



Repensar. Cambiar. Actuar.

II Conferencia confederal de Juventud

17 y 18 de abril de 2020 | Madrid



Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría confederal de Juventud y Nuevas Realidades
del Trabajo de CCOO

Madrid. Diciembre 2019

Índice

1. Presentación.....	5
2. Contexto general.....	9
3. La juventud en España.....	12
4. La juventud y CCOO.....	20
5. Retos sindicales.....	26
6. Propuestas.....	27
6.1 Consideraciones previas.....	27
6.2 Articulación organizativa y funcionamiento de Jóvenes CCOO.....	28
6.3 Renovación generacional.....	31
6.4 Fortalecimiento de la confederalidad.....	32
6.5 Prioridades en materia de acción sindical.....	33
6.7 Fortalecimiento de la acción sociopolítica y de las relaciones con otras expresiones organizadas de la sociedad civil.....	35

“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 persona 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 mas 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

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

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

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

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

29 **1.** Se ha producido una transformación estructural. Desarrollamos
30 nuestra acción en una economía postindustrial en la que el peso
31 del sector servicios es absolutamente mayoritario y creciente.
32 Asimismo se ha impulsado una progresiva apertura económica e
33 interdependencia. Hoy estamos incorporados a la Unión Europea,
34 integrados en las cadenas globales de producción y condicionados
35 por los flujos comerciales y financieros internacionales.

36 **2.** La gran empresa integrada verticalmente, que homogeneizaba las

37 condiciones del conjunto de los trabajadores/as que la componían,
38 ha desaparecido. En la actualidad el modelo es el de una empresa
39 red o fábrica difusa que reduce su tamaño, se descentraliza por
40 el territorio, transforma los centros de trabajo, produce nuevas
41 formas de cooperación/dependencia entre empresas y fragmenta
42 las condiciones laborales de los y las trabajadoras. Igualmente nos
43 encontramos ante un tejido empresarial dominado por la micro y
44 pequeña empresa.

45 **3.** La dimensión financiera de la economía hoy es hegemónica. Los
46 intereses financieros se imponen en la gestión de las empresas de
47 todo tipo, priorizando así el “valor de la acción” y una perspectiva
48 cortoplacista en el cometido empresarial. Esto ha afectado a las
49 relaciones entre empresas, a las decisiones de inversión y a la
50 relación capital-trabajo.

51 **4.** Las tecnologías de la información y la comunicación se han
52 desplegado en todas las dimensiones. Han afectado a las relaciones
53 entre empresas, y entre las empresas y sus trabajadores/as.
54 Elementos clave de las relaciones laborales
55 están en mutación (centro de trabajo,
56 jornada laboral, medios de producción, etcétera). También
57 ha modificado el cómo las personas consumimos, nos relacionamos
58 o comunicamos. La tecnología seguirá siendo utilizada
59 para profundizar en estas transformaciones con el impulso y
60 la extensión de la denominada digitalización.

61 **5.** La flexibilidad se ha impuesto como forma de relación entre capital
62 y trabajo: extendiendo las fórmulas de contratación atípica; dotando
63 de más capacidades a las empresas para modificar aspectos
64 sustanciales de las condiciones laborales; y una creciente facilidad
65 de estas para desprenderse de los trabajadores. Asimismo se ha
66 producido una creciente individualización y mercantilización de las
67 relaciones laborales.

68 **6.** El paradigma del empleo de la sociedad salarial, que ofrece
69 estabilidad y seguridad, se viene erosionando dando paso al
70 nuevo paradigma del empleo flexible que muestra altos niveles
71 de inestabilidad y rotación laboral. Este fenómeno marca también
72 una transformación de las trayectorias laborales que recorren
73 los trabajadores. Las trayectorias laborales sólidas, con un
74 salario creciente y cotizaciones estables, pierden espacio frente
75 a trayectorias discontinuas de cambios de empleo más o menos

76 frecuentes, en condiciones laborales diversas, intercalando estos
77 períodos con otros más o menos prolongados en el desempleo y
78 dificultando el acceso a la protección social.

79 **7.** Las políticas de empleo dirigidas a la conquista/mantenimiento del
80 pleno empleo han desaparecido. En la actualidad, las políticas de
81 empleo están orientadas a la búsqueda de la empleabilidad y al impulso
82 del emprendimiento. Se produce una creciente responsabilización
83 individual de la situación de desempleo o precariedad.

84 **8.** La composición de la clase trabajadora es más compleja. En términos
85 de género y de nacionalidad, pero también como consecuencia
86 de la extensión de la enseñanza obligatoria y postobligatoria. Los
87 intereses, preocupaciones, anhelos y expectativas del conjunto de
88 la clase son más complicados de articular.

89 **9.** La construcción de identidades colectivas asociadas a la posición
90 que las personas trabajadoras ocupamos en el ámbito productivo,
91 estructurantes y sólidas típicas de la modernidad, se han debilitado.
92 Los nuevos patrones de identidad son más laxos, micro y abiertos,
93 vinculados al consumo, a los gustos, a las aficiones o a la edad. Se
94 ha producido una pérdida de la centralidad del trabajo.

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

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

La juventud en España

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

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

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

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

Generación con un peso decreciente

141 Nuestra sociedad entró hace tiempo en un proceso de envejecimiento
142 demográfico. Como consecuencia decrece el peso de las generaciones
143 más jóvenes. Efectivamente, la población de 16 a 29 años supone el 14,3%,
144 lo que evidencia una caída de más de 7 puntos porcentuales desde el año
145 2002.

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

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

Una generación que se incorpora más tarde al ámbito laboral

176 Este decreciente peso demográfico tiene su reflejo en el ámbito laboral.
177 En efecto, se evidencia un decrecimiento del peso de la franja de edad de
178 16 a 29 años en la población activa y la población ocupada. Un 16,2% en
179 2019 frente al 28,8% de 2002, en relación a la población activa. Y un 14,3%
180 frente a un 26,8% en relación a los ocupados.

181 Por otra parte se ha producido una extensión de la etapa de estudios,
182 provocando una incorporación tardía de la juventud al ámbito laboral. En
183 2019 la tasa de actividad de 16 a 19 años se sitúa en el 16,40%; de 20 a 24

184 años en el 58,44%; y de 25 a 29 años en el 83,76%. En 2002 se situaban
185 en el 25,40%, 61,07% y 82,85%, respectivamente.

186 Estamos pues ante unas generaciones que permanecen más tiempo en
187 los centros de formación y por tanto las posibilidades de tener una primera
188 experiencia con el hecho sindical en los centros de trabajo se retrasa. Esto
189 demanda del sindicato una acción con la juventud previa a su inserción
190 plena en el mundo del trabajo.

La enseñanza como sistema de reproducción social

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

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

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

Una situación laboral precaria con un dramático impacto social

213 La precariedad laboral es la característica definitoria de la situación
214 laboral de la juventud. Esta precariedad toma diversos rostros: desempleo,
215 temporalidad, jornadas parciales involuntarias, bajos salarios, prácticas no

216 laborales en fraude o situación de inactividad por falta de oportunidades.
217 Todos estos estados son comunes entre la juventud trabajadora. Pero se
218 expresan con mayor contundencia y probabilidades de enquistamiento
219 entre quienes tienen una baja cualificación. Esta precariedad laboral
220 se viene extendiendo desde hace décadas. No es una novedad. La
221 crisis económica y las reformas aplicadas durante los últimos años han
222 profundizado en ella.

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

232 Determinados hitos normalizados del itinerario vital de una persona
233 se ven completamente alterados por esta frágil y precaria situación en el
234 ámbito laboral. La emancipación y la formación de una familia se retrasan.
235 Las posibilidades de construir un proyecto de vida sólido y autónomo a
236 medio y largo plazo se evaporan. Se extiende la percepción de carecer
237 de control sobre la propia vida en un marco de ausencia de expectativas
238 de futuro. En definitiva, existe una consideración generalizada de que son
239 ciudadanos de segunda.

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

249 Situar en el centro de nuestra acción sindical la lucha contra la precariedad
250 laboral que sufre la juventud trabajadora, pero no solo, es situar el sindicato
251 en el espacio en el que de forma más cruda se expresa la contradicción
252 capital-trabajo. El sindicato debe ser útil a estas generaciones combatiendo
253 esta precariedad en el centro de trabajo o en los sectores a través de
254 la negociación colectiva. Pero el sindicato también aspira ser un espacio

255 de autoorganización del conjunto juventud partiendo de su frágil y volátil
256 situación en el ámbito laboral.

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

Un mundo fragmentado de intereses, preocupaciones, anhelos y expectativas

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

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

La precariedad y su impacto sobre la salud

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

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

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

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

La vivienda, un obstáculo más

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

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

323 La vivienda ha sido centro de preocupaciones y movilizaciones juveniles

324 antes y después de la crisis. Lo que demuestra que esta es una inquietud
325 permanente entre las generaciones más jóvenes en un país en el que las
326 políticas públicas han apostado por una vivienda como bien de inversión.

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

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

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

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

El fomento de la autonomía personal

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

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

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

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

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

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

La juventud y CCOO

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

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

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

415 Las repercusiones de esta limitación son importantes y a tener en
416 consideración. La legitimación del hecho sindical entre las generaciones
417 más jóvenes o no existe o se erosiona. Esto no es algo coyuntural, sino que
418 la persona arrastra ese distanciamiento -cuando no malas valoraciones-
419 del hecho sindical a lo largo de la vida laboral. Una vez instalada esta idea
420 resulta muy complejo modificarla. Otra repercusión tiene que ver con la
421 incapacidad de organizar y parecemos al mundo del trabajo en términos
422 generacionales. Cuestión que es contradictoria con nuestra aspiración de

423 ser una organización de clase. Asimismo surgen explosiones de malestar de
 424 carácter protosindical en esos ámbitos más precarios y débiles del mundo
 425 del trabajo. Y finalmente, esta situación supone el cuestionamiento de la
 426 viabilidad futura del sindicato.

Jóvenes CCOO

427 La práctica totalidad de organizaciones del conjunto de la confederación
 428 tienen, al menos formalmente, una responsabilidad de juventud encargada
 429 de coordinar y dinamizar Jóvenes CCOO, así como de transversalizar la
 430 perspectiva joven al conjunto de las organizaciones. No obstante, como
 431 se observa en el cuadro, una gran parte de secretarías conjugan juventud
 432 con otras responsabilidades (en algunos casos estas macro secretarías
 433 cuentan con alguien joven que específicamente trata de impulsar una
 434 política concreta en este ámbito). Esto provoca que no se llegue a poder
 435 realizar trabajo específico en materia de juventud o que cuando se realiza
 436 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 Obreres de Galicia	Secretaría de Xuventude, Movementos 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

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

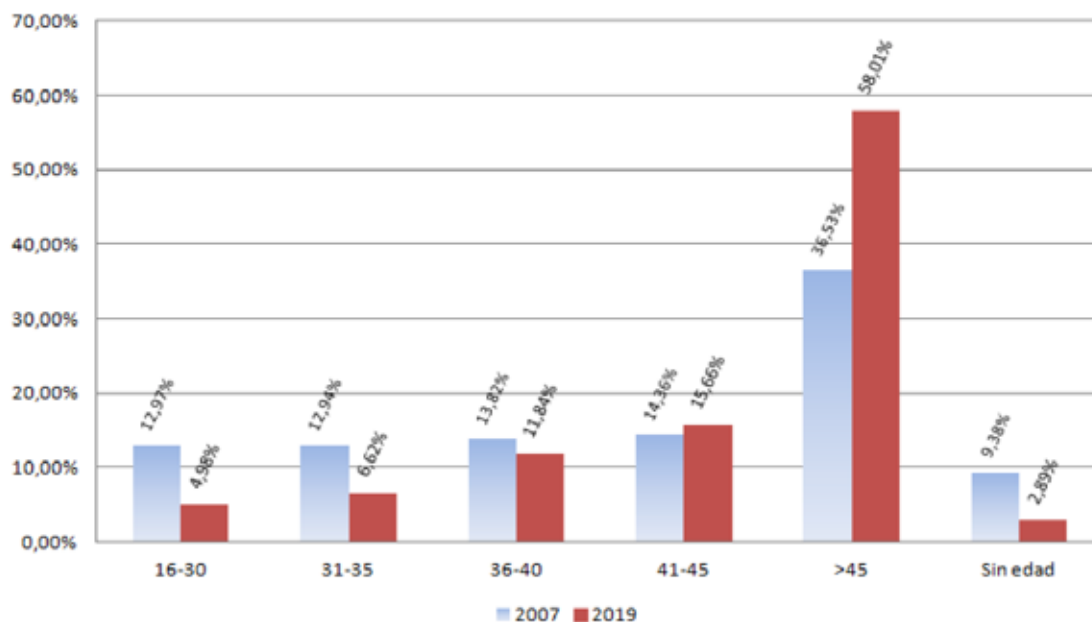
441 Así pues nos encontramos con inercias instaladas. Existe la tendencia
442 a designar una Secretaría de Juventud, normalmente unida a otra serie de
443 responsabilidades, aunque no desarrolle actividad real. El sindicato debe
444 dar un salto adelante para pasar de esta perspectiva formal e inercial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

Afiliación joven: un diferencial estructural consolidado

446 Hemos iniciado este punto subrayando que CCOO es la organización
447 con más jóvenes de nuestro país. Efectivamente, alrededor de 50.000
448 jóvenes menores de 31 años se organizan hoy en el sindicato. Esto supone
449 aproximadamente el 5% de la afiliación. Comparando estos datos con los
450 datos del ámbito laboral se observa una diferencia estructural consolidada
451 a lo largo del tiempo. En la actualidad, frente a un peso en el ámbito laboral
452 de las personas de entre 16 y 29 años de un 16,2% en la población activa
453 y un 14,3% entre la ocupada, nuestro 5% de afiliación hasta los 30 años
454 queda muy alejado.

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

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



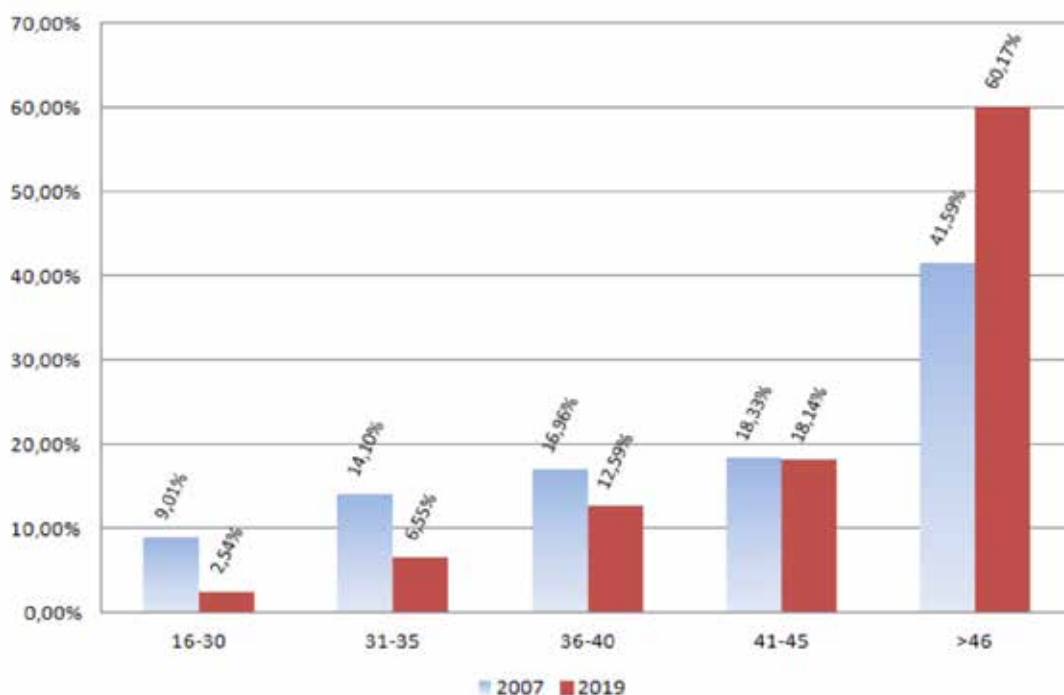
464 Por otra parte, es obligado subrayar el aumento del peso relativo de las
465 mujeres jóvenes afiliadas (ver anexo 1). Si antes de la crisis las mujeres de
466 menor edad afiliadas al sindicato representaban el 39%, en la actualidad
467 son prácticamente el 50%. Además la afiliación de las mujeres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

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

Escasos delegados/as jóvenes

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

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



486 Antes de iniciar el último período de concentración electoral, desde
487 la Confederación Sindical de CCOO -conjuntamente la Secretaría de
488 Organización y la Secretaría de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo
489 (julio 2018)- se situó el objetivo de alcanzar un 10% de jóvenes en las
490 listas electorales en puestos susceptibles de salir elegidos. Esta orientación
491 fue aprobada en Consejo confederal en octubre de 2018. Como podemos
492 comprobar con los datos, no es que no hayamos alcanzado el objetivo
493 pero nos hayamos aproximado, sino que estamos a una distancia de ese
494 10% similar a la que nos encontrábamos antes de marcarlo. Es decir, dicha
495 decisión debatida y aprobada colectivamente apenas ha tenido efecto.

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

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

Jóvenes en los órganos de dirección del sindicato

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

Retos sindicales

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

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

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

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

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

Propuestas

Consideraciones previas

547 Es necesario señalar unas consideraciones previas que, junto al
548 diagnóstico elaborado y los retos indicados, sustentan el planteamiento
549 propositivo que se realiza. Consideramos que:

550 **1.** Toda persona joven -estudiante o trabajadora- que da el paso para
551 afiliarse a nuestro sindicato lo hace a CCOO. Luego que encuadremos
552 a esta persona en un territorio y en una federación, u otra, es una
553 cuestión organizativa del sindicato.

554 **2.** Nuestra organización interna en territorios y federaciones debe ser
555 funcional al mundo del trabajo en el que el sindicato desarrolla su acción.
556 Las nuevas coordenadas en las que debemos movernos exigen una
557 mayor colaboración y cooperación entre nuestras organizaciones, ser
558 más flexibles y porosos, y aspirar a construir sinergias.

559 **3.** Superar la problemática situación actual en materia de juventud
560 requiere de cambios. Pero ningún cambio será posible si no está
561 apoyado por la convicción, la voluntad y el compromiso del conjunto de
562 la organización y sus máximos responsables. Los cambios requerirán
563 esfuerzos, recursos y vencer inercias instaladas.

564 **4.** La utilidad del sindicato entre la juventud requiere de una acción
565 sindical que ponga en el centro -y en la medida de lo posible
566 resuelva- las problemáticas laborales y sociales que este grupo
567 de población padece. De igual manera, la utilidad también se
568 manifestará en los cauces que establezcamos para conseguir
569 que las personas de menor edad puedan participar y hacer suya
570 la organización. Es imprescindible, por tanto, actuar en este eje
571 -utilidad concreta / posibilidades de participación- para legitimar el
572 sindicato entre la gente joven.

573 **5.** Jóvenes CCOO no es un espacio al margen de las dinámicas de cada
574 una de las organizaciones. La juventud no está fuera de la acción
575 sindical y la articulación de los conflictos en cada ámbito, sino que es
576 a partir de Jóvenes CCOO como se transversalizan al conjunto de la
577 organización las problemáticas, los anhelos y las expectativas de la
578 juventud organizada en CCOO.

Articulación organizativa y funcionamiento de Jóvenes CCOO

- 579 **1.** Jóvenes CCOO es el espacio de participación no orgánico del que
580 forma parte la totalidad de la afiliación de hasta 30 años de edad,
581 sea cual sea su vinculación territorial y federal.
- 482 **2.** Su objetivo es facilitar cauces de participación, formación y militancia
583 al conjunto de la juventud afiliada, al margen de si estudia, trabaja
584 o busca empleo o de su situación en el mercado laboral, así como
585 promover un enfoque transversal de la problemática juvenil en la
586 organización, la puesta en común de los conflictos y la visibilización
587 de las personas de menor edad del sindicato.
- 588 **3.** Jóvenes CCOO se articula en torno al territorio, con el fin de agrupar
589 a jóvenes que ya disponen de un vínculo estable con el sindicato (a
590 través de su sección sindical, sector, etc.) pero también a quienes -por
591 su situación prelaboral, de rotación y nomadismo o de desempleo, o
592 por trabajar en una microempresa- carecen de él.
- 593 **4.** La articulación territorial del espacio de trabajo busca facilitar la
594 vinculación de la juventud -desde sus muy diversas realidades,
595 tanto objetivas como subjetivas- con el sindicato en aquel ámbito
596 que necesariamente comparte: el geográfico. Del espacio Jóvenes
597 CCOO o de las características de su articulación no se deriva
598 ninguna consecuencia orgánica. Su lógica obedece a la necesidad
599 de reforzar la coordinación sindical de las personas jóvenes del
600 sindicato a través de un espacio donde se dé una plena cooperación
601 entre las federaciones regionales, por una parte, y entre las
602 federaciones regionales y las confederaciones de nacionalidad o
603 uniones territoriales, por otra (así como entre las organizaciones
604 correspondientes en los niveles inferiores), para que la situación
605 concreta de cada joven no constituya nunca un obstáculo para su
606 organización y participación en el sindicato.
- 608 **5.** Cada una de las confederaciones de nacionalidad y uniones
609 territoriales dispondrá los medios para la creación y adecuado
610 funcionamiento del espacio Jóvenes CCOO, que sin excepciones
611 habrá de ser coordinado por una persona no mayor de 30 años al
612 inicio del mandato que a su vez participe -al menos con voz- de
613 la Comisión Ejecutiva de la organización en su respectivo ámbito.

614 Asimismo, cada una de estas estructuras territoriales promoverá la
615 creación de espacios de juventud en niveles inferiores.

616 **6.** Los espacios de Jóvenes CCOO celebrarán asambleas periódicas
617 para promover la participación, el debate, la militancia y el intercambio
618 de experiencias, así como para establecer y ensanchar los vínculos
619 con el resto del tejido asociativo juvenil. También perseguirán el
620 acercamiento a los colectivos prelaborales visitando y teniendo
621 presencia continuada en los centros de estudio. Podrán adoptar
622 iniciativas con carácter autónomo que habrán de trasladarse a
623 la Comisión Ejecutiva y que en todo caso siempre se hallarán
624 dentro del marco establecido por las posiciones y documentos
625 democráticamente adoptados en los órganos del sindicato.
626

627 **7.** Jóvenes CCOO articulará y proyectará los debates de tal modo que
628 la cuestión juvenil sea asumida de manera transversal por el conjunto
629 de la organización, en tanto es susceptible de afectar a materias
630 tocantes al diálogo social, a la acción sindical en su concepción más
631 amplia, a la negociación colectiva, a la afiliación, a los servicios, a la
632 comunicación o a las reivindicaciones de carácter sociopolítico. Las
633 demandas y los problemas que se pongan sobre la mesa en este
634 espacio no pueden quedar aislados o compartimentados; al revés,
635 debe existir una coordinación que asegure el enriquecimiento mutuo
636 con la posición y la acción de las distintas estructuras del sindicato,
637 en tanto Jóvenes CCOO es un ámbito de trabajo que se imbrica en
638 las dinámicas del resto de la organización.

640 **8.** Las federaciones, de manera análoga, se dotarán de responsables
641 de Juventud -que no hayan cumplido los 31 años de edad al inicio
642 del mandato- que puedan asistir al menos con voz a las reuniones de
643 su Comisión Ejecutiva. Las estructuras juveniles de las federaciones,
644 por su naturaleza, serán particularmente relevantes en los aspectos
645 vinculados a la formación, a la acción sindical y al establecimiento
646 de criterios para la negociación colectiva, de forma que logren
647 hacer partícipe a todo el sindicato de las necesidades e inquietudes
648 concretas de la juventud trabajadora de cada uno de los sectores.

650 **9.** Las responsabilidades de Juventud federales perseguirán la
651 renovación de todos y cada uno de los órganos, empezando por las
652 secciones sindicales. En este sentido, se buscará especialmente que

653 haya jóvenes en las candidaturas electorales de CCOO. Para ello,
654 elaborarán una estrategia específica de acercamiento a la juventud
655 trabajadora (en particular en aquellos sectores y empresas con una
656 mayor presencia de gente joven).

657 **10.** Las estructuras de Juventud de las federaciones resultan
658 fundamentales en los espacios de Jóvenes CCOO para contribuir a
659 la afiliación e implicación sindical de quienes acudan a ellos y estén
660 en condiciones de organizarse en sus respectivas empresas aunque
661 aún no lo hayan hecho. La sindicalización de estos espacios, a
662 través de la intervención de responsables jóvenes de sectores y
663 federaciones, es un objetivo irrenunciable que además contribuye a
664 dinamizarlos y fortalecerlos.

665 **11.** La vertebración de los conflictos laborales entre la juventud afiliada,
666 así como la orientación y el acompañamiento a las personas jóvenes
667 recién incorporadas al mercado laboral o a punto de acceder a él,
668 ha de ser considerada otra de las prioridades para los espacios de
669 Jóvenes CCOO, y en su consecución las estructuras juveniles de las
670 federaciones deben jugar un papel sustancial.

671 **12.** Las estructuras de Juventud de las federaciones y los espacios de
672 Jóvenes CCOO deben facilitar el conocimiento y el reconocimiento
673 de las personas de menor edad de la organización. Para ello, los
674 encuentros sectoriales y federales, de un lado, y los del conjunto de la
675 juventud afiliada, de otro, han de ser considerados una oportunidad
676 para el intercambio de experiencias, para la socialización sindical –
677 desde un enfoque de construcción de lazos y solidaridad de clase y
678 de transmisión de nuestros valores y cultura organizativa- y para la
679 formación ya aludida en puntos anteriores.

680 **13.** Los responsables de Jóvenes CCOO de los distintos territorios,
681 conjuntamente con los de las estructuras juveniles de las federaciones,
682 se reunirán periódicamente en Plenario (tanto en el nivel confederal
683 como en niveles inferiores).

684 **14.** Se homogeneizarán la denominación y la imagen de los distintos
685 espacios de juventud, teniendo en todo caso presentes aquellas
686 otras que -por su consolidación en el tiempo- ya han adquirido
687 entidad propia.

688 **15.** Los recursos no sólo son necesarios para garantizar la existencia y la
689 actividad regular de estructuras juveniles en todas las organizaciones
690 territoriales y federales, sino que también lo son para incentivar la
691 afiliación y prestar una atención adecuada a la juventud. Dada su
692 situación mayoritaria de rotación laboral y precariedad, y ante la
693 imposibilidad de haber acumulado largos períodos de cotización,
694 se asegurará que cuente con atención sindical y jurídica plena, en
695 coherencia con las conclusiones que se adopten en el documento
696 elaborado con objeto de repensar el funcionamiento de los servicios
697 jurídicos.

698 **16.** Asimismo, con el fin de incentivar la afiliación temprana y fidelizar
699 con más facilidad a quienes vayan a iniciar el proceso de transición
700 de la formación al empleo, se aplicará la cuota súper reducida a
701 aquellas personas que, no habiendo cumplido los 24 años, acrediten
702 su condición de estudiante.

Renovación generacional

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

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

712 Persiguiendo este objetivo:

- 713 1. Toda Comisión Ejecutiva de sección sindical de centro de trabajo,
714 provincia o empresa de más de 250 trabajadores deberá incluir al
715 menos el mismo porcentaje de personas jóvenes que haya en el
716 conjunto de la plantilla, siempre y cuando en el proceso electoral sólo
717 se presente una lista.
- 718 2. Toda sección sindical, sector o estructura funcional que gestione una
719 bolsa de horas deberá destinar al menos el 5% de este crédito horario
720 a personas jóvenes si la afiliación joven es inferior al 5%, y al menos el
721 10% si el porcentaje de afiliación joven supera el 5%.

- 722 3. Las listas electorales deberán contener al menos el mismo porcentaje
723 de personas candidatas jóvenes que porcentaje de jóvenes exista
724 en la plantilla de la empresa. Además estas personas deberán estar
725 intercaladas en la candidatura ocupando puestos preferentes que les
726 permitan salir elegidas en la proporción señalada.
- 727 4. Se trabajará para que los consejos de cada una de las federaciones
728 estatales, confederaciones de nacionalidad o uniones regionales
729 estén compuestos por al menos un 10% de personas jóvenes.

Fortalecimiento de la confederalidad

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

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

741 **1.** Toda organización territorial -en cooperación con las federaciones
742 regionales- deberá impulsar un Espacio de Acogida Sindical para
743 atender a cualquier persona trabajadora que entre en una sede del
744 sindicato. Este Espacio deberá estar compuesto por sindicalistas de
745 las diferentes organizaciones que realizarán una primera atención
746 a los trabajadores/as. Preguntar por el nombre y el problema o
747 necesidad de la persona, y no por la empresa o la federación en la
748 que está encuadrada, es un cambio en la concepción de lo que es
749 CCOO y una profundización en la cercanía y proximidad con nuestra
750 clase.

751 **2.** Se impulsarán espacios de cooperación entre federaciones y
752 territorios para desarrollar nuestra acción en los denominados nodos
753 empresariales (aeropuertos, centros comerciales, polígonos, sedes
754 de una gran empresa, hospitales, universidades...), donde concurren
755 muy diversas empresas que por nuestra organización interna
756 están encuadradas en diferentes federaciones. En estos nodos se

757 concentran estructuras fuertes del sindicato con empresas en las que
758 no existe organización de trabajadores. Desarrollar en estos ámbitos
759 una acción sindical (atención, afiliación y extensión organizativa)
760 coordinada y cooperativa dirigida al conjunto de trabajadores
761 presentes, más allá de cuál sea su encuadramiento, logrará que
762 el sindicato sea un hecho cercano, nos colocará como referente y
763 permitirá al conjunto de la organización construir sinergias para ser
764 más eficientes y eficaces.

Prioridades en materia de acción sindical

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

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

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

780 **1.** La precariedad y sus principales facetas: fraude en la contratación
781 temporal o a tiempo parcial; temporalidad excesiva o injustificada;
782 bajos salarios (en ocasiones vinculados a dobles escalas). Sin
783 estabilidad en el empleo no sólo resulta imposible la planificación de
784 proyectos de vida a corto, a medio o a largo plazo, sino que además
785 se hace muy difícil la organización sindical.

786 **2.** La transición de la formación al empleo no puede estar caracterizada
787 por la precariedad laboral. Es preciso, por lo tanto, mejorar las fórmulas
788 laborales pensadas para este cometido (contrato de relevo, contrato
789 de formación y aprendizaje y contrato en prácticas) e impulsarlas.

- 790 **3.** La emergencia de fórmulas de huida de la laboralidad:
- 791 **a.** A través de las prácticas no laborales. La sustitución de puestos de
792 trabajo por becas fraudulentas es una realidad que en determinados
793 sectores productivos resulta escandalosa, y que -aun no siendo de
794 reciente aparición- ha ido creciendo en dimensión desde el inicio de
795 la crisis. Un buen diagnóstico global (cuantitativo y cualitativo) es
796 necesario, como lo es trabajar en el desarrollo de un nuevo marco
797 legislativo que recoja las propuestas ya elaboradas por CCOO en
798 la materia, pero en lo inmediato es preciso incluir en los convenios
799 cláusulas específicas encaminadas a:
- 800 **i.** Mejorar los derechos de información de la RLT en la empresa.
- 801 **ii.** Mejorar la intervención en el desarrollo y seguimiento de las
802 prácticas.
- 803 **iii.** Garantizar el contenido formativo de las prácticas mediante una
804 adecuada tutorización (con un número máximo de alumnos por
805 tutor).
- 806 **iv.** Limitar el número de personas en prácticas no laborales en
807 función de la plantilla de la empresa.
- 808 **v.** Exigir la existencia de un convenio formativo entre la empresa y
809 un centro de estudios que detalle con claridad elementos como
810 la contraprestación económica de las prácticas, los horarios, las
811 características y los contenidos de la formación, la actividad a
812 desarrollar por la persona en prácticas, las vacaciones y el resto
813 de derechos y deberes de las partes.
- 814 **vi.** Crear una bolsa de trabajo de las personas en prácticas para
815 futuras contrataciones.
- 816 **b.** A través de la extensión de la figura del falso autónomo. Sin ser
817 tampoco un fenómeno nuevo ni circunscrito a un solo sector, el
818 no reconocimiento de la laboralidad de cada vez más trabajadores
819 (muchos de ellos jóvenes) nos sitúa ante un reto que debe abordarse
820 con recursos con los que ya contamos, con el desarrollo de un
821 marco regulatorio que fije estrictas presunciones de laboralidad,
822 pero también con estrategias ambiciosas en el ámbito de la acción
823 sindical para controlar procesos de subcontratación que en no
824 pocas ocasiones derivan en el abuso de trabajadores por cuenta

825 ajena a los que las empresas niegan su propia condición y los
826 derechos asociados a ella.

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

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

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

841 La acción del sindicato, por lo tanto, trasciende el ámbito -por otra
842 parte central- de la empresa y de la negociación colectiva. Asegurar los
843 derechos e intereses de la juventud trabajadora tiene también que ver
844 con el impulso de marcos laborales garantistas y políticas encaminadas
845 a la creación de empleo de calidad en un horizonte tendente al pleno
846 empleo; con una revisión del Estatuto de los Trabajadores que ponga fin
847 a la huida de la laboralidad que se puede observar en el ámbito de las
848 prácticas no laborales o de aquellos modelos de negocio basados en la
849 explotación de falsos/as autónomos/as, mayoritariamente jóvenes; con
850 la exigencia de sistemas públicos de educación y formación que corrijan
851 las desigualdades sociales y de clase de partida y funcionen como
852 un auténtico motor de igualdad social; con políticas de vivienda que
853 conviertan en realidad la letra del artículo 47 de nuestra Constitución; o
854 con un desarrollo ambicioso y con perspectiva intergeneracional de los
855 pilares más importantes de la protección social, incluido el sistema público
856 de pensiones y el sistema público de servicios sociales, especialmente
857 en lo que afecta a la dependencia y su implementación, cuyas carencias
858 afectan con especial gravedad a las mujeres, incluidas las más jóvenes.

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

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

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

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

Anexos

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 BALEARIS	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 BALEARIS	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 poblacion 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%

   [jovenesc00](#)

