



Repensar. Cambiar. Actuar.

II Conferencia confederal de Juventud

17 y 18 de abril de 2020 | Madrid



ÍNDICE

1. Presentación por Unai Sordo
2. Contexto general
3. La juventud en España
4. La juventud y CCOO
5. Retos sindicales
6. Propuestas
 - a. Consideraciones previas
 - b. Articulación organizativa y funcionamiento de Jóvenes CCOO
 - c. Renovación generacional
 - d. Fortalecimiento de la confederalidad
 - e. Prioridades en materia de acción sindical
 - f. Fortalecimiento de la acción sociopolítica y de las relaciones con otras expresiones organizadas de la sociedad civil

“El sindicato estaba llamado a afrontar la crisis histórica del pacto de solidaridad que existía entre trabajadores subordinados y también de las relaciones entre ellos y el universo, cada vez más complejo y articulado, de los parados, los infraocupados y los precarios. Era una crisis histórica que afectaba a todos los países industrializados.

Una crisis que no se manifestaba solamente como un proceso de desarticulación corporativa del conflicto social, sino también como una crisis política y cultural de los movimientos sindicales. La solidaridad de clase ya no era un presupuesto de ideas unificadoras; ni un valor al cual recurrir a golpe de fe, permitiendo al sindicato reafirmar sus propias tradiciones sobre la base de nuevos objetivos. La solidaridad de clase debía ser reconstruida literalmente desde sus cimientos”

Bruno Trentin, Secretario General de la CGIL (1988 – 1994)

PRESENTACIÓN

En nuestro XI Congreso Confederal decidimos dar un impulso a la participación de las personas jóvenes en el sindicato. Un proceso de debate que debía concluir con la celebración de una Conferencia de Juventud, en la que abordásemos el proceso de encuadramiento y las fórmulas de participación de la juventud trabajadora en CCOO.

Un planteamiento de este tipo debe entenderse desde el objetivo compartido de hacer un sindicato más fuerte, que tenga en cuenta la diversidad de situaciones que fragmentan la actual clase trabajadora, e impulse formas de agregación y organización colectiva útiles y no resignadas ante esa fragmentación. El sindicato debía integrar lo que la empresa desintegró, y en el caso de las personas de menos de treinta años, lo que décadas de hegemonía neoliberal e individualista ha contribuido a establecer.

CCOO lleva un largo periodo de recuperación afiliativa, tras los años de la crisis económica que produjo una importante caída de afiliación relacionada con la bajada de la población activa y ocupada. La recuperación del empleo y nuestra capacidad de resiliencia para continuar con una acción sindical permanente, ha conllevado un impulso a la afiliación en general, que en el caso de las mujeres triplica en ritmo de incremento afiliativo respecto al de los hombres.

El porcentaje de afiliación de personas de menos de 31 años al sindicato también se ha visto incrementado en los últimos años, pero está en niveles manifiestamente mejorables.

Ser –sin duda- la organización social con más personas jóvenes afiliadas en España, no nos debe relajar, sino motivar para dar un salto adelante en la afiliación y participación joven en el sindicato. Lo mismo podemos decir de las personas jóvenes que deciden dar el paso de representar a sus compañeras y compañeros ejerciendo labores de representante sindical. Debe ser un objetivo prioritario de CCOO que jóvenes sindicalistas den el paso en las empresas y centros de trabajo para representar a sus compañeras/os, y ahí debemos articular planes de renovación y compromisos realistas desde las propias organizaciones.

Durante los últimos años España ha contemplado, tras varios lustros de creciente despolitización general de la población, el resurgir de movilizaciones sociales de indiscutible impulso, y vinculadas a “causas” más o menos concretas, orientadas desde perspectivas progresistas en materias como la igualdad entre mujeres y hombres o, en menor medida, lo relacionado con el cambio climático. La participación de personas jóvenes y muy jóvenes, especialmente de mujeres, es más que notable a poco que se haya observado la composición de las manifestaciones convocadas en eventos vinculados a estas reivindicaciones.

En diversos estudios sociológicos se aprecia que la variable de la brecha generacional es muy poderosa a la hora de explicar el voto electoral durante los últimos años. Los datos recién extraídos de las elecciones en el Reino Unido –totalmente mediatizadas por las posiciones de los partidos respecto al Brexit- son categóricos. El partido Conservador ha ganado con enorme distancia al partido Laborista. Pero en las franjas de electoras/es entre 18 y 34 años, la victoria laborista es incontestable, se da un empate técnico entre los 35 y 44 años, y en las franjas de mayor edad, se dispara el

voto “tory” que en estos momentos es tanto como el voto por la salida definitiva del Reino Unido de la UE.

Son muchos los indicios que nos permiten sospechar que los parámetros de conformación de vínculos colectivos, conformación de ideas sociopolíticas, o el tipo de relación de los individuos con las estructuras organizadas, tienen un componente generacional un tanto distinto y distante a aquel que conforma la idea ordinaria de pertenencia a una organización sindical.

Soy perfectamente consciente que no se puede abordar la tardía incorporación de la juventud trabajadora al sindicato, obviando las causas objetivas con las que se encuentran cuando se incorporan a un puesto de trabajo. Tasas de paro altísimas, alargamiento de los periodos de formación ante la obsesión con la cualificación para enfrentarse a un mundo laboral que se les presenta como despiadado, niveles de precariedad en forma de temporalidad y rotación por contratos, empresas o sectores. Obviamente esto influye y en parte explica la menor tasa de afiliación de las personas antes de los treinta años (aunque cabría preguntarse por qué cuando alguien se siente más desprotegido tiene menos tendencia a acercarse al sindicato, y lo hace de formas más tendencial cuando estabiliza su posición laboral...).

El escenario es lo suficientemente complejo y el reto lo suficientemente importante como para que una Conferencia de Juventud aborde expresamente y por derecho, la problemática de la juventud española en su empleo y en el momento social que atraviesa, así como su relación con el sindicalismo y con CCOO.

Para un sindicato como el nuestro, la presencia de la juventud trabajadora en la actividad sindical debe tener como primer objetivo facilitar su acción en el centro de trabajo. Es verdad que en España se retarda mucho la incorporación plena de las y los jóvenes al empleo, pero pese a ello o precisamente por ello, debemos enfocar estrategias de afiliación, de aproximación en las empresas, de criterios en la negociación colectiva, o de prioridades en el marco del diálogo social, a la problemática juvenil para que entiendan y se vean involucrados con una organización que determina aspectos centrales de sus vidas.

En el plano interno es fundamental que en nuestras candidaturas electorales, en las secciones sindicales, en los espacios sectoriales o federativos, la juventud trabajadora encuentre un espacio de integración. Las formas difusas de socialización en este siglo XXI no nos pueden hacer perder de vista que la clase trabajadora, por más diversa que sea –subjetiva y objetivamente-, es clase para sí sólo en caso de que se reconozca en un interés y vínculo compartido.

Potenciar esto es determinante en la política general del sindicato. Por una cuestión de adecuación de nuestras prioridades reivindicativas a los problemas de quien atraviesa situaciones más precarias; por el propio sentido de la oxigenación y renovación de la organización, que necesita personas jóvenes asumiendo responsabilidades sindicales.

Por otro lado, en un país dominado por un proceso de terciarización económica, absoluta preponderancia de las empresas de escasísima dimensión, de atomización y desmaterialización de los centros de trabajo, de rotación laboral, de transiciones de

empleo que diluyen y resignifican las ocupaciones, CCOO no se puede limitar a ofrecer a la juventud trabajadora las fórmulas clásicas de aproximación al sindicato.

Necesitamos establecer espacios de participación para quienes la empresa o el empleo no es que sea un territorio hostil para la acción colectiva, es que directamente no es viable. O para quienes tienen inquietudes de carácter sociopolítico tan necesarias en un momento en que la visión utilitarista del sindicato explica algunos de nuestros problemas, donde la rotación afiliativa no es el menor.

Entre el año 2000 y 2004 fui secretario de juventud de CCOO de Euskadi. Los problemas laborales que entonces se enfrentaban eran en buena parte similares a los actuales –paro, temporalidad, menores salarios...- pero eran percibidos como un espacio temporal, una especie de “mili laboral” que había que combatir pero que se suponía temporal y por tanto pasajera. Hoy muchos de aquellos problemas son parte del paisaje habitual de nuestro mercado laboral general, más complejos por los cambios en el modelo de gestión empresarial, desestructuración de los modos de producción, desvertebración de la negociación colectiva, fenómenos neo-corporativos.

Quiero decir que los problemas que afectan a los denominados “colectivos precarizados” hace mucho que dejaron de ser un “arrabal” en las afueras del mundo laboral, sino que más bien suelen ser la punta de lanza de las estrategias corporativas e ideológicas para el mundo del trabajo y la economía. Como aquellas ciudades de medio tamaño que un día empezaron a crecer y acabaron por engullir toda la constelación de barrios y pueblos de los alrededores, hasta crear una macro-urbe continua. Acertemos con el debate sindical porque nos va mucho en ello. También respecto a la juventud trabajadora, también respecto a las diversas formas de precariedad, el sindicato debe integrar lo que la empresa –y la sociedad- desintegró.

Unai Sordo
Secretario General de CCOO

CONTEXTO GENERAL

El movimiento obrero -y en concreto el sindicalismo- viene organizando el mundo del trabajo desde tiempos muy distintos a los que hoy vivimos. El sindicalismo históricamente ha tenido que enfrentar profundas y sucesivas transformaciones de la realidad social y económica en la que desarrollaba su acción. Estas transformaciones han interpelado directamente a las organizaciones de los trabajadores/as requiriendo de toda su capacidad de interpretación y audacia para resituar su función en esa nueva realidad económica, productiva y social que surgía y se desplegaba. Esta capacidad de modificar la morfología del sindicato, las formas organizativas, la cultura organizacional y la acción sindical, para adaptarlas a las exigencias del nuevo entorno, permitieron que el sindicalismo perviviera y continuara siendo un sujeto capaz de transformar la realidad mejorando las condiciones laborales, sociales y de vida del conjunto de las personas trabajadoras.

Desde los años setenta y ochenta, como consecuencia de los cambios políticos e institucionales y de transformaciones tecnológicas, que han impulsado el repliegue de la fuerza alcanzada por las y los trabajadores y deshecho muchos de los logros conquistados, se ha ido construyendo un nuevo régimen de acumulación y un modo de regulación que han ido modificando el contexto en el que nuestro sindicato surgió y tuvo su primer desarrollo. Cuando creíamos tener las respuestas, nos cambiaron las preguntas.

Este nuevo entorno nos exige la ambición, el ingenio y la capacidad de adaptación que el movimiento obrero ha aplicado en otros momentos de encrucijada y para el mismo objetivo: seguir organizando y representando conscientemente los intereses de las capas trabajadoras.

Algunas de las transformaciones más relevantes que condicionan la acción del sindicato en el presente son las siguientes:

1. Se ha producido una transformación estructural. Desarrollamos nuestra acción en una economía postindustrial en la que el peso del sector servicios es absolutamente mayoritario y creciente. Asimismo se ha impulsado una progresiva apertura económica e interdependencia. Hoy estamos incorporados a la Unión Europea, integrados en las cadenas globales de producción y condicionados por los flujos comerciales y financieros internacionales.
2. La gran empresa integrada verticalmente, que homogeneizaba las condiciones del conjunto de los trabajadores/as que la componían, ha desaparecido. En la actualidad el modelo es el de una empresa red o fábrica difusa que reduce su tamaño, se descentraliza por el territorio, transforma los centros de trabajo, produce nuevas formas de cooperación/dependencia entre empresas y fragmenta las condiciones laborales de los y las trabajadoras. Igualmente nos encontramos ante un tejido empresarial dominado por la micro y pequeña empresa.
3. La dimensión financiera de la economía hoy es hegemónica. Los intereses financieros se imponen en la gestión de las empresas de todo tipo, priorizando

así el “valor de la acción” y una perspectiva cortoplacista en el cometido empresarial. Esto ha afectado a las relaciones entre empresas, a las decisiones de inversión y a la relación capital-trabajo.

4. Las tecnologías de la información y la comunicación se han desplegado en todas las dimensiones. Han afectado a las relaciones entre empresas, y entre las empresas y sus trabajadores/as. Elementos clave de las relaciones laborales están en mutación (centro de trabajo, jornada laboral, medios de producción, etcétera). También ha modificado el cómo las personas consumimos, nos relacionamos o comunicamos. La tecnología seguirá siendo utilizada para profundizar en estas transformaciones con el impulso y la extensión de la denominada digitalización.
5. La flexibilidad se ha impuesto como forma de relación entre capital y trabajo: extendiendo las fórmulas de contratación atípica; dotando de más capacidades a las empresas para modificar aspectos sustanciales de las condiciones laborales; y una creciente facilidad de estas para desprenderse de los trabajadores. Asimismo se ha producido una creciente individualización y mercantilización de las relaciones laborales.
6. El paradigma del empleo de la sociedad salarial, que ofrece estabilidad y seguridad, se viene erosionando dando paso al nuevo paradigma del empleo flexible que muestra altos niveles de inestabilidad y rotación laboral. Este fenómeno marca también una transformación de las trayectorias laborales que recorren los trabajadores. Las trayectorias laborales sólidas, con un salario creciente y cotizaciones estables, pierden espacio frente a trayectorias discontinuas de cambios de empleo más o menos frecuentes, en condiciones laborales diversas, intercalando estos períodos con otros más o menos prolongados en el desempleo y dificultando el acceso a la protección social.
7. Las políticas de empleo dirigidas a la conquista/mantenimiento del pleno empleo han desaparecido. En la actualidad, las políticas de empleo están orientadas a la búsqueda de la *empleabilidad* y al impulso del *emprendimiento*. Se produce una creciente responsabilización individual de la situación de desempleo o precariedad.
8. La composición de la clase trabajadora es más compleja. En términos de género y de nacionalidad, pero también como consecuencia de la extensión de la enseñanza obligatoria y postobligatoria. Los intereses, preocupaciones, anhelos y expectativas del conjunto de la clase son más complicados de articular.
9. La construcción de identidades colectivas asociadas a la posición que las personas trabajadoras ocupamos en el ámbito productivo, estructurantes y sólidas típicas de la modernidad, se han debilitado. Los nuevos patrones de identidad son más laxos, micro y abiertos, vinculados al consumo, a los gustos, a las aficiones o a la edad. Se ha producido una pérdida de la centralidad del trabajo.

El despliegue de estos cambios, junto a otros, en un modelo productivo especializado en sectores de bajo valor añadido, característico de España, ha resultado en una creciente precarización del trabajo. La precarización ha sido requisito y consecuencia de la construcción y reproducción de este modelo orientado a competir vía precios, que precisa de una devaluación permanente de las condiciones laborales y salariales de la población trabajadora, una vez perdida la posibilidad de devaluar la moneda en el actual contexto de pertenencia a la Unión Europea y de cesión de la política monetaria. Como derivada de ello, los beneficios empresariales han ido acaparando una mayor parte de lo producido frente a los salarios. Y ha ido en aumento la desigualdad tanto de rentas como de riqueza. En la actualidad la desigualdad es el principal factor que erosiona la cohesión social y la democracia.

Esta precariedad laboral se ha extendido desde las generaciones más jóvenes según se incorporaban al ámbito laboral con profundas consecuencias como veremos a continuación.

LA JUVENTUD EN ESPAÑA

La juventud no tiene un gen “antisindical”. Los obstáculos que nos encontramos para acercar el hecho sindical a las generaciones más jóvenes derivan de su situación objetiva en el ámbito laboral que está caracterizada por la precariedad; de nuestras dificultades para organizar esas partes más débiles del mundo del trabajo; y de nuestros problemas para articular, canalizar y representar las frustraciones, las demandas, los anhelos y las expectativas de este segmento social.

Pese a considerarse generalmente a la juventud como un todo homogéneo, no lo es. Existe una amplia diversidad de trayectorias laborales y vitales derivadas de los diferentes niveles de capital social, económico, cultural, formativo y simbólico. Cada uno de estos grupos en los que podemos subdividir a la juventud construye sus percepciones e interpretaciones que explican su situación de precariedad e incertidumbre vital, así como las expectativas sobre su futuro. Estas percepciones, interpretaciones y expectativas, lejos de ser estables a lo largo del tiempo, mutan y se matizan con el devenir social. La precariedad, aunque común, se expresa con mayor o menor crudeza según el origen social.

La precariedad laboral conlleva la ausencia de una inserción societaria sólida y autónoma. Ha provocado el retraso de determinados hitos vitales y con ello se han ido ampliando los márgenes de edad en los que una persona es considerada joven. Dicho de otra manera, la precariedad laboral ha derivado en precariedad vital que lleva a amplios estratos de la juventud española se consideran ciudadanos de segunda.

El estado provocado por la precariedad de inseguridad, incertidumbre e insuficiencia económica de amplios colectivos de la juventud trabajadora, pero no únicamente, genera una creciente preocupación por el futuro. Este es un elemento característico de la sociedad del riesgo que tiene como consecuencia la erosión de las instituciones de intermediación social. En la actualidad, la imposibilidad de responder a “qué será de mí en el futuro” genera enormes dosis de miedo, ansiedad y frustración.

Generación con un peso decreciente

Nuestra sociedad entró hace tiempo en un proceso de envejecimiento demográfico. Como consecuencia decrece el peso de las generaciones más jóvenes. Efectivamente, la población de 16 a 29 años supone el 14,3%, lo que evidencia una caída de más de 7 puntos porcentuales desde el año 2002.

Este peso demográfico decreciente de las generaciones más jóvenes no es una maldición divina. Es cierto que países de nuestro entorno muestran una evolución similar, por lo que enfrentamos una fuerza estructural que es resultado de cambios culturales muy profundos. Pero igualmente cierto es que también existen países con pautas de reproducción que logran una mayor estabilidad demográfica como consecuencia de políticas de familia muy potentes (por ejemplo Francia muestra una tasa de fertilidad de 1,9, primer país europeo, frente al 1,32 de España que se encuentra a la cola de la UE), pero entendemos que estas dinámicas también van ligadas a un replanteamiento de las políticas públicas ligadas a varios aspectos por un lado a las políticas migratorias. Por otro lado a unas políticas de cambios de parámetros para construir otro tipo de paternidades y maternidades. Según los datos del INE las mujeres indican que "Las razones económicas, laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral son los principales motivos para no tener más hijos entre las menores de 30 años." De media el retraso alcanza los 5,2 años. En el caso de los hombres menores de 30 años en base a la misma encuesta la razón de la edad es el motivo principal de no plantearse la paternidad.

Esta evolución demográfica genera enormes retos para nuestra sociedad. Pero no debemos olvidar que se puede actuar para limitar este envejecimiento. Generando una sociedad más justa en las cuales las maternidades o las paternidades no sea un elemento penalizador para quienes decidan un proyecto vital en esa clave. Son necesarias unas políticas feministas en las donde la calidad del empleo sea vertebrador, un cuerpo normativo que contribuya a generar corresponsabilidad y garantizando una red asistencial gratuita a las familias (ejem. Educación infantil de 0 a 3 años o aumentos de permisos por nacimiento de menores iguales e intransferibles o la ayuda a hijos/as). Sin olvidar que se debe pensar en clave de futuro y para ello un elemento clave es la coeducación como generadora de una sociedad más igualitaria.

Una generación que se incorpora más tarde al ámbito laboral

Este decreciente peso demográfico tiene su reflejo en el ámbito laboral. En efecto, se evidencia un decrecimiento del peso de la franja de edad de 16 a 29 años en la población activa y la población ocupada. Un 16,2% en 2019 frente al 28,8% de 2002, en relación a la población activa. Y un 14,3% frente a un 26,8% en relación a los ocupados.

Por otra parte se ha producido una extensión de la etapa de estudios, provocando una incorporación tardía de la juventud al ámbito laboral. En 2019 la tasa de actividad de 16 a 19 años se sitúa en el 16,40%; de 20 a 24 años en el 58,44%; y de 25 a 29 años en el 83,76%. En 2002 se situaban en el 25,40%, 61,07% y 82,85%, respectivamente.

Estamos pues ante unas generaciones que permanecen más tiempo en los centros de formación y por tanto las posibilidades de tener una primera experiencia con el hecho

sindical en los centros de trabajo se retrasa. Esto demanda del sindicato una acción con la juventud previa a su entrada plena en el mundo del trabajo.

La enseñanza como sistema de reproducción social

España lidera la tasa de abandono escolar temprano de los jóvenes de 18 a 24 años en la UE, situándose en el 17,9% en 2018. Como consecuencia de la crisis económica y la falta de oportunidades laborales ha descendido desde niveles insoportables para un país desarrollado (en 2007 la tasa se situaba en el 30,8%). No obstante, este fenómeno continúa siendo un lastre con un tremendo impacto social y supone el mayor desafío para nuestro sistema educativo. No podemos dejar que se reduzca o incremente el abandono escolar al vaivén de la economía.

Según datos de la OCDE, las probabilidades de que un joven permanezca en los centros educativos y de formación más allá de la enseñanza obligatoria aumentan notablemente si los padres tienen estudios superiores. Esto tiene que ver con el capital cultural y formativo del origen familiar y por tanto con un sistema de reproducción social que no ofrece oportunidades a aquellos que vienen de un entorno más humilde en términos económicos pero también en términos culturales y formativos.

Combatir eficazmente el abandono escolar y construir un sistema educativo sustentado en la equidad supone impulsar una batería de medidas de entre las que pueden destacarse las siguientes: Educación Infantil de 0 a 3 años pública, universal y gratuita; lucha contra la segregación escolar; reformulación del sistema de becas y ayudas al estudio; ampliación de la educación obligatoria hasta los 18 años; y mayor inversión en Formación Profesional.

Una situación laboral precaria con un dramático impacto social

La precariedad laboral es la característica definitoria de la situación laboral de la juventud. Esta precariedad toma diversos rostros: desempleo, temporalidad, jornadas parciales involuntarias, bajos salarios, prácticas no laborales en fraude o situación de inactividad por falta de oportunidades. Todos estos estados son comunes entre la juventud trabajadora. Pero se expresan con mayor contundencia y probabilidades de enquistamiento entre quienes tienen una baja cualificación. Esta precariedad laboral se viene extendiendo desde hace décadas. No es una novedad. La crisis económica y las reformas aplicadas durante los últimos años han profundizado en ella.

Uno de los elementos más perjudiciales de esta precariedad que amenaza con cronificarse es la creciente rotación laboral. El denominado nomadismo laboral. Cada vez tienen que pasar más años y más empleos hasta que el trabajador logra, si es que alguna vez sucede, una relativa estabilidad en su puesto de trabajo. Estas trayectorias laborales discontinuas que construye la juventud trabajadora, que conjugan etapas con empleos de muy diversa calidad con períodos en desempleo más o menos dilatados, son el obstáculo principal para su vinculación sindical por nuestros canales clásicos de organización, afiliación y participación.

Determinados hitos normalizados del itinerario vital de una persona se ven completamente alterados por esta frágil y precaria situación en el ámbito laboral. La emancipación y la formación de una familia se retrasan. Las posibilidades de construir

un proyecto de vida sólido y autónomo a medio y largo plazo se evaporan. Se extiende la percepción de carecer de control sobre la propia vida en un marco de ausencia de expectativas de futuro. En definitiva, existe una consideración generalizada de que son ciudadanos de segunda.

Asimismo, como resultado de esta inserción laboral inconsistente, se construyen nuevas identidades alejadas de los patrones de identificación asociados al trabajo. Y cuando esta identidad no existe, difícilmente se dará el paso a defender los intereses asociados a la misma. Las nuevas generaciones construyen identidades laxas, micro y más abiertas. Estas identificaciones están asociadas a la edad, las aficiones, los gustos o las modas, o vinculada a los espacios sociales en los que participan. Quedan en un lugar secundario las identidades asociadas a la profesión, el trabajo o la clase social.

Situar en el centro de nuestra acción sindical la lucha contra la precariedad laboral que sufre la juventud trabajadora, pero no solo, es situar el sindicato en el espacio en el que de forma más cruda se expresa la contradicción capital-trabajo. El sindicato debe ser útil a estas generaciones combatiendo esta precariedad en el centro de trabajo o en los sectores a través de la negociación colectiva. Pero el sindicato también aspira ser un espacio de autoorganización del conjunto juventud partiendo de su frágil y volátil situación en el ámbito laboral.

Por otra parte, proyectar a los jóvenes de nuestra organización en todo tipo de ámbitos, dejar que el sindicato se empape de la frescura de la juventud, es condición de posibilidad para construir el vínculo con las generaciones de trabajadores/as más jóvenes a partir del patrón de identificación asociado a la edad. Esta cuestión simbólica, que tiene que ver con las experiencias compartidas, el lenguaje, la estética y las formas de hacer y participar, no es baladí.

Un mundo fragmentado de intereses, preocupaciones, anhelos y expectativas

La fragmentación de intereses, preocupaciones, anhelos y expectativas se ha extendido por el mundo del trabajo como resultado de las nuevas formas de organización del trabajo y una nueva composición de la clase trabajadora. Si el individuo y los trabajadores/as de forma natural tienden a defender corporativamente su posición e intereses particulares, en este contexto de fragmentación del trabajo, diversidad de identidades y hegemonía individualista, la tensión corporativa es más fuerte. La juventud no está al margen de este fenómeno.

Articular este escenario fragmentado es una labor de alquimia que una organización como la nuestra que aspira a organizar, defender y representar el mundo del trabajo en su complejidad debe ser capaz de lograr. Requiere construir plataformas de reivindicaciones adaptadas al ámbito laboral y de negociación concreto. Ricas en contenidos, en las que aparte de salario y jornada se incluyan de forma rigurosa y seria otros temas como la conciliación, la lucha contra las desigualdades de género, el desarrollo y la promoción profesional, la formación o el gobierno de la digitalización. Pero también requiere desbordar el perímetro laboral, fortaleciendo y enriqueciendo nuestra propuesta sociopolítica.

La precariedad y su impacto sobre la salud

La precariedad no es algo desconocido para las personas jóvenes, es un hecho que suele asociarse precariedad con juventud, como ya hemos subrayado. Pero sus consecuencias sobre la salud de las personas jóvenes no están tan asociadas. La tasa de temporalidad de la población joven triplica la tasa de la población de 30 o más años de edad. La tasa de empleo parcial entre la población joven duplica el peso que tiene entre la población de 30 o más años.

Los datos aportados nos dejan un escenario de riesgo para la salud de la gente joven en cuanto al impacto de los riesgos psicosociales, pero también en relación a los accidentes laborales debido a la presión que se enfrentan por una alta rotación en el mundo laboral, la falta de formación en los puestos de trabajo y las presiones para aumentar la producción.

Los últimos datos de los que disponemos del 2017 nos muestran que entre las personas de 16 a 34 años que trabajaban con contratos de menos de un año hubo un 63,41% de accidentes de trabajo con baja. Para esa misma franja, si el tiempo de contratación aumentaba a los tres años, los accidentes con baja descendían al 18,29%. Como se puede apreciar a mayor tiempo en el puesto de trabajo, mayor especialización y menor riesgo de accidentes.

Otra preocupación es el crecimiento de la ludopatía entre la juventud. Hay multitud de estudios que vinculan este fenómeno con la frustración que sufren las personas jóvenes en el mundo laboral a causa de la precariedad. En efecto, 1 de cada 5 jóvenes realiza apuestas, y esto tiene relación directa con la proliferación de los lugares de apuestas, tanto online, como las casas de apuestas que se expanden por los barrios. Desde CCOO tenemos el reto de combatir la precariedad y sus consecuencias sobre la salud de las personas.

La vivienda, un obstáculo más

El acceso asequible a una vivienda forma parte, junto al empleo y la calidad del mismo, de los pilares básicos para que las personas podamos construir un proyecto de vida personal de futuro. En España el derecho a una vivienda digna y adecuada establecido en nuestra Constitución queda lejos de hacerse efectivo. Las políticas públicas de los sucesivos gobiernos en materia de vivienda han impulsado su carácter de bien de inversión y no de bien que satisface un derecho.

El impedimento de un acceso asequible a una vivienda afecta al conjunto de la población, pero particularmente a los jóvenes. Asimismo afecta a aquellos que tienen una posición más débil y precaria en el ámbito laboral. Ni el alquiler ni la compra son una opción para los jóvenes, teniendo que hacer equilibristas vitales para la emancipación. Y cuando lo son hay que hacer unos esfuerzos económicos muy importantes y destinar una gran parte de los ingresos a pagar el alquiler o la hipoteca.

La vivienda ha sido centro de preocupaciones y movilizaciones juveniles antes y después de la crisis. Lo que demuestra que esta es una inquietud permanente entre las generaciones más jóvenes en un país en el que las políticas públicas han apostado por una vivienda como bien de inversión.

En coherencia con nuestro carácter sociopolítico el sindicato debe considerar prioritario condicionar las políticas públicas de vivienda que desarrollan el conjunto de administraciones, ya que las asumimos como una política social más que debe desarrollar nuestro Estado del Bienestar. Nuestra apuesta debe ser clara y nítida por el alquiler asequible como base para hacer efectivo un derecho constitucional. Un alquiler que esté a disposición de la mayoría. Así pues nuestro objetivo debe ser que los poderes públicos incidan sobre el mercado privado de la vivienda, así como que promuevan la construcción de un parque público de viviendas en alquiler social en dimensión equiparable al de los países de nuestro entorno.

El rejuvenecimiento de la pobreza y el replanteamiento de las políticas redistributivas

Durante los últimos años se observa un rejuvenecimiento de los riesgos de vulnerabilidad que tiene su reflejo en un incremento de la pobreza juvenil. Esta es una situación que además se cronifica y tiende persistir a lo largo del tiempo mermando las oportunidades de futuro de la persona. Este fenómeno está relacionado con la precariedad, la inestabilidad en el empleo y los bajos salarios. En definitiva, está determinado por una inserción laboral débil y precaria.

En este escenario las políticas redistributivas son clave para amortiguar los dañinos efectos de la vulnerabilidad y lograr que todas las personas puedan cubrir sus necesidades más básicas que les permita alcanzar un adecuado bienestar material y relacional. La capacidad de redistribución de las políticas públicas en nuestro país orientadas a reducir las desigualdades y la pobreza de las generaciones más jóvenes es muy limitada. Por ello, es necesario asegurar un sistema de protección social sólido que atienda las necesidades de las personas más jóvenes, hay que avanzar en derechos sociales mediante el desarrollo de políticas y medidas que compensen la desigualdad actualmente existente entre la población joven. Es esencial que se establezcan las condiciones, se fomenten y se creen los espacios de convivencia que fortalezcan los lazos familiares y comunitarios para generar redes sociales que permitan una verdadera inclusión de todas las personas jóvenes en la sociedad.

El fomento de la autonomía personal

Este marco de precariedad laboral junto a la imposibilidad de acceder a una vivienda de forma asequible y a un entramado escaso de ayudas, seguramente además mal orientadas, impide que la juventud pueda emanciparse, desarrollarse de forma plena y construir un proyecto de vida personal independiente del hogar familiar. Nos situamos, por tanto, ante un marco que no fomenta la autonomía personal de la juventud. Todo lo contrario: genera dependencias diversas, especialmente económicas, siendo la familia el principal sostén.

Es necesario cambiar esta situación. La juventud necesita -desde sus primeros años- oportunidades, apoyo y recursos para tener la posibilidad de vivir de forma autónoma, con la capacidad de tomar sus propias decisiones, para así acceder a una participación social y política plena.

Digitalización: nuevas formas de relacionarse, informarse, participar y consumir

Nuestras sociedades han desarrollado un intenso proceso de incorporación de las tecnologías digitales que ha impactado –y seguirá haciéndolo cada vez más- en el ámbito productivo, pero también ha modificado las formas en que nos relacionamos, informamos, participamos o consumimos. Las generaciones más jóvenes van a la vanguardia en la adopción de estos nuevos patrones.

Este fenómeno no está exento de riesgos, por ejemplo asociados a los datos y la privacidad de las personas, y por tanto requiere del impulso de nuevos derechos para el mundo digital que se abre paso.

Pero también nuestra organización se ve interpelada. Es necesario asumir la necesidad de incorporar estas nuevas tecnologías a nuestros procesos internos para ser más ágiles y eficaces en la toma de decisiones. La tecnología debe posibilitar modos de comunicación y relación con nuestra afiliación -y con el conjunto de la clase trabajadora- más acordes a la realidad actual.

LA JUVENTUD Y CCOO

CCOO es la organización social que agrupa a más jóvenes en España. Esto no debe llevarnos a la autocomplacencia. Debemos ser conscientes de las limitaciones y problemáticas que tenemos para que la juventud estudiantil y trabajadora, más allá de su situación concreta en el ámbito laboral, se autoorganice en nuestro sindicato con el objetivo de defender y avanzar en derechos laborales y sociales con los que poder construir una vida digna.

La problemática que encontramos en nuestra acción sindical dirigida a la juventud deriva fundamentalmente de las condiciones objetivas en las que se encuentra en el ámbito laboral. El sindicato está preparado para ofrecer cauces clásicos de organización, afiliación y participación a aquellas personas trabajadoras con estabilidad laboral y ubicados en empresas de unas ciertas dimensiones donde el sindicato tiene estructura (sección sindical) o esta puede nacer de forma natural. Para ese otro mundo del trabajo, frágil y precario, caracterizado por la inestabilidad permanente y el nomadismo, nuestras limitaciones son evidentes. Igualmente encontramos limitaciones para aquel otro mundo del trabajo que se ubica en las micro y pequeñas empresas donde el surgimiento de la organización sindical topa con conocidas dificultades.

Nuestra limitada capacidad para que la juventud se organice en CCOO provoca un círculo perverso a través de la actuación de diversos mecanismos que ahondan la problemática. En primer lugar, tiene que ver con la aparición de “ángulos ciegos”, es decir, problemáticas, inquietudes, anhelos y expectativas de esta juventud quedan fuera de nuestros radares u ocupan un lugar secundario en las reivindicaciones cotidianas del sindicato. Un segundo mecanismo que opera profundizando la problemática tiene que ver con la representación descriptiva. Esta es una cuestión simbólica no menor, que tiene que ver con la capacidad del sindicato de parecerse, hablar un mismo lenguaje o poder proyectar experiencias comunes a quien aspiramos que se sienta representado.

Las repercusiones de esta limitación son importantes y a tener en consideración. La legitimación del hecho sindical entre las generaciones más jóvenes o no existe o se erosiona. Esto no es algo coyuntural, sino que la persona arrastra ese distanciamiento -cuando no malas valoraciones- del hecho sindical a lo largo de la vida laboral. Una vez instalada esta idea resulta muy complejo modificarla. Otra repercusión tiene que ver con la incapacidad de organizar y parecemos al mundo del trabajo en términos generacionales. Cuestión que es contradictoria con nuestra aspiración de ser una organización de clase. Asimismo surgen explosiones de malestar de carácter protosindical en esos ámbitos más precarios y débiles del mundo del trabajo. Y finalmente, esta situación supone el cuestionamiento de la viabilidad futura del sindicato.

Jóvenes CCOO

La práctica totalidad de organizaciones del conjunto de la confederación tienen, al menos formalmente, una responsabilidad de juventud encargada de coordinar y dinamizar Jóvenes CCOO, así como de transversalizar la perspectiva joven al conjunto

de las organizaciones. No obstante, como se observa en el cuadro, una gran parte de secretarías conjugan juventud con otras responsabilidades (en algunos casos estas macro secretarías cuentan con alguien joven que específicamente trata de impulsar una política concreta en este ámbito). Esto provoca que no se llegue a poder realizar trabajo específico en materia de juventud o que cuando se realiza sea a costa de enormes esfuerzos.

Tabla 1: Estructuras de Juventud en CCOO

CONFEDERACIÓN	
Organización	Denominación
C.S.CC.OO.	Secretaría de Juventud y Nuevas realidades del trabajo
FEDERACIONES	
Organización	Denominación
Federación de Construcción y servicios	Secretaría de Mujeres, Igualdad y Movimientos Sociales
Federación de Enseñanza	Secretaría de Juventud
Federación de Industria	Responsable de Juventud
Federación Sanidad	Secretaría de Juventud e Internacional
FSC	Secretaría de Juventud
Federación Servicios	Secretaría de la Mujer, Igualdad y Diversidad
UNIONES TERRITORIALES	
Organización	Denominación
Comisiones Obreras de Andalucía	Secretaría de Juventud
Comisiones Obreras de Aragón	Secretaría de Igualdad y Juventud
Comisiones Obreras d'Asturies	Area de Igualdad: Juventud, Mujer, Política Social e Internacional
Comissions Obreres de les Illes Balears	Secretaría de Joventut
Comisiones Obreras de Canarias	Secretaría de Acción Sindical, Mujer y Juventud
Comisiones Obreras de Cantabria	Secretaría de Comunicación, Juventud, Mujeres, Política Social y Migraciones
Comisiones Obreras de Castilla y León	Secretaría de Salud Laboral y Juventud
Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha	Secretaría de Empleo y Políticas Sociales/Jóvenes CCOO
Comissió Obrera Nacional de Catalunya	Acció Jove
Comisiones Obreras de Ceuta	Jóvenes de Comisiones Obreras de Ceuta
Comisiones Obreras de Euskadi	Secretaría Mujer y Juventud
Comisiones Obreras de Extremadura	Departamento de Juventud
Sindicato Nacional de Comissions Obreiras de Galicia	Secretaría de Xuventude, Movements Sociais e Comunicación
Comisiones Obreras de La Rioja	Secretaría de Igualdad: Mujeres, Juventud y LGTBIQ de CCOO de La Rioja
Comisiones Obreras de Madrid	Sindicato Joven CCOO Madrid
Comisiones Obreras de Melilla	-
Comisiones Obreras de la Región de Murcia	Secretaría de las Mujeres, Igualdad y de la Juventud
Comisiones Obreras de Navarra	Secretaría de Mujer y Juventud
Comissions Obreres del País Valencià	Secretaría de Política Social i Joventut

Asimismo, no existe una idea clara, debatida y compartida por el conjunto de la organización sobre el objetivo que tiene la constitución de Jóvenes CCOO, ni tampoco el trabajo que debe realizar. Clarificar esta cuestión es clave para dar sentido y significado a Jóvenes CCOO.

Así pues nos encontramos con inercias instaladas. Existe la tendencia a designar una Secretaría de Juventud, normalmente unida a otra serie de responsabilidades, aunque no desarrolle actividad real. El sindicato debe dar un salto adelante para pasar de esta perspectiva formal e inercial a desarrollar una apuesta real y estratégica en esta materia.

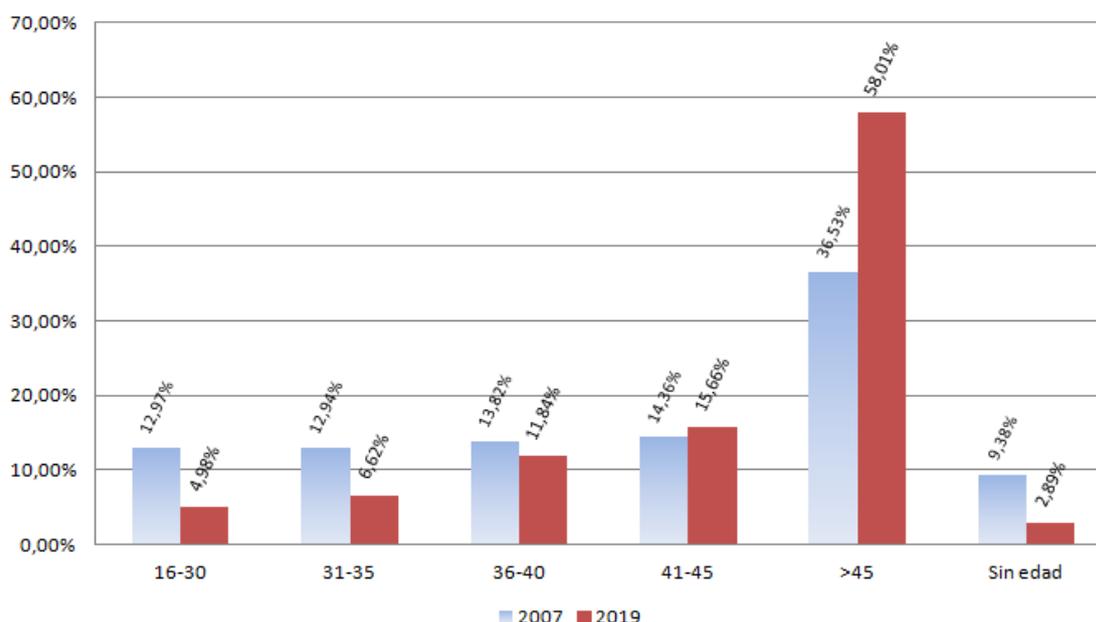
Afiliación joven: un diferencial estructural consolidado

Hemos iniciado este punto subrayando que CCOO es la organización con más jóvenes de nuestro país. Efectivamente, alrededor de 50.000 jóvenes menores de 31 años se organizan hoy en el sindicato. Esto supone aproximadamente el 5% de la afiliación. Comparando estos datos con los datos del ámbito laboral se observa una diferencia estructural consolidada a lo largo del tiempo. En la actualidad, frente a un peso en el ámbito laboral de las personas de entre 16 y 29 años de un 16,2% en la población

activa y un 14,3% entre la ocupada, nuestro 5% de afiliación hasta los 30 años queda muy alejado.

Si observamos la pirámide de edad del sindicato y la comparamos con el año previo al estallido de la crisis económica la situación es de enorme preocupación. Parte de esta evolución se explica por el envejecimiento poblacional y otra parte por el profundo impacto que la crisis tuvo sobre la juventud en términos de desempleo y salida del mercado de trabajo. Aunque desde la recuperación económica y la creación de empleo la afiliación crece, este incremento es notablemente lento en términos de afiliación joven, lo que impide corregir una pirámide de edad sesgada hacia las generaciones más adultas.

Gráfico 1: Afiliación de CCOO por edad (2007 – 2019)



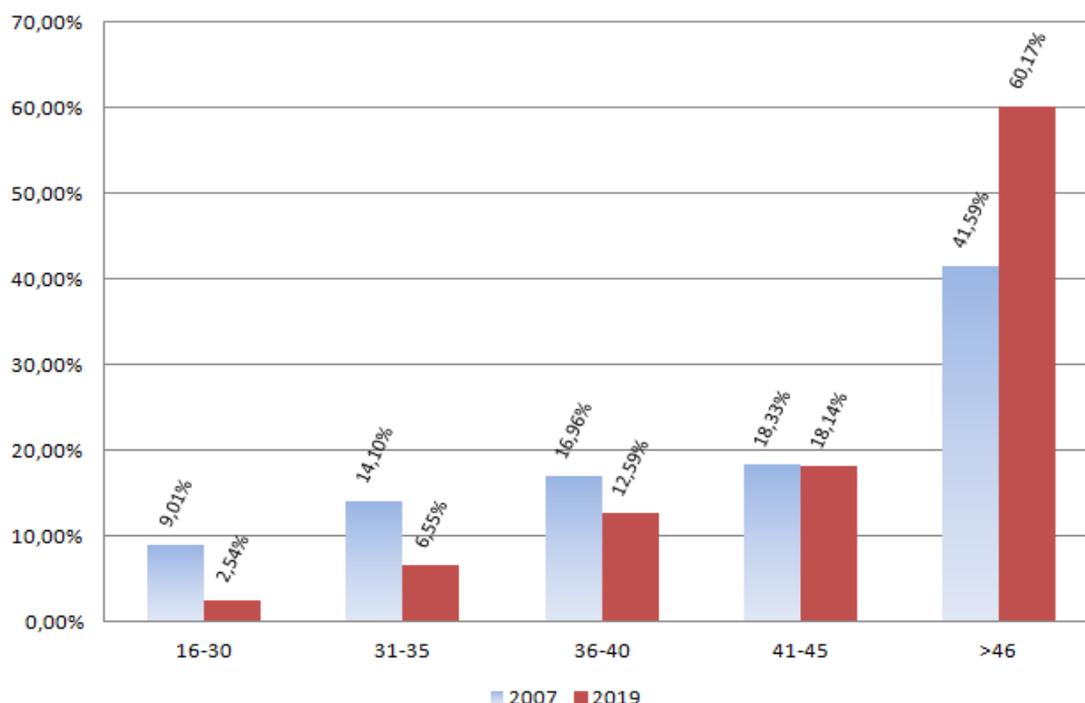
Por otra parte, es obligado subrayar el aumento del peso relativo de las mujeres jóvenes afiliadas (ver anexo 1). Si antes de la crisis las mujeres de menor edad afiliadas al sindicato representaban el 39%, en la actualidad son prácticamente el 50%. Además la afiliación de las mujeres crece a un mayor ritmo que la afiliación de los hombres. Así pues, cabe concluir que el trabajo en materia de mujer e igualdad que se lleva desarrollando desde hace mucho tiempo, y debe seguir profundizándose, está teniendo resultados positivos.

Puede haber quien piense que con la salida de la crisis volvemos a 2007. Error. Salimos de la crisis en un contexto económico, político y laboral diferente. El sector servicios ha aumentado su peso en la economía, con especial relevancia de las ramas laboralmente más débiles. Y se observa una profundización de la precariedad que sufre la juventud: más paro, más temporalidad y rotación, más jornadas parciales involuntarias, etcétera. Este cambio estructural de nuestra economía y el ahondamiento de la precariedad laboral son factores que están limitando y limitarán el crecimiento afiliativo entre las cohortes juveniles, y que exigen una respuesta urgente por parte del sindicato.

Escasos delegados/as jóvenes

Si preocupante es el nivel de afiliación joven analizado, el caso de la composición de los delegados en términos de edad es alarmante. Únicamente un 2,56% de los casi 100.000 delegados que tiene CCOO tienen menos de 31 años. En términos absolutos 2.423.

Gráfico 2: Delegados de CCOO por edad (2007 – 2019)



Antes de iniciar el último período de concentración electoral, desde la Confederación Sindical de CCOO -conjuntamente la Secretaría de Organización y la Secretaría de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo (julio 2018)- se situó el objetivo de alcanzar un 10% de jóvenes en las listas electorales en puestos susceptibles de salir elegidos. Esta orientación fue aprobada en Consejo confederal en octubre de 2018. Como podemos comprobar con los datos, no es que no hayamos alcanzado el objetivo pero nos hayamos quedado cerca, sino que estamos a una distancia de ese 10% similar a la que nos encontrábamos antes de marcarlo. Es decir, dicha decisión debatida y aprobada colectivamente apenas ha tenido efecto.

En relación al sexo, observamos un mayor peso de delegadas jóvenes. Efectivamente, si en 2007 representaban el 36%, en 2019 esta proporción se había elevado al 45% (ver ANEXO 2). Asimismo, tanto las delegadas como los delegados jóvenes se concentran mayoritariamente en la franja de edad 25-29, siendo anecdóticos los que se sitúan en franjas inferiores.

Somos conscientes de que incorporar a la juventud a nuestras listas electorales es complicado. Que requiere de un largo trabajo previo. No obstante las dificultades no pueden ocultar la necesidad que tiene nuestro sindicato de elaborar una estrategia de formación y renovación de cuadros en todos los niveles. Renovación que va más allá de la juventud, pero que claramente debe tener en consideración.

Jóvenes en los órganos de dirección del sindicato

No es extraño que la limitada presencia de jóvenes en las responsabilidades de base del sindicato tenga su reflejo en la falta de personas de esta generación en los espacios de decisión. En efecto, únicamente una federación estatal y tres confederaciones de nacionalidad o uniones regionales tienen un miembro de hasta 30 años en sus consejos (el 0,40% y el 0,29% respectivamente del total).

RETOS SINDICALES

Tras este análisis de las transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo y el diagnóstico tanto externo como interno de la situación de la juventud, se derivan una serie de retos.

El primer reto se expresa en los documentos del XI Congreso confederal, que subrayan la necesidad de decidir “sobre el encuadramiento federal y los derechos de participación de los y las jóvenes en CCOO”. De tal planteamiento aprobado en aquel Congreso se deduce que mayoritariamente se consideró que existe un problema en relación al encuadramiento de la juventud en el sindicato y sus cauces de participación.

La aspiración es que CCOO se convierta en un espacio de autoorganización de la juventud que se encuentra incorporada al ámbito laboral, más allá de cuál sea su situación concreta, pero que también está en los centros de educación formándose. Un espacio mestizo y diverso, en definitiva confederal y de clase, donde jóvenes en desempleo, o que sufren una situación débil, precaria e inestable en el ámbito laboral, o que se encuentran en un estado de estabilidad y calidad en el empleo, o que están estudiando, coinciden para proyectar de una manera transversal sus preocupaciones, inquietudes, anhelos y expectativas sobre la acción cotidiana del sindicato. CCOO debe ser un instrumento que dé voz a aquellas personas que hoy sienten que no la tienen.

Un segundo reto está relacionado con nuestra consideración de sindicato de clase y tiene que ver con la necesidad de parecernos al mundo del trabajo realmente existente para construir una identificación descriptiva entre el sindicato y aquellas personas a quienes aspiramos a organizar y representar.

Y un tercer reto está vinculado a nuestro papel como sujeto capaz de extender derechos y mejorar las condiciones de trabajo y de vida del conjunto de las personas trabajadoras. En la actualidad, donde de forma más cruda se da la contradicción capital-trabajo es en los espacios más débiles y precarios del ámbito laboral que es donde principalmente se encuentra ubicada la juventud. Es en estos espacios donde se encuentra nuestra gente que está más necesitada de la presencia y acción de CCOO. Y donde avanzar en mejoras supone también la relegitimación social de nuestro papel.

PROPUESTAS

Consideraciones previas

Es necesario señalar unas consideraciones previas que, junto al diagnóstico elaborado y los retos indicados, sustentan el planteamiento propositivo que se realizará en el punto siguiente. Consideramos que:

1. Toda persona joven -estudiante o trabajadora- que da el paso para afiliarse a nuestro sindicato lo hace a CCOO. Luego que encuadremos a esta persona en un territorio y en una federación, u otra, es una cuestión organizativa del sindicato.
2. Nuestra organización interna en territorios y federaciones debe ser funcional al mundo del trabajo en el que el sindicato desarrolla su acción. Las nuevas coordenadas en las que debemos movernos exigen una mayor colaboración y cooperación entre nuestras organizaciones, ser más flexibles y porosos, y aspirar a construir sinergias.
3. Superar la problemática situación actual en materia de juventud requiere de cambios. Pero ningún cambio será posible si no está apoyado por la convicción, la voluntad y el compromiso del conjunto de la organización y sus máximos responsables. Los cambios requerirán esfuerzos, recursos y vencer inercias instaladas.
4. La utilidad del sindicato entre la juventud requiere de una acción sindical que ponga en el centro -y en la medida de lo posible resuelva- las problemáticas laborales y sociales que este grupo de población padece. De igual manera, la utilidad también se manifestará en los cauces que establezcamos para conseguir que las personas de menor edad puedan participar y hacer suya la organización. Es imprescindible, por tanto, actuar en este eje –utilidad concreta / posibilidades de participación- para legitimar el sindicato entre la gente joven.
5. Jóvenes CCOO no es un espacio al margen de las dinámicas de cada una de las organizaciones. La juventud no está fuera de la acción sindical y la articulación de los conflictos en cada ámbito, sino que es a partir de Jóvenes CCOO como se transversalizan al conjunto de la organización las problemáticas, los anhelos y las expectativas de la juventud organizada en CCOO.

Articulación organizativa y funcionamiento de Jóvenes CCOO

1. Jóvenes CCOO es el espacio de participación no orgánico del que forma parte la totalidad de la afiliación de hasta 30 años de edad, sea cual sea su vinculación territorial y federal.

2. Su objetivo es facilitar cauces de participación, formación y militancia al conjunto de la juventud afiliada, al margen de si estudia, trabaja o busca empleo o de su situación en el mercado laboral, así como promover un enfoque transversal de la problemática juvenil en la organización, la puesta en común de los conflictos y la visibilización de las personas de menor edad del sindicato.
3. Jóvenes CCOO se articula en torno al territorio, con el fin de agrupar a jóvenes que ya disponen de un vínculo estable con el sindicato (a través de su sección sindical, sector, etc.) pero también a quienes -por su situación prelaboral, de rotación y nomadismo o de desempleo, o por trabajar en una microempresa- carecen de él.
4. La articulación territorial del espacio de trabajo busca facilitar la vinculación de la juventud -desde sus muy diversas realidades, tanto objetivas como subjetivas- con el sindicato en aquel ámbito que necesariamente comparte: el geográfico. Del espacio Jóvenes CCOO o de las características de su articulación no se deriva ninguna consecuencia orgánica. Su lógica obedece a la necesidad de reforzar la coordinación sindical de las personas jóvenes del sindicato a través de un espacio donde se dé una plena cooperación entre las federaciones regionales, por una parte, y entre las federaciones regionales y las confederaciones de nacionalidad o uniones territoriales, por otra (así como entre las organizaciones correspondientes en los niveles inferiores), para que la situación concreta de cada joven no constituya nunca un obstáculo para su organización y participación en el sindicato.
5. Cada una de las confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales dispondrá los medios para la creación y adecuado funcionamiento del espacio Jóvenes CCOO, que sin excepciones habrá de ser coordinado por una persona no mayor de 30 años al inicio del mandato que a su vez participe -al menos con voz- de la Comisión Ejecutiva de la organización en su respectivo ámbito. Asimismo, cada una de estas estructuras territoriales promoverá la creación de espacios de juventud en niveles inferiores.
6. Los espacios de Jóvenes CCOO celebrarán asambleas periódicas para promover la participación, el debate, la militancia y el intercambio de experiencias, así como para establecer y ensanchar los vínculos con el resto del tejido asociativo juvenil. También perseguirán el acercamiento a los colectivos prelaborales visitando y teniendo presencia continuada en los centros de estudio. Podrán adoptar iniciativas con carácter autónomo que habrán de trasladarse a la Comisión Ejecutiva y que en todo caso siempre se hallarán dentro del marco establecido por las posiciones y documentos democráticamente adoptados en los órganos del sindicato.
7. Jóvenes CCOO articulará y proyectará los debates de tal modo que la cuestión juvenil sea asumida de manera transversal por el conjunto de la organización, en tanto es susceptible de afectar a materias tocantes al diálogo social, a la acción sindical en su concepción más amplia, a la negociación colectiva, a la afiliación, a los servicios, a la comunicación o a las reivindicaciones de carácter

sociopolítico. Las demandas y los problemas que se pongan sobre la mesa en este espacio no pueden quedar aislados o compartimentados; al revés, debe existir una coordinación que asegure el enriquecimiento mutuo con la posición y la acción de las distintas estructuras del sindicato, en tanto Jóvenes CCOO es un ámbito de trabajo que se imbrica en las dinámicas del resto de la organización.

8. Las federaciones, de manera análoga, se dotarán de responsables de Juventud -que no hayan cumplido los 31 años de edad al inicio del mandato- que puedan asistir al menos con voz a las reuniones de su Comisión Ejecutiva. Las estructuras juveniles de las federaciones, por su naturaleza, serán particularmente relevantes en los aspectos vinculados a la formación, a la acción sindical y al establecimiento de criterios para la negociación colectiva, de forma que logren hacer partícipe a todo el sindicato de las necesidades e inquietudes concretas de la juventud trabajadora de cada uno de los sectores.
9. Las responsabilidades de Juventud federales perseguirán la renovación de todos y cada uno de los órganos, empezando por las secciones sindicales. En este sentido, se buscará especialmente que haya jóvenes en las candidaturas electorales de CCOO. Para ello, elaborarán una estrategia específica de acercamiento a la juventud trabajadora (en particular en aquellos sectores y empresas con una mayor presencia de gente joven).
10. Las estructuras de Juventud de las federaciones resultan fundamentales en los espacios de Jóvenes CCOO para contribuir a la afiliación e implicación sindical de quienes acudan a ellos y estén en condiciones de organizarse en sus respectivas empresas aunque aún no lo hayan hecho. La *sindicalización* de estos espacios, a través de la intervención de responsables jóvenes de sectores y federaciones, es un objetivo irrenunciable que además contribuye a dinamizarlos y fortalecerlos.
11. La vertebración de los conflictos laborales entre la juventud afiliada, así como la orientación y el acompañamiento a las personas jóvenes recién incorporadas al mercado laboral o a punto de acceder a él, ha de ser considerada otra de las prioridades para los espacios de Jóvenes CCOO, y en su consecución las estructuras juveniles de las federaciones deben jugar un papel sustancial.
12. Las estructuras de Juventud de las federaciones y los espacios de Jóvenes CCOO deben facilitar el conocimiento y el reconocimiento de las personas de menor edad de la organización. Para ello, los encuentros sectoriales y federales, de un lado, y los del conjunto de la juventud afiliada, de otro, han de ser considerados una oportunidad para el intercambio de experiencias, para la socialización sindical –desde un enfoque de construcción de lazos y solidaridad de clase y de transmisión de nuestros valores y cultura organizativa- y para la formación ya aludida en puntos anteriores.
13. Los responsables de Jóvenes CCOO de los distintos territorios, conjuntamente con los de las estructuras juveniles de las federaciones, se reunirán

periódicamente en Plenario (tanto en el nivel confederal como en niveles inferiores).

14. Se homogeneizarán la denominación y la imagen de los distintos espacios de juventud, teniendo en todo caso presentes aquellas otras que -por su consolidación en el tiempo- ya han adquirido entidad propia.
15. Los recursos no sólo son necesarios para garantizar la existencia y la actividad regular de estructuras juveniles en todas las organizaciones territoriales y federales, sino que también lo son para incentivar la afiliación y prestar una atención adecuada a la juventud. Dada su situación mayoritaria de rotación laboral y precariedad, y ante la imposibilidad de haber acumulado largos períodos de cotización, se asegurará que cuente con atención sindical y jurídica plena, en coherencia con las conclusiones que se adopten en el documento elaborado con objeto de repensar el funcionamiento de los servicios jurídicos.
16. Asimismo, con el fin de incentivar la afiliación temprana y fidelizar con más facilidad a quienes vayan a iniciar el proceso de transición de la formación al empleo, se aplicará la cuota súper reducida a aquellas personas que, no habiendo cumplido los 24 años, acrediten su condición de estudiante.

Renovación generacional

De acuerdo con los documentos aprobados por el XI Congreso confederal de CCOO, los planes de renovación y formación de cada una de las organizaciones darán especial relevancia a la promoción de jóvenes.

Es preciso garantizar la renovación generacional de la base afiliativa y militante del sindicato. De otro modo no será posible abordar con solvencia los procesos de relevo progresivo de cuadros dirigentes ni asegurar que los órganos sindicales representen fielmente la diversidad de la clase trabajadora de nuestro país, también en lo relativo a su situación en el mercado laboral.

Persiguiendo este objetivo:

1. Toda Comisión Ejecutiva de sección sindical de centro de trabajo, provincia o empresa de más de 250 trabajadores deberá incluir al menos el mismo porcentaje de personas jóvenes que haya en el conjunto de la plantilla, siempre y cuando en el proceso electoral sólo se presente una lista.
2. Toda sección sindical, sector o estructura funcional que gestione una bolsa de horas deberá destinar al menos el 5% de este crédito horario a personas jóvenes si la afiliación joven es inferior al 5%, y al menos el 10% si el porcentaje de afiliación joven supera el 5%.
3. Las listas electorales deberán contener al menos el mismo porcentaje de personas candidatas jóvenes que porcentaje de jóvenes exista en la plantilla de

la empresa. Además estas personas deberán estar intercaladas en la candidatura ocupando puestos preferentes que les permitan salir elegidas en la proporción señalada.

4. Se trabajará para que los consejos de cada una de las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad o uniones regionales estén compuestos por al menos un 10% de personas jóvenes.

Fortalecimiento de la confederalidad

Jóvenes CCOO y su anclaje territorial es una expresión de la confederalidad que caracteriza a nuestra organización. Personas jóvenes trabajadoras procedentes de muy diferentes ramas y sectores de actividad, en situaciones diversas en relación a la calidad del empleo, pero también desempleados y estudiantes, tienen este espacio para participar, formarse y militar en el sindicato, así como para promover un enfoque transversal de la problemática joven al conjunto de la organización, poner en común los conflictos e impulsar la visibilización de las personas de menor edad.

El fortalecimiento de nuestro carácter confederal no debe limitarse a poner en pie e impulsar Jóvenes CCOO. Otras iniciativas deben ser dinamizadas con el concurso de territorios y federaciones:

1. Toda organización territorial -en cooperación con las federaciones regionales- deberá impulsar un Espacio de Acogida Sindical para atender a cualquier persona trabajadora que entre en una sede del sindicato. Este Espacio deberá estar compuesto por sindicalistas de las diferentes organizaciones que realizarán una primera atención a los trabajadores/as. Preguntar por el nombre y el problema o necesidad de la persona, y no por la empresa o la federación en la que está encuadrada, es un cambio en la concepción de lo que es CCOO y una profundización en la cercanía y proximidad con nuestra clase.
2. Se impulsarán espacios de cooperación entre federaciones y territorios para desarrollar nuestra acción en los denominados nodos empresariales (aeropuertos, centros comerciales, polígonos, sedes de una gran empresa, hospitales, universidades...), donde concurren muy diversas empresas que por nuestra organización interna están encuadradas en diferentes federaciones. En estos nodos se concentran estructuras fuertes del sindicato con empresas en las que no existe organización de trabajadores. Desarrollar en estos ámbitos una acción sindical (atención, afiliación y extensión organizativa) coordinada y cooperativa dirigida al conjunto de trabajadores presentes, más allá de cuál sea su encuadramiento, logrará que el sindicato sea un hecho cercano, nos colocará como referente y permitirá al conjunto de la organización construir sinergias para ser más eficientes y eficaces.

Prioridades en materia de acción sindical

Las propuestas y reivindicaciones del sindicato en materia de juventud no pueden quedar aisladas del conjunto, en una suerte de compartimento estanco que las aleje de la cotidianeidad de la acción sindical.

Los problemas de gran parte de la juventud trabajadora en el mercado laboral son en muchos casos específicos, pero en otros no necesariamente afectan sólo a la población asalariada de menor edad. Muchos han dejado de ser un peaje temporal en la transición de la formación al empleo para adquirir vocación de permanencia; otros, aun siendo padecidos casi en exclusiva por la gente joven, condicionan dinámicas más generales del mercado de trabajo y ponen en cuestión los derechos de la totalidad de la clase.

En consecuencia, al enfrentar la acción sindical y establecer los criterios para la negociación colectiva en cada ámbito, con independencia de otras iniciativas que puedan adoptarse en el marco del diálogo social, debe tenerse en cuenta:

1. La precariedad y sus principales facetas: fraude en la contratación temporal o a tiempo parcial; temporalidad excesiva o injustificada; bajos salarios (en ocasiones vinculados a dobles escalas). Sin estabilidad en el empleo no sólo resulta imposible la planificación de proyectos de vida a corto, a medio o a largo plazo, sino que además se hace muy difícil la organización sindical.
2. La transición de la formación al empleo no puede estar caracterizada por la precariedad laboral. Es preciso, por lo tanto, mejorar las fórmulas laborales pensadas para este cometido (contrato de relevo, contrato de formación y aprendizaje y contrato en prácticas) e impulsarlas.
3. La emergencia de fórmulas de *huida de la laboralidad*:
 - a. A través de las prácticas no laborales. La sustitución de puestos de trabajo por becas fraudulentas es una realidad que en determinados sectores productivos resulta escandalosa, y que -aun no siendo de reciente aparición- ha ido creciendo en dimensión desde el inicio de la crisis. Un buen diagnóstico global (cuantitativo y cualitativo) es necesario, como lo es trabajar en el desarrollo de un nuevo marco legislativo que recoja las propuestas ya elaboradas por CCOO en la materia, pero en lo inmediato es preciso incluir en los convenios cláusulas específicas encaminadas a:
 - i. Mejorar los derechos de información de la RLT en la empresa.
 - ii. Mejorar la intervención en el desarrollo y seguimiento de las prácticas.
 - iii. Garantizar el contenido formativo de las prácticas mediante una adecuada tutorización (con un número máximo de alumnos por tutor).
 - iv. Limitar el número de personas en prácticas no laborales en función de la plantilla de la empresa.
 - v. Exigir la existencia de un convenio formativo entre la empresa y un centro de estudios que detalle con claridad elementos como la contraprestación económica de las prácticas, los horarios, las

características y los contenidos de la formación, la actividad a desarrollar por la persona en prácticas, las vacaciones y el resto de derechos y deberes de las partes.

vi. Crear una bolsa de trabajo de las personas en prácticas para futuras contrataciones.

b. A través de la extensión de la figura del falso autónomo. Sin ser tampoco un fenómeno nuevo ni circunscrito a un solo sector, el no reconocimiento de la laboralidad de cada vez más trabajadores (muchos de ellos jóvenes) nos sitúa ante un reto que debe abordarse con recursos con los que ya contamos, con el desarrollo de un marco regulatorio que fije estrictas presunciones de laboralidad, pero también con estrategias ambiciosas en el ámbito de la acción sindical para controlar procesos de subcontratación que en no pocas ocasiones derivan en el abuso de trabajadores por cuenta ajena a los que las empresas niegan su propia condición y los derechos asociados a ella.

4. Un desarrollo amplio de cuestiones de importancia que hay que incorporar a la negociación colectiva con carácter general, teniendo presentes las adaptaciones que sean precisas en cada uno de los sectores o empresas: derecho a la desconexión digital, regulación del teletrabajo, reconocimiento y ampliación de fórmulas que faciliten la conciliación personal o vías que aseguren el desarrollo y la promoción profesionales.

Fortalecimiento de la acción sociopolítica y de las relaciones con otras expresiones organizadas de la sociedad civil

El carácter sociopolítico de CCOO es uno de sus elementos constitutivos fundamentales. Defender el salario indirecto y el salario diferido con la misma firmeza que el salario directo forma parte del ADN de nuestra organización. Dicho con otras palabras: no renunciamos a dar la batalla por ninguno de los derechos e intereses de quienes vivimos de nuestro trabajo, y específicamente de la juventud trabajadora, allá donde estén en disputa.

La acción del sindicato, por lo tanto, trasciende el ámbito -por otra parte central- de la empresa y de la negociación colectiva. Asegurar los derechos e intereses de la juventud trabajadora tiene también que ver con el impulso de marcos laborales garantistas y políticas encaminadas a la creación de empleo de calidad en un horizonte tendente al pleno empleo; con una revisión del Estatuto de los Trabajadores que ponga fin a la *huida de la laboralidad* que se puede observar en el ámbito de las prácticas no laborales o de aquellos modelos de negocio basados en la explotación de falsos/as autónomos/as, mayoritariamente jóvenes; con la exigencia de sistemas públicos de educación y formación que corrijan las desigualdades sociales y de clase de partida y funcionen como un auténtico motor de igualdad social; con políticas de vivienda que conviertan en realidad la letra del artículo 47 de nuestra Constitución; o con un desarrollo ambicioso y con perspectiva intergeneracional de los pilares más importantes de la protección social, incluido el sistema público de pensiones y el

sistema público de servicios sociales, especialmente en lo que afecta a la dependencia y su implementación, cuyas carencias afectan con especial gravedad a las mujeres, incluidas las más jóvenes.

El acceso a la cultura, a barrios y ambientes urbanos sostenibles y libres de contaminación atmosférica y acústica, a sistemas públicos de movilidad eficiente o a vías activas de participación democrática en la sociedad son otros elementos, de los innumerables que podrían ser mencionados, sobre los que el sindicato debe incidir.

En definitiva, se trata de hacer posible que las personas o familias jóvenes puedan planificar a medio y largo plazo proyectos de vida plenos en condiciones de dignidad, igualdad, seguridad y certidumbre.

Para ello CCOO no puede ni debe renunciar a fortalecer su relación con el resto del tejido asociativo y juvenil de nuestro país: sindicatos estudiantiles, movimientos sociales de todo tipo, plataformas vecinales, entidades de ocio y tiempo libre, organizaciones -religiosas o no- vinculadas de un modo u otro al movimiento obrero, juventudes de partidos políticos, consejos de juventud, etc. Sin apriorismos ni sectarismo, con generosidad y humildad, pero también con la vocación de vertebrar desde nuestra perspectiva de clase las reivindicaciones que los distintos sectores juveniles puedan tener en relación a sus condiciones de vida.

En este sentido, el carácter sociopolítico y de raíz territorial de Jóvenes CCOO ha de jugar un papel esencial de puente entre las demás estructuras del sindicato y el resto de la sociedad civil.

ANEXOS

1. ANEXO: AFILIACIÓN

sep-19	JÓVENES		GÉNERO		FRANJA					
TERRITORIOS	JÓVENES AFILIADOS	% TOTAL AFILIACIÓN	% HOMBRES	% MUJERES	16-19	20-24	25-30	% 16-19	% 20-24	% 25-30
ANDALUCIA	8738	5,73	47,18	52,82	163	1854	6721	1,87	21,22	76,92
ARAGON	1943	6,26	54,19	45,81	36	431	1476	1,85	22,18	75,97
ASTURIAS	1131	3,44	53,14	46,86	13	201	917	1,15	17,77	81,08
CANTABRIA	1021	5,81	50,24	49,76	13	225	783	1,27	22,04	76,69
CASTILLA Y LEON	3881	6,29	49,96	50,04	55	891	2935	1,42	22,96	75,62
CASTILLA LA MANCHA	3433	5,99	51,70	48,30	39	644	2750	1,14	18,76	80,10
CATALUÑA	6992	4,81	55,03	44,97	126	1443	5423	1,80	20,64	77,56
EUSKADI	1679	3,79	52,89	45,93	9	270	1400	0,54	16,08	83,38
EXTREMADURA	1434	7,82	43,24	56,27	18	300	1116	1,26	20,92	77,82
GALICIA	1930	4,25	55,03	44,97	20	314	1596	1,04	16,27	82,69
ILLES BALEARS	751	4,97	52,33	47,67	15	185	551	2,00	24,63	73,37
ISLAS CANARIAS	1751	4,77	45,57	54,43	12	281	1458	0,69	16,05	83,27
MADRID	5894	4,05	50,95	49,05	97	1106	4691	1,65	18,76	79,59
MURCIA	1005	4,05	56,02	49,35	13	196	796	1,29	19,50	79,20
PAIS VALENCIA	4436	4,29	48,67	51,33	77	853	3506	1,74	19,23	79,04
RIOJA	501	5,78	46,31	53,69	5	105	391	1,00	20,96	78,04
CEUTA	166	5,76	30,12	69,88	3	50	113	1,81	30,12	68,07
MELILLA	181	9,67	39,78	60,22	5	29	147	2,76	16,02	81,22
NAVARRA	964	6,56	64,00	36,00	12	241	711	1,24	25,00	73,76
EXTERIOR	14	1,24	50,00	50,00	0	3	11	0,00	21,43	78,57
TOTAL	47845	4,98	50,82	49,18	731	9622	37492	1,53	20,11	78,36
FEDERACIONES	JÓVENES AFILIADOS	% TOTAL AFILIACIÓN	% HOMBRES	% MUJERES	16-19	20-24	25-30	% 16-19	% 20-24	% 25-30
CONSTRUCCION Y SERVICIOS	3285	2,86	57,56	42,44	45	557	2683	1,37	16,96	81,67
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	10343	4,41	59,01	40,99	159	2207	7977	1,54	21,34	77,12
SERVICIOS	11261	5,69	41,04	58,96	158	2083	9020	1,40	18,50	80,10
ENSEÑANZA	4028	5,00	28,08	71,92	40	633	3355	0,99	15,71	83,29
INDUSTRIA	10014	4,45	80,41	19,59	96	1815	8103	0,96	18,12	80,92
SANIDAD	8744	8,05	27,76	73,01	206	2257	6281	2,36	25,81	71,83
PARADOS	170	92,90	53,53	46,47	27	70	73	15,88	41,18	42,94
TOTAL	47845	4,98	50,82	49,18	731	9622	37492	1,53	20,11	78,36

sep-07	JÓVENES		GÉNERO		FRANJA					
TERRITORIOS	JÓVENES AFILIADOS	% S/ TOTAL AFILIACIÓN	% HOMBRES	% MUJERES	16-19	20-24	25-30	% 16-19	% 20-24	% 25-30
ANDALUCIA	24905	13,17	61,77	38,23	554	4777	19574	2,22	19,18	78,59
ARAGON	4514	13,90	59,97	40,03	171	899	3444	3,79	19,92	76,30
ASTURIAS	4071	9,94	69,74	30,26	60	60	3280	1,47	17,96	80,57
CANTABRIA	2592	14,94	61,15	38,85	42	495	2055	1,62	19,10	79,28
CASTILLA Y LEON	7881	13,30	62,70	37,30	161	1472	6248	2,04	18,68	79,28
CASTILLA LA MANCHA	13318	19,05	53,54	46,46	293	3121	9904	2,20	23,43	74,37
CATALUÑA	24516	13,61	59,84	40,16	3849	3364	17303	15,70	13,72	70,58
EUSKADI	5658	10,76	66,45	33,55	87	883	4688	1,54	15,61	82,86
EXTREMADURA	2973	14,48	66,73	46,35	75	628	2270	2,52	21,12	76,35
GALICIA	6246	12,58	66,73	33,27	96	1116	5034	1,54	17,87	80,60
ILLES BALEARS	2118	11,92	54,91	45,09	81	423	1614	3,82	19,97	76,20
ISLAS CANARIAS	6998	13,55	52,97	47,03	202	1400	5396	2,89	20,01	77,11
MADRID	18534	11,76	60,54	39,46	505	3296	14733	2,72	17,78	79,49
MURCIA	4071	13,80	58,78	41,22	75	731	4071	1,84	17,96	80,20
PAIS VALENCIA	17800	13,71	62,23	37,77	310	3295	17800	1,74	18,51	79,75
RIOJA	1177	13,98	53,70	46,30	20	230	1177	1,70	19,54	78,76
CEUTA	457	12,23	51,20	48,80	10	78	457	2,19	17,07	80,74
MELILLA	246	13,26	31,30	68,70	1	54	246	0,41	21,95	77,64
NAVARRA	2328	15,96	56,87	43,13	46	399	2328	1,98	17,14	80,88
TOTAL	150403	13,35	60,24	39,76	6638	27392	116373	4,41	18,21	77,37
2007	JÓVENES		GÉNERO		FRANJA					
FEDERACIONES	JÓVENES AFILIADOS	% S/ TOTAL AFILIACIÓN	% HOMBRES	% MUJERES	16-19	20-24	25-30	% 16-19	% 20-24	% 25-30
CONSTRUCCION Y SERVICIOS	29428	16,27	80,14	19,86	1171	6298	21959	3,98	21,40	74,62
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	22386	9,01	62,18	37,90	1253	3250	17883	5,60	14,52	79,88
SERVICIOS	34241	16,98	35,97	64,03	1081	6103	27057	3,16	17,82	79,02
ENSEÑANZA	8162	9,54	27,00	73,00	228	955	6979	2,79	11,70	85,51
INDUSTRIA	46163	15,49	78,49	21,51	2514	8781	34868	5,45	19,02	75,53
PENSIONISTAS	235	0,78	77,45	22,55	142	12	81	60,43	5,11	34,47
SANIDAD	8673	11,05	18,32	81,68	223	1721	6729	2,57	19,84	77,59
PARADOS	1115	32,04	51,93	48,07	26	272	817	2,33	24,39	73,27
TOTAL	150403	13,35	60,24	39,76	6638	27392	116373	4,41	19,84	77,37

2. ANEXO: DELEGADOS

sep-19	JÓVENES		GÉNERO		FRANJA					
TERRITORIOS	JÓVENES DELEGADOS	% TOTAL DELEGADOS	% HOMBRES	% MUJERES	16-19	20-24	25-30	% 16-19	% 20-24	% 25-30
ANDALUCIA	307	2,24	49,84	50,16	0	15	292	0,00	4,89	95,11
ARAGON	97	2,93	58,76	41,24	0	12	85	0,00	12,37	87,63
ASTURIAS	35	1,82	71,43	28,57	0	4	31	0,00	11,43	88,57
CANTABRIA	22	1,65	54,55	45,45	0	1	21	0,00	4,55	95,45
CASTILLA Y LEON	140	2,47	64,29	35,71	0	15	125	0,00	10,71	89,29
CASTILLA LA MANCHA	113	2,71	54,87	45,13	0	10	103	0,00	8,85	91,15
CATALUÑA	683	3,24	55,49	44,51	2	62	619	0,29	9,08	90,63
EUSKADI	18	0,58	66,67	33,33	0	0	18	0,00	0,00	100,00
EXTREMADURA	37	2,38	64,86	35,14	0	5	32	0,00	13,51	86,49
GALICIA	73	1,89	61,64	38,36	1	2	70	1,37	2,74	95,89
ILLES BALEARS	76	3,39	43,42	56,58	0	10	66	0,00	13,16	86,84
ISLAS CANARIAS	80	2,41	40,00	60,00	0	6	74	0,00	7,50	92,50
MADRID	356	2,47	52,81	47,19	1	35	320	0,28	9,83	89,89
MURCIA	77	2,85	63,64	36,36	0	5	72	0,00	6,49	93,51
PAIS VALENCIA	265	2,50	55,85	44,15	1	15	249	0,38	5,66	93,96
RIOJA	7	0,95	57,14	42,86	0	1	6	0,00	14,29	85,71
CEUTA	2	1,28	100,00	0,00	0	0	2	0,00	0,00	100,00
MELILLA	2	3,13	50,00	50,00	0	0	2	0,00	0,00	100,00
NAVARRA	35	2,40	48,57	51,43	1	2	32	2,86	5,71	91,43
TOTAL	2425	2,54	54,97	45,03	6	200	2219	0,25	8,25	91,51
FEDERACIONES	JÓVENES DELEGADOS	% TOTAL DELEGADOS	% HOMBRES	% MUJERES	16-19	20-24	25-30	% 16-19	% 20-24	% 25-30
CONSTRUCCION Y SERVICIOS	162	1,37	61,11	38,89	0	17	145	0,00	10,49	89,51
ENSEÑANZA	167	2,80	38,32	61,68	0	11	156	0,00	6,59	93,41
INDUSTRIA	635	2,25	73,70	26,30	3	49	583	0,47	7,72	91,81
SANIDAD	284	4,42	23,24	76,76	0	16	268	0,00	5,63	94,37
SERVICIOS	869	3,76	50,17	49,83	1	80	788	0,12	9,21	90,68
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	308	1,54	64,94	35,06	2	27	279	0,65	8,77	90,58
Total	2425	2,54	54,97	45,03	6	200	2219	0,25	8,25	91,51

sep-07	JÓVENES		GÉNERO		FRANJA					
TERRITORIOS	JÓVENES DELEGADOS	% TOTAL DELEGADOS	% HOMBRES	% MUJERES	16-19	20-24	25-30	% 16-19	% 20-24	% 25-30
ANDALUCIA	1710	9,87	68,25	31,75	12	186	1512	0,70	10,88	88,42
ARAGON	387	9,55	71,32	28,68	2	44	341	0,52	11,37	88,11
ASTURIAS	229	8,84	74,67	25,33	4	18	207	1,75	7,86	90,39
CANTABRIA	134	8,53	68,66	31,34	0	15	119	0,00	11,19	88,81
CASTILLA Y LEON	550	8,33	17,64	30,36	6	65	479	1,09	11,82	87,09
CASTILLA LA MANCHA	561	10,86	61,50	38,50	8	57	496	1,43	10,16	88,41
CATALUÑA	1862	8,16	58,00	42,00	42	168	1652	2,26	9,02	88,72
EUSKADI	138	3,65	69,57	30,43	4	6	128	2,90	4,35	92,75
EXTREMADURA	181	9,32	66,30	33,70	1	19	161	0,55	10,50	88,95
GALICIA	453	8,57	66,45	33,55	8	40	405	1,77	8,83	89,40
ILLES BALEARS	190	8,62	56,84	43,16	2	24	164	1,05	12,63	86,32
ISLAS CANARIAS	570	9,93	55,44	44,56	3	82	485	0,53	14,39	85,09
MADRID	968	8,13	59,40	40,60	63	98	807	6,51	10,12	83,37
MURCIA	408	12,63	65,20	34,80	2	45	361	0,49	11,03	88,48
PAIS VALENCIA	1386	10,14	65,30	34,70	5	144	1237	0,36	10,39	89,25
RIOJA	87	9,44	58,62	41,38	0	9	78	0,00	10,34	89,66
CEUTA	11	3,90	63,64	36,36	0	3	8	0,00	27,27	72,73
MELILLA	5	4,27	40,00	60,00	0	0	5	0,00	0,00	100,00
NAVARRA	151	9,81	66,23	33,77	1	9	141	0,66	5,96	93,38
TOTAL	9981	9,01	63,73	36,27	163	1032	8786	1,63	10,34	88,03
FEDERACIONES	JÓVENES DELEGADOS	% TOTAL DELEGADOS	% HOMBRES	% MUJERES	16-19	20-24	25-30	% 16-19	% 20-24	% 25-30
CONSTRUCCION Y SERVICIOS	2006	9,53	83,45	16,55	21	250	1735	1,05	12,46	86,49
ENSEÑANZA	270	5,59	33,33	66,67	6	16	248	2,22	5,93	91,85
INDUSTRIA	3432	9,60	73,75	26,25	48	322	3062	1,40	9,38	89,22
SANIDAD	372	9,78	21,24	78,76	5	32	335	1,34	8,60	90,05
SERVICIOS	2605	11,02	44,41	55,59	53	294	2258	2,03	11,29	86,68
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	1296	5,98	64,04	35,96	30	118	1148	2,31	9,10	88,58
TOTAL	9981	9,01	63,73	36,27	163	1032	8786	1,63	10,34	88,03

3. ANEXO: JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL

	3T 2019	2T 2019		3T 2018			
	Dato	Diferencia	%	Dato	Diferencia	%	Dato
Poblacion	46.702.400	103.400	0,22	46.599.000	612.000	1,31	46.090.400
Poblacion joven	6.707.200	31.700	0,47	6.675.500	201.000	3,00	6.506.200
Poblacion hombres	3.416.500	17.800	0,52	3.398.700	116.200	3,40	3.300.300
Poblacion mujeres	3.290.600	13.800	0,42	3.276.800	84.800	2,58	3.205.800
Tasa población joven	14,36%	0,04%	0,25	14,33%	0,25%	1,71	14,12%
Jóvenes Activos	3.765.600	147.500	3,92	3.618.100	37.800	1,00	3.727.800
Activos hombres	2.001.400	79.500	3,97	1.921.900	41.700	2,08	1.959.700
Activas mujeres	1.764.300	68.200	3,87	1.696.100	-3.900	-0,22	1.768.200
Tasa actividad	56,14%	1,94%	3,46	54,20%	-1,15%	-2,05	57,30%
Tasa actividad hombres	58,58%	2,03%	3,47	56,55%	-0,80%	-1,36	59,38%
Tasa actividad mujeres	53,62%	1,86%	3,46	51,76%	-1,54%	-2,87	55,16%
Inactivos jóvenes	2.941.500	-115.900	-3,94	3.057.400	163.300	5,55	2.778.200
inactivos hombres	1.415.200	-61.600	-4,35	1.476.800	74.600	5,27	1.340.600
inactivas mujeres	1.526.300	-54.300	-3,56	1.580.600	88.600	5,80	1.437.700
Tasa de inactividad	43,86%	-1,94%	-4,43	45,80%	1,16%	2,63	42,70%
% inactivos hombres	41,42%	-2,03%	-4,90	43,45%	0,80%	1,94	40,62%
% inactivos mujeres	46,38%	-1,85%	-3,99	48,24%	1,54%	3,31	44,85%
inactivos sin cualificación	1.359.200	-130.100	-9,57	1.489.300	42.000	3,09	1.317.200
Tasa inactivos sin cual.	46,21%	-2,50%	-5,42	48,71%	-1,20%	-2,61	47,41%
inactivos con cualificación	1.582.100	14.000	0,88	1.568.100	120.900	7,64	1.461.200
Tasa inactivos con cual.	53,79%	2,50%	4,64	51,29%	1,19%	2,21	52,60%
Ocupados jóvenes	2.845.400	123.600	4,34	2.721.800	173.300	6,09	2.672.100
Ocupados hombres	1.527.500	76.300	5,00	1.451.200	123.700	8,10	1.403.800
Ocupados mujeres	1.317.800	47.100	3,57	1.270.700	49.500	3,76	1.268.300
Tasa de empleo	42,42%	1,65%	3,89	40,77%	1,35%	3,19	41,07%
Cuenta propia	188.100	2.000	1,06	186.100	-21.500	-11,43	209.600
Asalariados jóvenes	2.655.000	120.600	4,54	2.534.400	193.500	7,29	2.461.500
Indefinidos	1.147.300	13.500	1,18	1.133.800	151.900	13,24	995.400
temporal	1.507.700	107.100	7,10	1.400.600	41.600	2,76	1.466.100
Tasa de temporalidad	56,79%	1,52%	2,68	55,26%	-2,77%	-4,88	59,56%
Jóvenes ocupados a tiempo parcial	690.500	-25.900	-3,75	716.400	11.400	1,65	679.100
Parcialidad hombres	275.300	200	0,07	275.100	-73.200	-26,59	348.500
Parcialidad mujeres	415.100	-26.100	-6,29	441.200	8.300	2,00	406.800
Tasa de parcialidad	26,01%	-2,26%	-8,69	28,27%	-1,58%	-6,08	27,59%
Parcialidad involuntaria	379.600	500	0,13	379.100	-44.200	-11,64	423.800
Tasa de parcialidad involuntaria	54,97%	2,06%	3,74	52,92%	-7,43%	-13,52	62,41%
Parados jóvenes 16 a 29	920.200	23.900	2,60	896.300	-135.500	-14,73	1.055.700
Tasa de paro joven 16 a 29	24,44%	-0,34%	-1,37	24,77%	-3,88%	-15,89	28,32%
Primer empleo	288.300	21.400	7,42	266.900	-64.500	-22,37	352.800
Parados sin cualificación	378.800	-11.500	-3,04	390.300	-116.700	-30,81	495.500
% Parados sin cualificación	41,16%	-2,38%	-5,78	43,55%	-5,77%	-14,02	46,94%
Parados con cualificación	541.300	35.400	6,54	505.900	-136.900	-25,29	678.200
% Parados con cualificación	58,82%	2,38%	4,05	56,44%	-5,42%	-9,21	64,24%
Total parados general	3.214.400	-16.200	-0,50	3.230.600	-517.300	-16,09	3.731.700
Total Hombres	1.500.500	-33.600	-2,24	1.534.100	-310.200	-20,67	1.810.700
Total Mujeres	1.713.900	17.400	1,02	1.696.500	-207.200	-12,09	1.921.100
Tasa parados/as general	13,92%	-0,63%	-4,51	14,55%	-2,46%	-17,66	16,38%
Tasa paro hombres	12,17%	-0,95%	-7,77	13,12%	-2,63%	-21,57	14,80%
Tasa paro mujeres	15,92%	-0,30%	-1,87	16,22%	-2,29%	-14,36	18,21%

   [jovenescco](#)

