	Oposición empresarial	3,4
TOTAL	100,	TOTAL	100,

Fuente.- ETUC, *Recruiting, organising and representing Young workers, 2009*

Actividades de sensibilización sindical entre los jóvenes. Evaluación

Canal	Tasa de efectividad	Organización colaboradora	Tasa de efectividad
Reuniones informativas	72,7	Organización estudiantil	56,3
Websites	70,3	Grupo ayuda a parados	50,0
Campus universitario	65,4	Org. juvenil partidos	40,0
Campamento juvenil	58,6	ONGs	35,5
Conciertos de música	50,0		

Fuente.- ETUC, *Recruiting, organising and representing Young workers, 2009*

JÓVENES, EMPLEO, FORMACIÓN Y VIVIENDA

La problemática que experimentan los/as jóvenes españoles/as en el contexto de crisis económica que arrecia nuestro país es especialmente drástica. Durante la etapa 2007 – 2009 en España se han destruido más de un millón y medio de puestos de trabajo, de los que 1,1 millones (casi el 79 por ciento) estaban ocupados por personas jóvenes. Según datos de la Encuesta de Población Activa, referida al primer trimestre de 2011, la tasa de desempleo para jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 30 años alcanzó un porcentaje del 34,71%. Queda patente que este grupo está siendo la principal víctima de la actual coyuntura.

Sumado al drama del desempleo, muy por encima de la media europea (según datos de EUROSTAT, durante el año 2010 la tasa de desempleo para la franja de edad de 16 a 25 años fue del 20.6 para la Europa de los 27, mientras que en España se situó – para esa misma cohorte – en el 41.6), las casi nueve millones de personas jóvenes en activo se enfrentan a un problema de precariedad laboral compleja y acuciante: temporalidad, no reconocimiento del grado de cualificación alcanzado en el puesto de trabajo, emergencia de relaciones laborales no contractuales (como las becas), falta de protección social, bajos salarios y dificultades en el acceso a una vivienda, entre otros.

Partiendo de esta radiografía del problema, presentamos un compendio de medidas que proponemos para hacer frente a la situación y garantizar los derechos sociolaborales y los intereses de las personas jóvenes de nuestro país. Una propuesta que descansa sobre tres ejes fundamentales (empleo, formación y vivienda).

EL DESEMPLEO ES EL PRINCIPAL PROBLEMA QUE AFECTA A LA POBLACIÓN JOVEN Y POR TANTO LA PRINCIPAL PREOCUPACIÓN Y EXIGENCIA DE CCOO.

No hay otra prioridad que hacer frente al desempleo y ello exige una clara reorientación de la política económica del gobierno, en aras de promover la creación de empleos decentes para jóvenes. Reorientación que pasa ineludiblemente por incrementar los ingresos del Estado a través de una política fiscal progresiva que

haga pagar más a quienes hoy en plena crisis siguen teniendo suculentas ganancias económicas, que debe estar acompañada de un compromiso real de lucha contra el fraude fiscal y de la economía sumergida.

Sostener demanda efectiva consumo e inversión, de forma que se mejore la renta disponible. Evitando que se deprima aún más la demanda.

Una política de inversión pública centrada en sectores de utilidad social y estratégicos, en los que tenga más efectos multiplicadores en términos de producción y empleo, teniendo en cuenta criterios de sostenibilidad medioambiental.

Actuar de forma sostenida en el mercado de la vivienda, a través de una serie de actuaciones que recojan la colaboración público-privada en la gestión de los parques de vivienda; medidas fiscales que fomenten el alquiler frente a la compra; dotación de ayudas sobre el precio de arrendamiento o la puesta a disposición del pasivo inmobiliario de bancos y cajas de ahorros, entre otras medidas con el objetivo de rebajar coste de vida de familias.

Adoptar las medidas necesarias que permitan que el crédito a las familias y a las empresas vuelva a fluir.

MEDIDAS QUE DEBEN ESTAR ACOMPAÑADAS DE ACTUACIONES PARA FAVORECER LA TRANSICIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO AL PRODUCTIVO:

- Para reducir el abandono escolar temprano.
- Potenciar la formación profesional.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA JÓVENES: PRIORIDADES A CORTO PLAZO.

- Con la adopción de medidas dirigidas a jóvenes con niveles más bajos de formación.
- Medidas dirigidas a jóvenes con niveles medios y superiores de formación.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: PRIORIDADES A MEDIO PLAZO.

REFUERZO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

FACILITAR EL ACCESO A LA VIVIENDA DIGNA.

<p>FAVORECER LA TRANSICIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO AL PRODUCTIVO</p>

La mejora de la formación constituye un elemento central para promover la cohesión y la igualdad social, así como prevenir el riesgo de exclusión de las personas jóvenes. La razón de ello es que las personas con niveles más bajos de formación tienen, en general, mayores tasas de desempleo y una precariedad laboral más elevada, que se manifiesta tanto en peores condiciones de trabajo –en aspectos como la estabilidad, el nivel de ingresos, la participación en la formación continua o la salud laboral entre otros– como en una mayor vulnerabilidad ante las situaciones de crisis económica como la actual.

En España, se plantean ***dos retos educativos centrales para impulsar las transiciones laborales de las personas jóvenes: la reducción del abandono escolar temprano; y la potenciación de la formación profesional.***

Reducir el abandono escolar temprano

España registra una de las tasas de abandono escolar temprano más elevadas de toda la Unión Europea. Este fenómeno no responde a una causa singular, sino a la combinación de múltiples factores, que conviene considerar en su conjunto a fin de adoptar políticas que puedan ser eficaces para su solución. En este sentido, es necesario impulsar ***una estrategia de intervención que incida tanto en la prevención del abandono escolar temprano como en la atención a las personas jóvenes que ya se encuentran fuera del sistema educativo***, y que integre aspectos como:

- La dotación de recursos de apoyo suficientes por parte de las Administraciones Públicas al alumnado en horario extraescolar, especialmente ante situaciones de carencias familiares y sociales, para prevenir el riesgo de fracaso.

- El reforzamiento de la orientación en la ESO, a fin de que los estudiantes y sus familias dispongan de información suficiente que les permita tomar decisiones y adoptar estrategias. Sería deseable proporcionar apoyo en forma de orientación al alumnado en aquellas situaciones en que puede resultar más necesaria, como la repetición de curso.
- La necesidad de garantizar una oferta suficiente de alternativas formativas para evitar el abandono prematuro. En particular, garantizar la oferta de Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), que proporcione una cobertura amplia del alumnado con estas necesidades, superando el insuficiente despliegue que han tenido en el pasado iniciativas similares. Asimismo, es aconsejable que se produzca una mayor coordinación en la oferta de programas de esta naturaleza por parte de las Administraciones educativas.
- El incremento de la flexibilidad de la oferta educativa en las etapas postobligatorias, propiciando un sistema educativo más interconectado mediante pasarelas que faciliten el paso desde la formación profesional a la educación general y viceversa, y aumentando la permeabilidad entre el sistema educativo-formativo y el mundo laboral, a fin de estimular el retorno a las etapas y ciclos formativos de los que han abandonado aquél prematuramente.
- Facilitar que se pueda compatibilizar el trabajo y la formación mediante un aprovechamiento horario más intensivo de los centros docentes, una mayor oferta de formación a distancia y una ampliación de la oferta de los centros de formación de adultos, entre otras
- La puesta en marcha del sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de las cualificaciones obtenidas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de aprendizaje.

Potenciar la formación profesional

Una economía sostenible y creadora de empleo requiere contar con potentes sistemas de formación profesional (FP) que den respuesta a las necesidades sociales y productivas en contextos de rápidas

transformaciones y de creciente competencia y apertura económicas.

Las prioridades generales en materia de formación profesional pasarían en el contexto actual por tres ejes principales el fortalecimiento de la formación profesional del sistema educativo y de la formación profesional para el empleo; la atención a las personas con mayores dificultades para encontrar un empleo o mantenerse el mismo; y la mejora de la financiación del sistema de formación profesional. Ello implica incidir en diversos elementos, tales como: el desbloqueo de todo lo relacionado con la homologación y registro de centros de formación; la calidad de la formación y la ampliación de la oferta hacia sectores emergentes generadores de empleo; la elaboración coordinada de Títulos y Certificados de Profesionalidad, y su aplicación en las ofertas formativas en el ámbito productivo territorial, incentivando y recompensando el esfuerzo de empresas y su plantilla en la formación; y la aplicación consensuada del Decreto sobre evaluación, reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral y otros aprendizajes no formativos.

Una cuestión específica que requiere especial atención es la baja participación de las personas jóvenes en la formación profesional inicial, que contrasta con la pauta dominante en los países del entorno europeo. En este escenario cobra especial importancia la adopción de medidas orientadas a **potenciar la participación de las personas jóvenes en la formación profesional** y que pueden estructurarse en tres grandes ejes de actuación: (a) hacer más atractiva la FP a través de la acción institucional; (b) fomentar la competencia y calidad de los profesores y formadores; (c) mejorar los servicios de información, asesoramiento y orientación, a fin de que puedan proporcionar respuestas adecuadas a las necesidades y d) potenciar las plataformas on-line, con oferta semi-presencial, para facilitar el acceso a jóvenes en activo, ampliando la oferta de ciclos formativos existentes bajo esta modalidad.

Igualmente, en el contexto actual de crisis cobra una singular importancia el **reforzamiento de la formación profesional para el empleo dirigida preferentemente a personas jóvenes desempleadas**. Para ello, se plantean incidir en aspectos como:

- Mejorar los contenidos de la oferta formativa, desde un enfoque más proactivo que –partiendo del diagnóstico sobre

las características de la estructura productiva de cada territorio– tenga como objetivos: (a) promover un enriquecimiento y mejora generalizada de los niveles formativos de la población joven; y (b) impulsar la adquisición de nuevas cualificaciones relacionadas con la modernización de los sectores productivos y con actividades emergentes que tienen un importante potencial de creación de empleo.

- Articular sistemas e instancias de planificación y coordinación eficaces entre los Servicios Públicos de Empleo –estatal y autonómicos– y entre éstos y las entidades colaboradoras que participan de la formación.
- Impulsar un buen sistema de información y orientación profesional para las personas desempleadas, que les permita un mayor conocimiento de las oportunidades de formación y empleo disponibles y, por tanto, una mejor planificación e integración de sus itinerarios de inserción laboral.
- Crear y aplicar mecanismos rigurosos, homogéneos y compartidos de evaluación de las actividades formativas, que identifiquen las mejores prácticas a nivel regional y sirvan asimismo para condicionar en alguna medida la financiación a la obtención de resultados en términos de inserción laboral.

<p style="text-align: center;">POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA JÓVENES: PRIORIDADES A CORTO PLAZO.</p>
--

El colectivo de jóvenes más vulnerable ante la crisis es el de las personas con niveles más bajos de formación: de un lado, porque este grupo es el que ha experimentado una pérdida más rápida e intensa del empleo – debido al efecto llamada de mano de obra poco cualificada desde los sectores inmobiliario y los servicios, durante los años de crecimiento económico – y además cuenta con un menor nivel de cobertura de protección social (asociado a su mayor grado de precariedad laboral); de otro, porque parte con una clara situación de desventaja para acceder a un nuevo empleo una vez se consolide la recuperación de la actividad económica.

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) deben priorizar en el corto plazo la atención a este colectivo, abordando objetivos como:

- Proporcionar una atención rápida, individualizada e integral a las personas demandantes en situación de desempleo. Asimismo, resulta especialmente importante potenciar la labor de información entre todas aquellas personas que han abandonado sus estudios de forma temprana y permanecen inactivas. En este ámbito se pueden plantear iniciativas como: (a) la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones para reforzar el ajuste de la demanda y oferta de empleo, a través de servicios en línea orientados específicamente a las personas jóvenes); y (b) la dotación de nuevo personal especialmente cualificado para la orientación y asesoramiento de este colectivo específico de jóvenes.
- Fomentar la ampliación y mejora de las capacidades y cualificaciones de este colectivo, sobre todo a través de la formación para el empleo.
- Promover el retorno al sistema educativo de las personas de 16 a 18 años que lo hubiesen abandonado de forma temprana por razones relacionadas básicamente con el mercado de trabajo. En este supuesto, es esencial ofrecer alternativas interesantes y atractivas para que se produzca ese retorno, reconduciendo situaciones de desempleo a través de la oferta de una formación flexible, reforzada con ayudas, que permita la reincorporación a los estudios y ofreciendo un asesoramiento personalizado para mejorar las opciones concretas de empleo. Asimismo, cabe plantear la posibilidad de sistema de becas-salario como incentivo para este colectivo, siempre de forma complementaria a otras medidas no financieras.
- La puesta en marcha de actuaciones que faciliten a las personas jóvenes la combinación de la educación escolar con la formación y el aprendizaje de trabajo, tales como los programas de formación dual, las Escuelas Taller y las Casas de Oficio.

Un segundo eje de actuación debería centrarse en la **atención a las personas jóvenes de 20 a 24 años con niveles intermedios de formación**, potenciando los servicios de información y asesoramiento –a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y mayores recursos humanos– para favorecer sus itinerarios de inserción laboral. Ello debería

extenderse asimismo a las y los **jóvenes con titulación superior afectados por el desempleo**.

De otro lado, se plantea la posibilidad de **modificar los objetivos de los programas de fomento del empleo temporal** adoptados con motivo de la crisis, reorientándolos tanto a la inversión en servicios públicos –que permiten atender necesidades sociales no cubiertas en ámbitos como la dependencia, y además son generadores de empleos de mayor cualificación– como al fomento de actividades con potencial de crecimiento a medio plazo, tanto en sectores emergentes (como los relacionados con las energías alternativas, “empleos verdes”, o las nanotecnologías) como ya existentes (atención a la dependencia).

<p style="text-align: center;">POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA JÓVENES: PRIORIDADES A MEDIO PLAZO.</p>
--

Las respuestas a corto plazo a la crisis deben acompañarse en paralelo del **impulso de medidas estructurales que permitan reforzar el papel de los Servicios públicos de Empleo y la adecuación de las políticas activas en un escenario de medio y largo plazo**. De forma más concreta, se plantea incidir en ejes como:

- El reforzamiento de la dotación económica y de personal de los Servicios Públicos de Empleo, así como la modernización y mejora de su funcionamiento.
- La orientación dirigida las personas jóvenes debería extenderse garantizando su presencia en los centros educativos, planteándose asimismo su mejora a través de elementos como: (a) abordar el proceso de información, orientación y asesoramiento de un modo integrado para responder a las expectativas actuales de los usuarios; (b) fomentar la aplicación de las nuevas tecnologías, en particular diseñar estrategias bien elaboradas en las que se incluyan las TIC entre las herramientas de los profesionales; y (c) mejorar los planes de estudios de los profesionales de la orientación reforzando los fundamentos de la orientación y desarrollando cuestiones tan fundamentales como el análisis del mercado laboral, el manejo de las TIC y el

conocimiento de cuestiones como la calidad, la eficiencia y la multiculturalidad.

- La delimitación de las bonificaciones y subvenciones a la contratación al fomento del empleo estable (contratación inicial indefinida o conversión). En el caso de los contratos formativos, se propone limitar los incentivos exclusivamente a su conversión en indefinidos –no a la contratación inicial– para favorecer así tanto la estabilidad del empleo como la consolidación de la carrera profesional de las personas jóvenes.
- El apoyo a la contratación debería acompañarse en cualquier caso de medidas orientadas a reducir el elevado nivel de temporalidad injustificada del empleo persistente en España, a pesar de la reducción registrada en los dos últimos años con motivo de la crisis (puesto que el mayor porcentaje de empleo destruido ha sido temporal, la tasa de temporalidad ha decrecido sensiblemente en el citado periodo). Un problema estructural que afecta con especial intensidad a las personas jóvenes y que contribuye a profundizar la segmentación del mercado de trabajo español, con importantes implicaciones tanto en términos de cohesión social como para la propia competitividad de las empresas. Las posibles propuestas deberían estructurarse en tres ejes básicos: (a) el fomento de la estabilidad en el empleo; (b) continuar profundizando en las medidas orientadas a promover la reducción de la temporalidad y un mejor uso de la contratación temporal; y (c) fomentar el desarrollo de los instrumentos de flexibilidad interna, –fundamentalmente, a través de la negociación colectiva– como alternativa a la opción más traumática de la flexibilidad externa (despido).
- El aumento de los recursos destinados a la formación profesional para personas desempleadas, así como su mejora en base a los criterios ya apuntados.
- La revisión de los programas de formación-empleo, como las Escuelas Taller, Casas de Oficio y los Talleres de Empleo (que en el caso de las personas jóvenes afectaría a las de 25 a 29 años). Para ello se plantean aspectos como: que la delimitación de las actividades fuese más abierta en base a dos criterios generales, el interés social y los requerimientos de la zona; que los Servicios Públicos de Empleo asumieran un papel más proactivos en la orientación de las actividades para fomentar la

creación de empleo y el desarrollo local; y que se revisase la fase formativa inicial de las Escuelas Taller y Casas de Oficio, permitiendo que se compaginase paralelamente la formación teórica y la actividad productiva para incentivar la formación de los jóvenes.

- El fomento del autoempleo dirigido específicamente al ámbito rural o para jóvenes con elevados niveles de formación, promoviendo los servicios de información, orientación y asesoramiento y el desarrollo de medidas e instrumentos de apoyo financiero para el inicio de actividades por parte de las personas desempleadas. El fomento de la iniciativa empresarial y de las cooperativas debe plantearse, en todo caso, en el marco del obligado cumplimiento a la legislación laboral y la responsabilidad social corporativa.
- Sería necesario potenciar programas de actuación que favorezcan la compatibilidad de estudios y trabajo para las y los jóvenes que cursan carreras universitarias, cuyo desarrollo en la actualidad –en comparación a los niveles medios europeos– es bastante reducido.
- Finalmente la regulación normativa de las prácticas no laborales (becas) debe ser una prioridad tanto para el sistema educativo como para las instituciones laborales. Las prácticas deben entenderse como parte de un proceso formativo gobernado a través de convenios de colaboración entre los centros educativos y las empresas, donde se recojan específicamente las condiciones bajo las cuales el estudiante completará su formación práctica a través del contacto con el ámbito del trabajo. Las prácticas no deben considerarse como una relación laboral y, en ningún caso, deben ir dirigidas a personas tituladas (para las que ya existen modalidades contractuales, como el contrato en prácticas).

REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La negociación colectiva juega un papel especialmente relevante en la promoción del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas jóvenes, que debe seguir reforzándose planteándose objetivos como:

- El fomento de la estabilidad del empleo y la eliminación de la temporalidad injustificada. Para ello, se plantea la aplicación y profundización a través de los convenios colectivos en relación tanto al impulso del empleo estable –vía de nueva contratación indefinida o de conversión de contratos temporales– como a la mejora en la utilización de la contratación temporal (sobre todo, en términos de reforzamiento de la causalidad).
- La promoción de la implantación de planes dirigidos al mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas mediante un uso adecuado de la jubilación parcial combinada con contratos de relevo
- El impulso del uso de contratos en prácticas como alternativa al recurso creciente de las becas y prácticas como vía de incorporación de las personas recién tituladas a las empresas. Ello debería acompañarse de un fomento de las mejoras de condiciones de trabajo asociadas a estos contratos. Asimismo debería reforzarse el control de la utilización fraudulenta tanto de los contratos formativos como de las figuras de trabajo sin relación laboral y proceder a su denuncia, si corresponde, en la Inspección de Trabajo.
- Potenciar la participación de las y los trabajadores jóvenes en la formación continua, incidiendo en aspectos como: la eliminación de las cláusulas de los convenios que impidan el acceso a la misma en razón del tipo de contrato o los requisitos de antigüedad; el fomento del acceso a los planes de formación y los permisos individuales retribuidos; el reforzamiento de la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los turnos y horarios de trabajo generales, con posibilidad de adaptación para la realización de estudios; y garantizar las excedencias voluntarias con derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como las reducciones de jornada para la realización de estudios.
- Promover la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en relación a la retribución y la clasificación profesional. Para ello, es necesario presta atención a cuestiones como: la aplicación de los criterios que rigen la igualdad retributiva; la supresión de los niveles salariales basados en la edad de las personas, quitando las inferiores; la eliminación de las dobles escalas y salarios de entrada que tengan carácter permanente y

avanzar en la superación de las diferencias establecidas por razones coyunturales cuando desaparezcan las circunstancias que las motivaron; suprimir los obstáculos a la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales que estén basadas o condicionadas por la modalidad de contrato o fecha de ingreso en la empresa; mejorar la relación entre cualificación, funciones desarrolladas y encuadramiento profesional, con el objeto de luchar, entre otros, contra el fenómeno de la “sobrecualificación”; y tutelar el respeto al derecho legal a la igualdad salarial de las y los trabajadores cedidos por las ETT.

- Vigilar y hacer seguimiento de las condiciones de trabajo de plantilla joven externalizada de las empresas a través de figuras como “falsos autónomos”, contratas y subcontratas, exigiendo en la negociación colectiva la información al respecto para promover la igualdad de condiciones de trabajadores/as externos/as o su incorporación paulatina a la plantilla de la empresa.

FACILITAR EL ACCESO A LA VIVIENDA DIGNA.

El acceso a una vivienda digna y adecuada es un elemento fundamental de emancipación e integración reconocido por la Constitución Española (Art.47), que lo señala como un derecho básico e insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias y establecer las normas pertinentes para hacer efectivo el mismo. Sin embargo, en España se ha impuesto durante décadas un modelo de acceso a la vivienda –agudizado en la reciente etapa de burbuja inmobiliaria– que dificulta el ejercicio de este derecho a una parte importante de la población: la tenencia en propiedad. En España, la absoluta falta de regulación del Estado sobre el mercado inmobiliario ha convertido a la vivienda en un producto más arrojado al mercado y sometido durante años a un incesante proceso de compra venta con el que se han venido inflando precios para generar dinero rápido. Este proceso especulativo descontrolado ha redundado en abundantes beneficios para una minoría acaudalada en detrimento de un amplio grupo de población que ha visto – año tras año – frustrados sus aspiraciones de emancipación.

La paradoja que se produce con el acceso a la vivienda en España puede calificarse así como sangrante: existen disponibles más viviendas por habitante (25 millones de viviendas para 17 millones de hogares y 46 millones de habitantes) que ningún país de Europa, pero el menor salario medio de los trabajadores, el mayor endeudamiento hipotecario de la población y el mayor coste de la vivienda –en compra o alquiler- provocan que **la vivienda sea en España más inaccesible y se convierta en un factor de exclusión social en mayor medida que en Europa**. Un problema especialmente agravado en el caso de las personas jóvenes, cuya situación sociolaboral –caracterizada en general por un elevado nivel de precariedad– dificulta aún más si cabe el acceso a la vivienda digna y, en consecuencia, las posibilidades de emancipación real.

La manera más rápida, sostenible y racional de dar respuesta a la necesidad de vivienda pasa por dar uso a los millones de viviendas vacías (nuevas y de segunda mano) que existen en España, rehabilitando esas viviendas y regenerando las áreas urbanas en las que se insertan cuando sea necesario. No tiene sentido social seguir construyendo de forma masiva cuando esas viviendas no sirven para solucionar el problema de acceso y sí para agravar el problema especulativo.

Desde esta premisa, las soluciones al problema de acceso a la vivienda para las personas jóvenes en España en condiciones dignas y a un coste asequible pasan necesariamente por promover el alquiler, en unas condiciones que sea atractivas para los inquilinos y que ratifique el interés general y la cobertura de necesidades sociales básicas sobre los intereses económicos de una minoría de agentes. Más concretamente, **el alquiler social – muy poco extendido en España en comparación a los niveles que rigen en Europa– debe pasar a ser el principal instrumento de actuación de las políticas públicas en materia de vivienda**.

Hay varias maneras de impulsar la oferta y la demanda de alquiler, y posiblemente la solución viable –no la ideal- pase por una combinación de ellas. En este sentido, se puede incidir en elementos como:

- Desarrollar y potenciar instrumentos como la sociedad pública de alquiler a nivel estatal y sus equivalentes a nivel regional o local

para promover la oferta de vivienda en alquiler a un precio acordado por el inquilino a precios asequibles. Algunas de las actuaciones que estas sociedades desarrollan: (a) difundir y fomentar las experiencias de algunos municipios, genéricamente denominadas “Bolsa de vivienda joven en alquiler”. Esos programas, mediante la combinación de labores de asesoramiento, intervención en la oferta de viviendas, y ofrecimiento de seguros multi-riesgos, pueden contribuir al acceso de las personas jóvenes al mercado de arrendamiento de viviendas; (b) dotación de una partida económica por los institutos públicos de vivienda, cuya finalidad sea servir de fianza y aval a jóvenes con escasos recursos económicos en los contratos de arrendamiento de vivienda.

- Establecer impuestos que graven las viviendas vacías en aquellas zonas con gran necesidad social de vivienda. El impuesto desincentivaría la existencia de viviendas vacías y aportaría recursos que financiaran por ejemplo la política pública de vivienda. En el IRPF sería perfectamente factible aumentar el gravamen de las segundas viviendas o las viviendas vacías.
- Concentrar la oferta pública o subvencionada de nuevas viviendas –allí donde no haya viviendas vacías a las que dar uso– en la creación de parques de vivienda social en alquiler, bajo diferentes formas de gestión (pública, sin ánimo de lucro, comunidades de inquilinos) que garanticen una oferta de alquiler social a un coste asequible.
- La falta de articulación de una política de vivienda con fines sociales impide, entre otras cuestiones, una movilidad geográfica por motivos laborales. El fomento de esta movilidad, en el caso de los jóvenes, puede resultar un elemento importante para su inserción en el empleo. En este sentido, las distintas Administraciones que intervienen en la programación y desarrollo de planes de vivienda no pueden ser ajenas a la necesidad de prestar apoyo a las migraciones interiores. Para ello deberían procurarse dotaciones suficientes infraestructuras, alojamiento y vivienda en las zonas de destino. En este punto hay ya algunas experiencias locales interesantes, tanto en la promoción del arrendamiento estacional de viviendas individuales como en la implantación de otras fórmulas de alojamiento colectivo para jóvenes bajo determinadas condiciones de limitación en tiempo y uso.

- Establecer subvenciones directas al alquiler para las personas jóvenes inquilinas por parte de los municipios, que reduzcan el esfuerzo económico que supone el pago del alquiler. Estas ayudas deberían estar ligadas a un alquiler máximo y arbitrando mecanismos para evitar la traslación a los alquileres de esas ayudas (a diferencia de lo que pasa con la actual renta básica de emancipación o con la desgravación fiscal por compra de vivienda).

LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR POR EL EMPLEO ESTABLE Y CON DERECHOS: UNA PROPUESTA CUYOS DESTINATARIOS SON, EN GRAN MEDIDA, LA POBLACION JOVEN.

La Iniciativa Legislativa Popular insiste en la idea de que la evolución tan desfavorable registrada en el empleo durante este período de recesión económica, que se ha cebado especialmente en la población joven, evidencia que el mercado español de trabajo se caracteriza por una excesiva e injustificada flexibilidad externa, que permite e, incluso, incentiva el que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se encauce fundamentalmente vía ajuste del empleo, expresiva de una muy reducida responsabilidad social empresarial, en lugar de mediante otros dispositivos, como los asociados a las medidas de flexibilidad interna, capaces, además, de mantener unos más altos volúmenes de empleo.

La ILP parte de la base de que nuestro tejido productivo está construido sobre unas bases tecnológicas de innovación y formación muy débiles, que lo abocan reiteradamente a una estrategia de competitividad de reducción de costes salariales. Y ello se ha logrado y sigue logrando empresarialmente con elementos de desregulación (autónomos), de externalización de riesgos (subcontratas, Empresas de Trabajo Temporal y empresas de servicios integrales) o de elevada flexibilidad externa (contratación temporal o despido automático). Se trata de un modelo de relaciones laborales que es coherente con un tejido productivo en el que la valoración del capital humano ha sido lisa y llanamente sustituida por la dura y muy vieja concepción del trabajo como una mercancía que es preciso obtener y de la que conviene

desprenderse a los costes más bajos posibles. La persistencia de unas muy elevadas tasas de temporalidad y la resistencia a su disminución ilustran de manera ejemplar el lugar periférico y marginal en el que se ha alojado el trabajo y, por derivación, a los trabajadores.

Dos por tanto son los objetivos centrales de la ILP: la reducción drástica de la temporalidad y la precariedad laboral y el fomento del empleo estable y con derechos, que es el único factor posible de competitividad en nuestro país.

Un nuevo marco laboral por tanto, para un nuevo modelo económico y de crecimiento, que ha de tener como factor fundamental la creación de empleo.

EL NECESARIO Y URGENTE CAMBIO DEL MODELO PRODUCTIVO ES LA BASE FUNDAMENTAL PARA UN DESARROLLO ECONOMICO SOSTENIBLE, QUE MIRE HACIA EL FUTURO DEL PAIS Y POR TANTO A LA POBLACIÓN JOVEN, MUY CASTIGADA POR EL DESEMPLEO Y LA PRECARIEDAD LABORAL, COMO UNA PRIORIDAD ENTRE LAS PRIORIDADES.

Frente a quienes entienden el cambio de modelo productivo como un mero ajuste sectorial entre sectores emergentes y otros más tradicionales, nuestro análisis parte de la consideración que un cambio en el modelo productivo no sólo supone una sustancial modificación de los productos y servicios que ofrecen las empresas, sino una forma diferente de producir, en términos de ahorro de materiales, de eficiencia energética, de organización del trabajo, y también en la propia relación de los trabajadores con la empresa en la planificación de la actividad productiva.

El objetivo final del cambio de modelo productivo es lograr que el incremento del valor añadido de las empresas se traduzca en un reparto más equitativo entre beneficios y remuneración de asalariados, de la riqueza generada, para lo cual lograr una mayor estabilidad en el empleo es una condición necesaria. Este incremento del valor añadido debe hacerse dentro de una visión a

medio plazo, en la que la sostenibilidad medioambiental debe considerarse una ventaja competitiva.

El principal vector de transformación del modelo productivo está determinado por las regulaciones adoptadas a nivel internacional para promover la transición a economías de bajas emisiones de carbono, a fin de mitigar en lo posible los efectos del cambio climático.

España tiene las condiciones para hacerlo si identifica bien tanto los posibles sectores Emergentes (energías verdes, biotecnología, socio-sanitario, donde tiene una alta capacidad competitiva, etc...), como las transformaciones necesarias para la modernización de los sectores Básicos (construcción, automoción y otros sectores de servicios) de la economía española.

Proponemos el desarrollo de políticas horizontales (como la innovación y la formación) y sectoriales, que permitan reforzar la base industrial existente y potenciar su crecimiento en términos más sólidos y sostenibles.

Incrementar el apoyo a la investigación básica, incrementar el gasto en I+D, y atraer y no perder a los mejores científicos, es fundamental además de prioritario.

Esto, por supuesto, no significa despreciar las actividades productivas que conforman la base de la actividad económica de nuestro país, al contrario, hay que fortalecerlas y favorecerlas.

La especialización productiva responde a unas ventajas comparativas que no van a desaparecer, y que hay que potenciar, a través de actuaciones de distinto tipo, que favorezcan la modernización de las empresas en términos de innovación de procesos y productos, organización del trabajo, internacionalización, etc.

Futuros escenarios sectoriales y políticas industriales.

(a) Sectores básicos: son sectores imprescindibles para mantener el volumen de empleo en España, que, en muchos casos, deben afrontar importantes procesos de modernización debido a las regulaciones internacionales en relación a la economía baja en carbono, esto es, el Protocolo de Kyoto, de los cuales pueden salir

fortalecidos. En este grupo se incluyen los sectores de: construcción; automoción; turismo y química verde.

(b) Sectores emergentes: son sectores beneficiados por las macrotendencias de cambio, y en los cuales España tiene ventajas comparativas claras. Estos sectores son los que más impulso público deben tener, ya que serán los que aportarán un mayor volumen de riqueza y empleo en las próximas décadas. Se incluyen dentro de este grupo a: energías renovables; alimentos procesados (en mayor medida los relacionados con los productos de la agricultura ecológica); construcción y reparación naval; construcción de material ferroviario; servicios sanitarios y servicios sociales.

(c) Sectores apuestas de futuro: son sectores que se benefician de las tendencias de cambio, pero que están escasamente implantados en nuestro país. Se incluyen: mecatrónica; biotecnología médica (investigación en células-madre); aparatos médicos; y biocombustibles que no entren en competencia con la producción de alimentos por el uso de la tierra.

(d) Sectores transversales. Son los sectores cuyo desarrollo es imprescindible para la obtención de ventajas competitivas de los anteriores sectores, y que, a su vez, se verán beneficiados por su desarrollo. Integrados por: investigación, desarrollo, innovación y educación; servicios empresariales; transporte; tecnologías de la información y las comunicaciones y sector financiero.

El desarrollo futuro de estos sectores implica, necesariamente, procesos de modernización que, en muchos casos, deberán contar con importante apoyo público para que se reduzcan al mínimo los posibles costes sociales transitorios. Esta intervención pública debería ser diferente en cada uno de los sectores, en función de la presencia del sector público en cada uno ellos, la regulación actual, y la vinculación de esos sectores con las necesidades de infraestructuras.

Se deben establecer distintas intervenciones públicas.

- Inversiones públicas en infraestructuras que potencien su crecimiento.
- Ayudas públicas, tanto a sectores Emergentes, y Apuestas de Futuro para cubrir el actual déficit de inversión privada, y a algunos sectores Básicos y Transversales, para que se

minimicen los efectos sociales de los procesos de modernización.

- Regulación sectorial, sobre todo en sectores que se consideren estratégicos para la economía española.
- Utilización del gasto público corriente, tanto para impulsar sectores donde la presencia del Estado es muy importante, como para, a través de las compras públicas, impulsar sectores Emergentes o Apuestas de Futuro.
- Fiscalidad
- Sector financiero

El éxito en este cambio de modelo productivo está además, estrechamente ligado a cambios sustanciales de las políticas de gestión de las empresas españolas, y donde la participación de los trabajadores es fundamental.

**Contra el paro y la precariedad:
Lucha el presente, gana el futuro**

MANIFIESTO

La juventud española no puede emanciparse. En realidad, muchos nunca pudimos; ni siquiera antes de la crisis nuestros salarios medio-mileuristas y mileuristas eran suficientes para acceder a la vivienda digna y adecuada que nos reconoce como derecho la Constitución.

Las tasas de paro que soportamos resultan verdaderamente sangrantes: más de cuatro de cada diez menores de 25 años están en el desempleo. De hecho, las personas jóvenes somos el colectivo más afectado por la crisis: casi el 79 por ciento de los puestos de trabajo destruidos en España entre 2007 y 2010 estaban ocupados por jóvenes.

Quienes pueden trabajar lo hacen en condiciones precarias: sin contrato o al amparo de becas que -con el pretexto de formarnos- sólo sirven para que algunas empresas dispongan de mano de obra barata y sin derechos; con altísimas tasas de temporalidad, que llevan a muchas personas a encadenar contratos sin saber qué será de ellas al mes siguiente; con bajos salarios; y con una absoluta falta de adecuación entre nuestra formación y el empleo desempeñado.

El sistema productivo, hasta ahora basado en el ladrillo y en actividades de baja cualificación, debe adaptarse a las posibilidades que ofrece el hecho de que seamos la generación más preparada de la historia. Nuestra formación es la mejor garantía para el futuro del país; sin embargo, ahora no nos garantiza ni siquiera una vida digna. Podría ser, incluso, peor: hay voces que claman, además, por la privatización, la mercantilización y la elitización de nuestro sistema educativo, con la brecha social que ello implicaría a medio y largo plazo. Por eso, también hoy, reivindicamos un sistema público y accesible que garantice el acceso universal a la formación, sin distinción de origen o de renta.

Sin embargo, para preservar las conquistas sociales y laborales de la generación anterior, para garantizar nuestros derechos de ciudadanía y para reivindicar las prestaciones y servicios que garantizan la igualdad no basta nuestra indignación. Las quejas

aisladas no detendrán, por sí mismas, los recortes impulsados por los denominados “mercados” y aplicados por los distintos gobiernos.

Es imprescindible convertir esa indignación, necesaria pero insuficiente, en acción social organizada. Debemos pasar del enfado a la movilización, de la resignación a la propuesta.

Somos muchos los y las jóvenes, estudiantes o trabajadores condenados a la precariedad social y laboral. Pero debemos ser conscientes de la fuerza que adquirimos como colectivo de la mano del resto de trabajadores. Defendiendo solidariamente nuestros derechos a través del sindicato, de la unión que agrupa a quienes no tenemos más que nuestro trabajo, podemos imponer otra salida a la crisis.

Frente al paro, contra la precariedad, por el acceso a la vivienda y ante la falta de oportunidades: indígnate, organízate con el sindicato y actúa.

DESARROLLO ORGANIZATIVO

Fortalecer las iniciativas del sindicato con relación a la población joven. El trabajo sindical con respecto a la población joven se debe intensificar, combinando la movilización y fortaleciendo la iniciativa del sindicato, dándole proyección organizativa, vinculando mucho más estrechamente la relación y las propuestas del sindicato con el centro de trabajo, ~~la empresa~~, también en los nuevos sectores, donde la presencia de la población joven es mayoritaria y donde los niveles de temporalidad y precariedad laboral son enormemente abultados. Con los desempleados y desempleadas, con los centros educativos (Formación Profesional y Universidades), estableciendo también protocolos de cooperación con las Asociaciones sensibles al hecho sindical, presentes en los distintos espacios de enseñanza.

El trabajo sindical con respecto a la población joven lo debe de asumir el conjunto de la Confederación. Es tarea del conjunto de la Confederación asumir y desarrollar esta imprescindible actividad sindical, y en la que las Secretarías de la Juventud, deben jugar un papel determinante, de dinamización, articulación y desarrollo de las propuestas contempladas en este documento.

Hay que establecer un plan de actuación a corto y medio plazo que promueva un desarrollo sindical y organizativo sostenido en el tiempo, sin puntas de sierra, que se evalúe, y que ponga las bases para avanzar en un colectivo fundamental para el futuro del empleo y de las relaciones laborales y, por tanto, también para el futuro del propio sindicato.

La realización de un Plenario de las Secretarías de la Juventud, en el que abordar el desarrollo de las líneas de trabajo aquí descritas, es la primera tarea a desarrollar, para a partir de ahí iniciar un amplio proceso de movilización social, que se debe iniciar con un fuerte impulso de la movilización interna.

Es básico conseguir la participación en primer lugar de los y las representantes sindicales jóvenes. Para este proceso es básico conseguir la participación en primer lugar de la representación sindical joven que el sindicato tiene y que ha de convertirse en la base y en el eslabón organizado del sindicato en su relación con la población joven.

En esta dirección vamos a programar una serie de actos de Delegados y Delegadas jóvenes, en los que presentaremos las iniciativas y propuestas que se recogen en este Documento e iniciar a partir de ahí ese proceso de movilización interna, imprescindible para el impulso de la movilización externa, en el marco de una acción sindical organizada y que se sostenga en el tiempo. Son necesarios procesos descentralizados y de actividades en las que llamemos a participar a la afiliación joven.

El número de representantes sindicales menores de 30 años, a 31 de diciembre de 2010 es de 10.078. 4.136 mujeres y 5.942 hombres. Se esta trabajando para desagregar también a menores de 35 años.

En cuanto a la afiliación, esta si, de menores de 35 años, es de 235.000

Hay que garantizar la presencia pública del sindicato, de los y las Jóvenes de CCOO. Favoreciendo la presencia pública del sindicato, de los y las Jóvenes de CCOO y a través de las oficinas de desempleo iniciaremos una campaña de denuncia de la situación de desempleo que vive la población joven en nuestro país, acompañado del manifiesto y de las propuestas que el sindicato tiene en materia de empleo y de derechos para los mismos.

Esta parte de la campaña estará acompañada igualmente de propuestas y medidas concretas que propone CCOO con relación a los/as becarios/as, jóvenes investigadores, en materia de vivienda etc.

La recogida de firmas para la ILP, es parte también de las iniciativas que se van a intensificar, precisamente en línea con una propuesta, la que hacemos a través de la Iniciativa Legislativa Popular que afecta de manera fundamental a la población joven. Junto al trabajo que ya se esta realizando por el conjunto del sindicato, en los centros de trabajo, en las calles, desde las Secretarías de la Juventud se complementará con la recogida de firmas en los Centros de Formación Profesional y Universidades.

Hemos de intensificar el trabajo de los Jóvenes de CCOO en los centros de trabajo, a partir de nuestras estructuras, en primer lugar de la Sección Sindical y donde esta no exista, a través de los

representantes del sindicato. Una tarea que hemos de completar dirigiéndonos de manera organizada a los y las desempleados/as y tal y como se ha planteado anteriormente, desarrollando una parte de nuestro trabajo en los Centros Educativos.

Hay que programar actos y jornadas de debate en los Centros de Formación Profesional y en la Universidades. Nos proponemos la programación de actos y jornadas de debate en los Centros de Formación Profesional y en la Universidades, en las que además de poner en valor al sindicato, favorezcamos debates en materia de empleo, relaciones laborales, medioambiente, vivienda etc. Los convenios de colaboración que muchas de nuestras organizaciones tienen con distintas Universidades, den dar cabida a esta actividad.

Y establecer una estrecha relación con la Federación de Enseñanza de CCOO. En esta línea es de suma importancia establecer una estrecha relación con la Federación de Enseñanza, por tanto con las distintas estructuras territoriales de la misma. Nos proponemos tener encuentros con el profesorado afiliado a CCOO, propiciando el conocimiento no distorsionado que sobre el hecho sindical se debe producir en las aulas, propiciando igualmente la puesta en valor del sindicato. Una apuesta ambiciosa, pero sin duda necesaria.

Desarrollar una comunicación directa. En el marco de la política de comunicación de la Confederación planteamos desarrollar una comunicación directa en primer lugar a la afiliación joven, que incorpore las propuestas del sindicato, las denuncias que realizamos en materia de desempleo o de precariedad laboral, sobre vivienda o educación. Comunicación que realizaríamos en formato digital y que estaría acompañada de una información de carácter más general vinculada a la campaña que estamos promoviendo.

Jóvenes de CCOO, tiene que ser una referencia entre la población joven, una referencia que implica al conjunto del sindicato, porque es la Confederación Sindical de CCOO, quien la impulsa y la desarrolla. No es una nueva estructura, es el desarrollo y la intensificación de una política sindical dirigida a la población joven de nuestro país. Es una propuesta de movilización social.

La movilización social y la acción conjunta de CCOO y UGT.
Para esta propuesta de movilización social, hemos de realizar una propuesta de acción conjunta, a la UGT. Una iniciativa fuerte, no sectaria, abierta a otros colectivos, pero en el marco, reiteramos, de una acción social organizada.