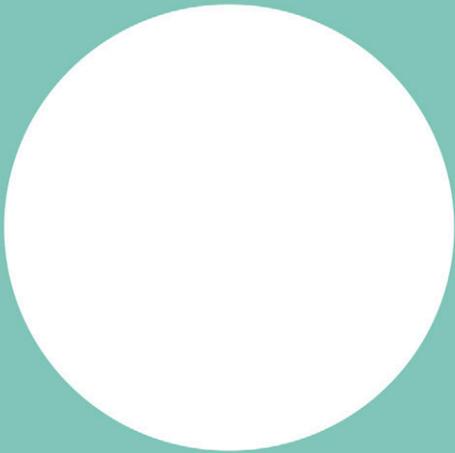
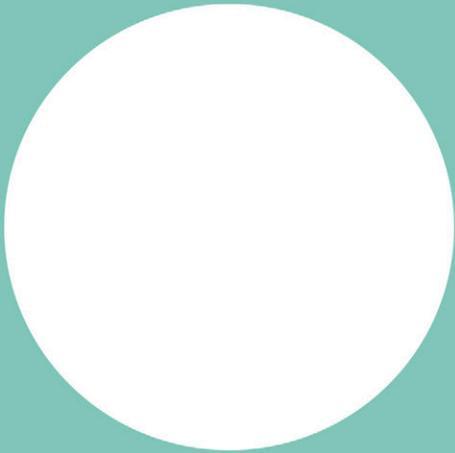


La organización de los trabajadores jóvenes: informe para la FSESP

Nick Clark,
Diciembre 2021







5	Prefacio
9	Introducción
11	La investigación existente sobre los sindicatos y los trabajadores jóvenes
13	Contexto – el mercado laboral europeo y el Covid-19
17	Iniciativas sindicales para la captación y organización
18	Función de las Confederaciones
19	El acercamiento a los estudiantes
20	Campaña sobre asuntos relativos a la juventud
21	Apoyo a la incorporación al mercado laboral
21	Métodos de captación
22	Cuestiones a abordar
25	Conclusiones
26	Estudios de casos



Prefacio

El Covid-19 ha incidido en los jóvenes de forma particularmente dura. Como acontece en tiempos de crisis económicas, la recesión originada por la pandemia ha exacerbado los retos a los que se enfrentan los trabajadores jóvenes y los que están en búsqueda de empleo durante su incorporación al mercado laboral. En la UE, el desempleo juvenil aumentó de un 14,9 % a un 17,1 % desde el brote del Covid-19. También, en los Balcanes Occidentales se ha constatado una pérdida de empleo y el aumento de la inactividad entre los jóvenes quienes, por lo general, no han contemplado retomar su formación.¹

Tras el derrumbe económico de 2008, los índices de desempleo juvenil se dispararon en Europa y ha tardado casi una década en reducirse. Incluso en 2019, justo antes de la pandemia, el desempleo juvenil en la UE era tres veces más elevado que entre los mayores de 55 años. Además, tras la crisis de 2008, los planes de creación de empleo para los jóvenes no se han centrado en el empleo de calidad. Como resultado, muchos jóvenes se incorporaron al mundo laboral mediante contratos precarios en sectores menos seguros, como es la hospitalidad. No sorprende, por lo tanto, que cuando la pandemia sacudió fueran una vez más, los jóvenes, los primeros en perder su empleo.

Las políticas gubernamentales dirigidas a abordar el desempleo juvenil han fallado también a la hora de garantizar el mantenimiento de su empleo en los servicios públicos. Un informe de la FSESP de 2012 evidenciaba que las personas menores de 25 años representan una proporción en constante disminución del personal del servicio público en la UE, y desde entonces, se mantiene la tendencia.

Conforme nos acercamos a la fase de recuperación de la pandemia del Covid-19, se hace patente la necesidad de adoptar un enfoque diferente para abordar el desempleo juvenil. No es suficiente con el análisis de las cifras únicamente. Puede ser que los trabajadores con contratos precarios estén empleados, pero no tienen un acceso adecuado a la prestación por enfermedad o la protección social. Otros jóvenes trabajadores puede que acaben aceptando empleos de baja calidad, periodos de prácticas o interinidades, incluso si están sobrecualificados. Los miembros de la red Juventud de la FSESP de Rusia y Asia Central apuntaron también a la falta de viviendas asequibles para los jóvenes trabajadores. Y, por último, las cifras de empleo no tienen en cuenta necesariamente la escasez de trabajadores jóvenes en los servicios públicos.

La captación y organización de jóvenes en los sindicatos pueden ayudar a afrontar los numerosos retos a la hora de encontrar un empleo de calidad y fortalecer la voz de los trabajadores jóvenes. La negociación colectiva y el dialogo social pueden también aumentar el atractivo de los servicios públicos y generar unos índices más elevados de contratación. Sin embargo, al

¹ <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn05871/>

igual que hay cada vez menos trabajadores jóvenes en los servicios públicos, también existe un descenso generalizado de la afiliación sindical, especialmente entre los jóvenes.

Esta es el motivo de que la FSESP encargara esta investigación, para comprender las diferentes formas de aumentar la afiliación y la participación de los sindicatos entre los jóvenes trabajadores. El informe analiza en profundidad el mercado laboral europeo, como es la disminución de trabajadores jóvenes en los servicios públicos y el impacto de la pandemia del Covid-19. A continuación, se presentan y elaboran los elementos de comparación de seis iniciativas sindicales sobre captación y organización de trabajadores jóvenes. A lo largo del informe se presentan seis estudios de casos. Seguidamente, figura un debate sobre los temas principales que los sindicatos de servicios públicos deben confrontar, con la esperanza de mejorar el nivel de organización de los jóvenes trabajadores dentro de sus sectores. El informe concluye con observaciones y cuestiones identificadas por el investigador.

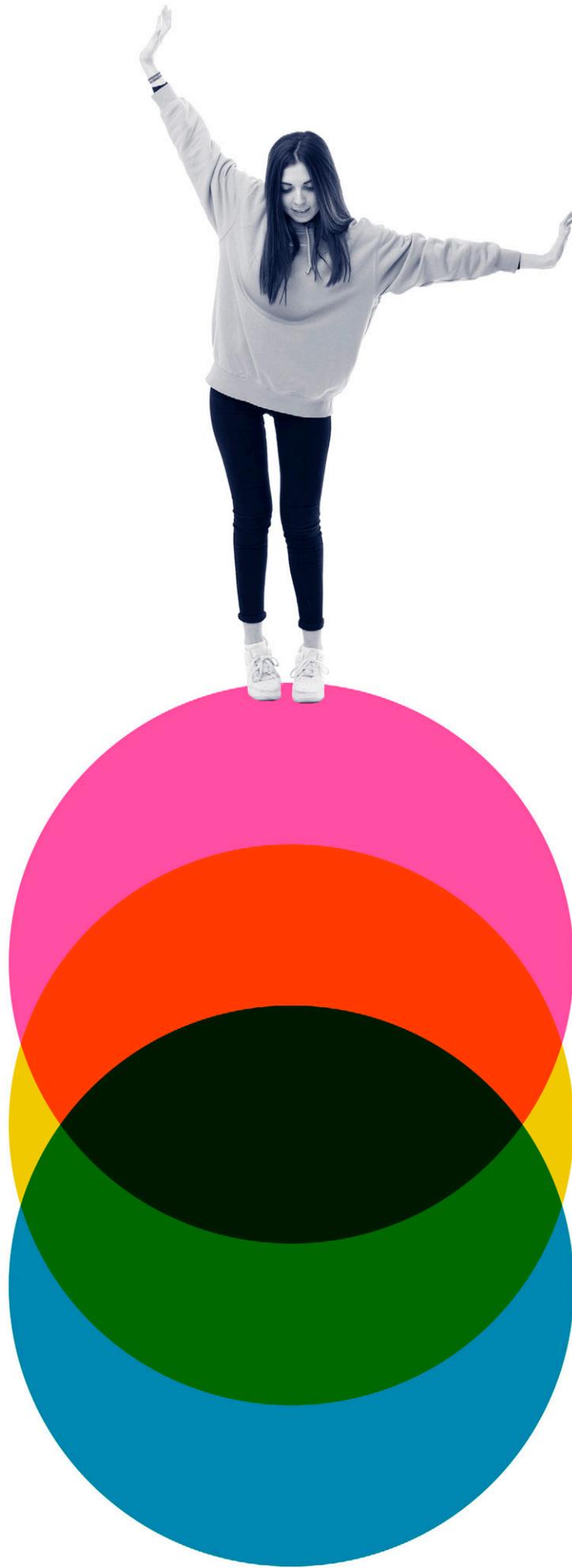
Muestra las iniciativas sindicales innovadoras para la captación y organización de los jóvenes trabajadores a fin de garantizar que tengan una voz fuerte, tanto en el trabajo como en las estructuras sindicales. Estos ejemplos pueden servir como inspiración, ya que seguimos construyendo nuestros sindicatos y aumentando nuestra solidez para las futuras generaciones de trabajadores. Animo a todos a que lo lean, compartan, aprendan, y salgan a encontrar nuevas formas de aumentar la afiliación de los jóvenes en nuestros sindicatos. Agradezco a los miembros de la red Juventud de la FSESP por la labor realizada. ¡Juntos, crearemos una Federación Sindical Europea de Servicios Públicos más fuerte!



En solidaridad,

Jan Willem Goudriaan

Secretario General de la FSESP





Introducción

La necesidad de renovación del movimiento sindical a fin de sobrevivir podría ser obvia, pero no siempre queda reflejada en las estrategias sindicales. Para que los sindicatos sigan teniendo relevancia y sean más eficaces, su afiliación debe reflejar la composición de la población activa a la que tienen por objetivo representar. En la mayoría de casos, sin embargo, los sindicatos están envejeciendo en Europa conforme desciende la proporción de jóvenes trabajadores afiliados.

Algunos sindicatos están desarrollando métodos para abordar esta preocupante tendencia, sin embargo y, mediante este informe, se pretende ayudar a los demás sindicatos en el desarrollo de sus propias estrategias.

En la sección siguiente se debate la reciente labor de Kurt Vandaele, del Instituto Sindical Europeo (ISE), en torno a los sindicatos y los trabajadores jóvenes. A continuación, se examina en una sección el mercado laboral para los jóvenes europeos, dónde deben operar los sindicatos, y cómo ha repercutido la pandemia del Covid-19 sobre los trabajadores jóvenes. El informe continúa describiendo y debatiendo las iniciativas llevadas a cabo en las confederaciones sindicales y las afiliadas a la FSESP, a fin de abordar el desafío que supone la organización de los trabajadores jóvenes. A lo largo del informe se presentan seis estudios de casos a modo de ejemplo de buenas prácticas o innovadoras.

Seguidamente, se presenta un debate sobre los temas que los sindicatos de servicios públicos deben afrontar si esperan mejorar el nivel de organización de los trabajadores jóvenes dentro de sus sectores. El informe concluye con un resumen breve de los temas identificados por el investigador.

La definición de trabajador joven varía ampliamente, desde la categoría de la Encuesta Europea de Población Activa de Eurostat, de los 16 a 24 años, a las definiciones sindicales que podrían alcanzar hasta los 35 años (es probable que la edad mínima se sitúe entre los 21 o 22 años para algunas profesiones, dada la necesidad de formación adecuada). Este informe utiliza cualquier definición utilizada por la organización en particular y, cuando es necesario, aclara el rango de edad en cuestión.



Reconocimientos: este informe no habría sido posible sin el apoyo y la orientación de los responsables de la FSESP y la red Juventud. Se agradece en particular a las personas que participaron en las entrevistas de los estudios de casos: **Joe Lahoud** de Vision (Suecia); **Clare Coatman** de TUC (Reino Unido); **Frank Bennekom** de FNV (Países Bajos); **Line Peterson** de Kummunal (Dinamarca); **Andrea Mosca** y **Fabrizio Rosetti** de CGIL (Italia); **Jonas Schmit** y **Marcel Vogels** de Ver.Di (Alemania).

La investigación existente sobre los sindicatos y los trabajadores jóvenes

Esta sección se fundamenta en gran medida en el trabajo de Kurt Vandaele, del Instituto Sindical Europeo (ISE). En 2018, elaboró un capítulo sobre los sindicatos y los trabajadores jóvenes para un libro sobre los trabajadores jóvenes en Europa.² Adoptó la forma de una revisión extensiva de las investigaciones recientes y evidencias sobre esta relación clave. Es un capítulo muy detallado y contiene mucha información valiosa. Hay una versión en inglés disponible en línea.³ A continuación, se resumen las conclusiones y argumentos clave que se han utilizado para contextualizar el informe.

Vandaele muestra que el descenso de la afiliación sindical entre los jóvenes es generalizada y tiene una tendencia también a largo plazo. Entre 2004 y 2014, solo tres países europeos mostraron un descenso en el promedio de edad de los sindicalistas (Austria, Italia y Hungría), mientras que los restantes muestran un aumento. En otras palabras, los miembros sindicales están, en su mayoría, envejeciendo. Pero no existe homogeneidad entre los jóvenes que se incorporan en el mercado laboral y las condiciones nacionales son muy importantes para determinar el nivel actual de afiliación de los trabajadores jóvenes, ya que cuando la afiliación sindical de adultos es más elevada que la media europea, también lo es la afiliación de jóvenes (incluso si es, a la vez, en el mismo país más baja que entre los trabajadores de más edad).

Los contextos nacionales a considerar incluyen aspectos demográficos. Por ejemplo, es probable que las cohortes de nacimiento más pequeñas y el retraso en la incorporación al mercado laboral, debido a la expansión de la educación universitaria, ocasionen una disminución de miembros jóvenes potenciales (al menos, mientras que los sindicatos sigan restringiendo sus esfuerzos de captación a los que ya están asentados en una carrera profesional). Al mismo tiempo, compensa la tendencia de trabajar durante sus estudios de las personas que continúan su formación, aunque existen grandes diferencias entre países en cuanto al alcance de esta realidad (ver la tabla 00 siguiente).

² "How can trade unions in Europe connect with young workers?", in *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, eds Jacqueline O'Reilly, Janine Leschke, Renate Ortlieb, Martin Seeleib-Kaiser, y Paola Villa, Oxford University Press

³ <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190864798.001.0001/oso-9780190864798-chapter-22>

También está el contexto institucional, concretamente, hasta qué punto están los sindicatos incorporados en las estructuras nacionales, por ejemplo, a través de la negociación colectiva sectorial de aplicación general, o mediante la participación en la administración de los beneficios derivados del desempleo o la formación ocupacional. Esto se tiende a relacionar con unos niveles generales más elevados de afiliación sindical que en los países donde los sindicatos no tienen estas funciones.

Por último, está el grado de participación de los sindicatos en las normas sociales de cada país, a través de la afiliación y las actitudes de los iguales y la familia y, más en general, mediante el discurso nacional (como en las noticias).

Vandaele se muestra contrario al papel que los jóvenes se asignan a sí mismos, mediante sus actitudes (algunas veces se dice que son egocéntricos o individualistas) como si ello fuera el problema. Por el contrario, el investigador apunta a cuestiones contextuales como son las diferencias de actitudes entre los que tienen muy poca experiencia en el trabajo remunerado, debido a la edad o a una situación de desempleo de larga duración, y los que más tienen experiencia, bien durante o después de su formación educativa a tiempo completo.

También señaló la participación de las generaciones más jóvenes en los movimientos anti austeridad y a favor de la democracia, pudiéndose incluir también los problemas medioambientales, como muestra de involucración política crítica. En términos de actitud, existen, de hecho, evidencias considerables que apuntan a que los trabajadores jóvenes podrían tener una actitud más favorable hacia los sindicatos que las generaciones inmediatamente anteriores, aunque, de nuevo, el contexto es importante, y no es una situación uniforme. No obstante, parece ser que concuerda con jóvenes que solo tienen un conocimiento limitado acerca de los sindicatos y de su función.

En resumen, la conclusión de Vandaele es que es posible y necesario generar una sensibilización pro sindical entre los trabajadores jóvenes, si bien la mejor manera de hacerlo es dentro de los grupos de compañeros, cuando se incorporan por primera vez al mercado laboral. En muchos casos, será durante la educación a tiempo completo, que es de particular relevancia para los que se incorporan a profesiones del servicio público, quienes es probable que lo hagan una vez realizados sus estudios superiores. Pero existe una relación de codependencia entre la sindicalización y "demostrar la eficacia de los sindicatos". Las personas que trabajan en sectores con una reducida organización sindical podrían tener dificultades a la hora de ver los beneficios potenciales de la afiliación sindical y, a la vez, la organización en estas áreas seguirá siendo escasa a no ser que los trabajadores jóvenes se conviertan en miembros sindicales (y activistas).

Contexto – el mercado laboral europeo y el Covid-19

Bastante antes de que golpeará la pandemia del Covid-19, los jóvenes se manejaban mal en los mercados laborales europeos, enfrentándose a niveles más elevados de desempleo y a una inseguridad laboral que las personas de más edad. Como señala el informe de la FSESP de 2012,⁴ mientras los gobiernos de toda Europa buscaban soluciones “de parte de la oferta”, centradas en la formación, la ayuda en la búsqueda de empleo y la experiencia laboral, no intentaron garantizar el empleo de los jóvenes en los servicios públicos. Consecuentemente, la proporción de población activa del servicio público menor de 25 años fue descendiendo de manera constante. De hecho, su sobrerrepresentación en empleos no seguros ha supuesto que, a menudo, los trabajadores más jóvenes fueran los primeros en terminar sus contratos después de la crisis económica de los años 2008 y 2009.

De nuevo, la crisis del Covid-19 ha golpeado con más dureza al empleo juvenil que a los adultos de más edad. Según los datos de la Encuesta de población activa europea, publicada en noviembre de 2020, los niveles de empleo descendieron del 33.3 % al 31.2 % entre los jóvenes 15 a 24 años (gran parte de esta cohorte estudia a tiempo completo). El descenso porcentual de dos puntos se compara con bajadas mucho más pequeñas en el segmento de edad comprendido entre los 25 y 54 años (1.2 %) y entre 55 y 64 años (0.4 %). En noviembre de 2020, el desempleo juvenil variaba enormemente, oscilando del 6,1 % de Alemania al 40,1 % de España, situándose la media de la UE en el 17,7 % (datos de Eurostat).

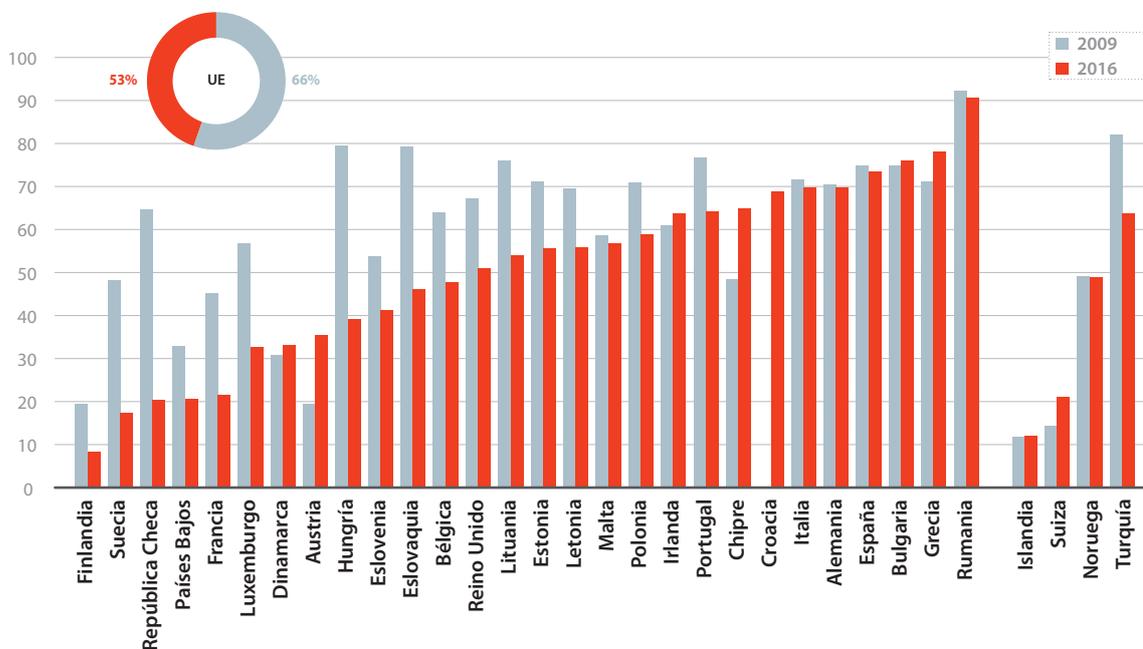
Gran parte de este efecto desproporcionado sobre los trabajadores jóvenes se atribuye al hecho de que es más probable que estos se encuentren en sectores que se han visto gravemente afectados como son la venta al por menor, la hospitalidad y el ocio, y no en los sectores industrial o de servicios públicos. Como afirma Vandaele, muchos de los estudiantes, la mayoría quizá, trabaja durante sus estudios, y es probable que lo hagan en estos sectores vulnerables. La tendencia a trabajar y estudiar va en aumento en la mayoría de países, si bien no se puede generalizar. El gráfico siguiente publicado por Eurostat compara las tendencias entre los años 2009 y 2016 y, de forma bastante confusa, muestra la proporción que no trabaja mientras estudia. En general, la proporción que informa no trabajar durante los estudios descendió del 75 % al 53 %.

En este contexto, existen diferencias enormes entre países. Se informa de que casi todos los estudiantes fineses trabajan, pero casi ninguno en Rumania. Estas diferencias estarían impulsadas, por ejemplo, por diferencias en cuanto a la edad de finalización de la educación

⁴ Clark, N. (2012) “Training, jobs and decent work for young people”, FSESP

obligatoria, los acuerdos de financiación para la educación superior y la situación de los mercados laborales nacionales. Esto tiene relevancia para los sindicatos de servicios públicos, ya que las estrategias de organización de los trabajadores jóvenes puede que necesiten centrarse no solo en hacia dónde se dirigen en términos de carreras profesionales, sino también dónde se sitúan ahora en el mercado laboral.

Proporción de personas entre 15 y 34 años con algún tipo de formación, que no trabajaron durante sus estudios entre 2009 y 2016



Fuente: Eurostat⁵

Si se mantiene la tendencia identificada en los datos, podemos concluir que la mayoría de estudiantes a tiempo completo son también ahora trabajadores, al menos, hasta la convulsión del empleo causada por el Covid-19, e incluye a muchos de los que más tarde dedicarán su vida laboral a los servicios públicos.

A mismo tiempo, parece continuar la tendencia a emplear en los servicios públicos a una proporción cada vez menor de trabajadores jóvenes, como sugiere el análisis de las estadísticas oficiales.

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young_people_on_the_labour_market_-_statistics

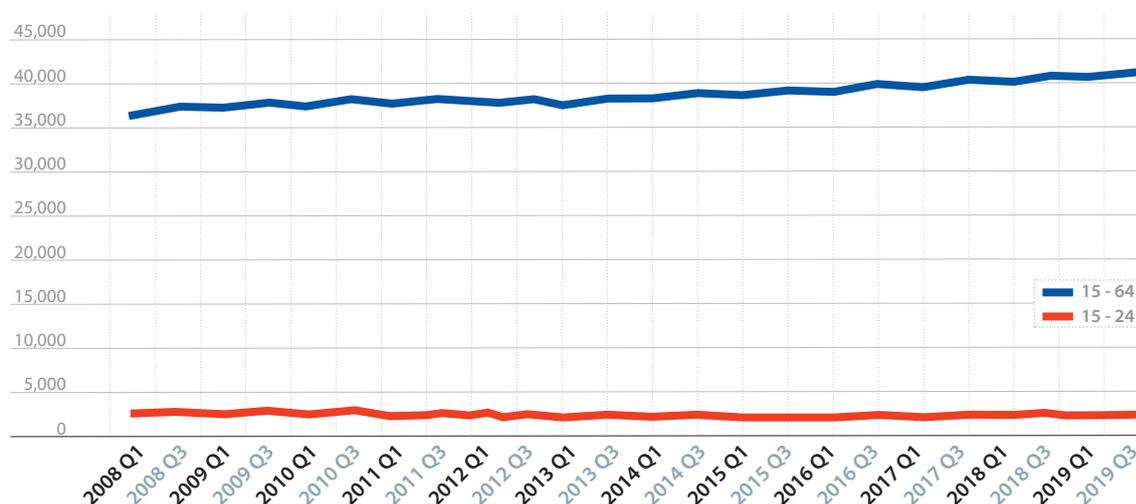
Como muestra, se han incorporado los datos sobre empleo de Eurostat relativos a cinco sectores clave del servicio público:

- Administración pública, defensa y seguridad;
- Actividades de salud humana; a atención en residencias;
- Actividades de trabajo social (sin alojamiento), y
- bibliotecas, archivos y museos.

El análisis compara el número total de trabajadores de entre 15 a 64 años con el número de trabajadores de 15 a 24 años en el periodo que va desde el inicio de 2008 hasta finales de 2019 (antes de la pandemia de Covid-19).

Como muestra la tabla siguiente, si bien el empleo aumentó en términos generales en estos sectores, de los 36,5 millones a los 41,5 millones de trabajadores, no se produjo un aumento significativo en el número de trabajadores jóvenes, que, en todo caso, de hecho descendió.

000s trabajadores en cinco sectores del servicio público, los 28 países de la UE, Q1 08-Q4 19, por edades



Durante este periodo, la proporción de trabajadores menores de 25 años descendió del 7 % a 6 % en estos sectores y, aunque a primera vista no parezca un gran cambio, supone que unos 415 000 trabajadores europeos jóvenes podrían haber estado trabajando en los servicios públicos, simplemente si se hubiera mantenido la proporción en 2019 en los niveles de 2008.

En cierta medida, este descenso podría estar relacionado con la tendencia a exigir cualificaciones de estudios superiores para las ocupaciones del servicio público, generalmente, de grado o postgrado. Esto puede suponer su posterior incorporación en las carreras profesionales del

servicio público. Probablemente, implique también que la experiencia laboral temprana de los trabajadores jóvenes durante sus estudios se lleva a cabo en los sectores privados de servicios y solo ya, en años posteriores, se incorporan en los servicios públicos.

Sin embargo, este descenso representa también la consecuencia del giro neoliberal, que comenzó antes de la crisis de 2008/09 y continuará después, y que es contrario a la prestación estatal de servicios y al gasto público. Al agotarse la oferta de puestos laborales a nivel de incorporación, el personal de servicios públicos restante ha ido envejeciendo paulatinamente. Dos de los estudios de casos informan sobre los cambios en la política pública y su efecto sobre las oportunidades para los jóvenes recién incorporados (Dinamarca e Italia). En Italia, donde no es muy habitual que los estudiantes trabajen, se ha recuperado la contratación en el sector de servicios públicos recientemente. En Dinamarca, se ha producido un aumento de empleo en el servicio público a tiempo parcial, disponible para los estudiantes y otros trabajadores jóvenes.



Iniciativas sindicales para la captación y organización

En colaboración con el Secretariado de la FSESP se han identificado en detalle seis ejemplos de iniciativas sindicales dirigidas a aumentar la afiliación y participación de los trabajadores jóvenes en los sindicatos. Algunas incluyen a sindicatos con afiliaciones en el sector de servicios públicos, mientras que otras han surgido de las confederaciones nacionales. En todos los casos, es importante el contexto nacional, ya que las estrategias más apropiadas se determinan según factores como es el estatus nacional de los sindicatos. Algunos pocos países mantienen relaciones estrechas con los sindicatos, empleadores y universidades, como se describe en el caso danés; y Alemania y Suecia informan de diferentes grados de involucración; mientras que en Italia, la involucración en las carreras profesionales de los recién graduados se ha producido mediante una única iniciativa sindical.

La capacidad de la negociación colectiva para influir en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores repercute también en la relevancia que puedan tener los sindicatos para los trabajadores jóvenes. Los sistemas de financiación de la educación (por ejemplo, la presencia de tasas), cuántos estudiantes son trabajadores también y el nivel de desempleo juvenil son, asimismo, factores relevantes en la elección de las estrategias sindicales.

La tabla siguiente compara los seis países donde se localizan los estudios de casos y muestra la incidencia sindical nacional, la cobertura de la negociación colectiva, el desempleo juvenil y la tasa de empleo de los estudiantes. Como se puede percibir, hay una amplia divergencia entre países, con Alemania, que tiene un bajo desempleo juvenil y los que presentan niveles muy altos, como Italia; los que cuentan con una alta afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva, como Dinamarca y Suecia; y los que presentan bajos niveles en ambos aspectos, como Reino Unido.

Resumen de estudios de casos

País/Organización sindical	Afiliación sindical (% de la población activa empleada)	% de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva	Desempleo juvenil (%)	% de estudiantes que trabajan regularmente (además de, ocasionalmente)
ITALIA CGIL	34	80	33.7	11 (+13)
ALEMANIA VER.DI	17	62	6.0	54 (+17)
DINAMARCA KOMMUNAL (HK)	67	80	12.3	36 (+25)
PAÍSES BAJOS FNV	17	81	8.8	45 (+32)
REINO UNIDO TUC	23	29	12.0	36
SUECIA TCO/VISION	66	88	25.2	28 (+21)

El nivel de afiliación sindical en 2017 o más recientemente, procede de Visser (2019) <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>; base de datos más reciente de ETUI sobre la cobertura de la negociación colectiva (www.etui.org); desempleo juvenil (16-24 años) de 2020, procedente de la Encuesta Europea de Población Activa de Eurostat (excepto Reino Unido; Encuesta de Población Activa de ONS, de enero a marzo de 2021); datos sobre los estudiantes que trabajan de la Encuesta Eurostudent de 2016 (excepto Reino Unido; datos de NUS sobre empleo durante el periodo educativo, 2019).

Si bien cada estudio de caso es en sí un ejemplo, las secciones siguientes abordan algunos aspectos comparables.

Función de las Confederaciones

Varias de las iniciativas analizadas se han organizado a nivel confederal en vez de a nivel sectorial o sindical. Puede ser que den como resultado un perfil más elevado y actividades con mejores recursos, algo que no sería posible para un solo sindicato. También se puede generalizar sobre la relevancia que tienen los sindicatos para los trabajadores de un sector como, por ejemplo, el de hospitalidad, quienes podrían incorporarse a trabajar después en los servicios públicos, por ejemplo, en la asistencia sanitaria. El aspecto negativo pudiera ser que las campañas se centren menos en asuntos de interés para los trabajadores de sectores específicos como, por ejemplo, los servicios públicos y, por lo tanto, sean menos efectivas a la hora de arrojar resultados positivos en términos de afiliación.

Dos estudios de casos (FNV, en Países Bajos y TUC, en Reino Unido) tratan sobre este tipo de intervenciones y difieren en aspectos clave. FNV dispone de una oferta de afiliación especial en común con los sindicatos estudiantiles, que les permite supervisar los resultados en términos de nuevos miembros, sin embargo, la relación que mantiene TUC con los sindicatos afiliados no

lo permite. En su lugar, uno de los objetivos del proyecto de TUC es probar nuevas formas de interactuar con los trabajadores jóvenes, que podrían ser adoptadas por los sindicatos afiliados.

Igualmente, en Francia, la confederación CFDT publicó en diciembre de 2020 los resultados de una encuesta a 2 000 jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 30 años, que trataba sobre cuestiones de su interés. En parte, sirvió para informar a los sindicatos a nivel sectorial sobre las prioridades de los trabajadores jóvenes y se utilizó, además, para demostrar que en algunos temas clave, como la oposición a los contratos precarios, la CFDT estaba en sintonía con los jóvenes trabajadores⁶. En Portugal, la confederación CGTP, escogió el Día nacional de los Jóvenes, en marzo de 2021, para organizar una manifestación y una campaña centradas en hacer oposición a la precariedad laboral de los trabajadores jóvenes, quienes fueron además trabajadores esenciales⁷.

Es difícil evaluar la eficacia de estas actividades, pero para lograr éxito deben integrarse en una estrategia más amplia centrada en la captación de trabajadores jóvenes para los sindicatos de una manera que se les permita influir de forma estratégica.

El acercamiento a los estudiantes

Ante el número creciente y proporción de jóvenes que cursan estudios superiores en Europa, junto a la tendencia general, pero no universal, de trabajar también durante sus estudios, no sorprende que en varios estudios de casos como los de FNV, Vison y Kommunal quede reflejado.

Unos niveles relativamente bajos de estudiantes que trabajan podrían sugerir intervenciones sindicales cuyo objeto sean los miembros potenciales (por ejemplo, la gratuidad de la afiliación para los estudiantes); mientras que unos niveles altos podrían derivar en intervenciones dirigidas a los que necesitan en la actualidad ser representados/organizados, o lo necesitan en el momento de la graduación o incorporación en el empleo, como es el caso de la campaña FNV y, en cierta medida el de Kommunal. En estos ejemplos, la captación sindical puede aportar a los jóvenes trabajadores apoyo sindical en su desempeño laboral durante sus estudios. Esto aborda el planteamiento de Kurt Vandaele, de que la primera experiencia en el mundo laboral de los trabajadores jóvenes es probable que se produzca en empleos del sector privado de servicios, donde predomina el empleo de estudiantes.

En el caso de Kommunal, se confirma la función del sindicato en los servicios públicos y la solidez del sistema de dialogo social que existe en el sector. Aunque también es una medida defensiva diseñada para proteger la relevancia del sindicato, que compite por conseguir miembros con sindicatos específicos de profesiones u ocupaciones de menor envergadura, centrados exclusivamente en las personas graduadas.

Otras iniciativas se dirigen a los estudiantes como trabajadores potenciales de profesiones específicas. Es el enfoque adoptado por TCO/Vision, en Suecia y, en cierta medida, de CGIL.

⁶ https://www.cfdt.fr/portail/outils/autres-outils/enquete-focus-jeunes-les-resultats-srv1_1152074

⁷ <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/interjovem/15686-dia-nacional-da-juventude>

En una reunión del comité organizador de la FSESP en 2020, el *Royal College of Nursing* de Reino Unido informó sobre su sistema de capas de “embajadores”, que promociona de manera gratuita la afiliación sindical previa a la cualificación. Esencialmente, este método establece una relación prelaboral con un grupo de estudiantes que tiene una probabilidad elevada de incorporarse en puestos laborales organizados por el sindicato pertinente.

Todas las ocupaciones del servicio público no están identificadas en absoluto mediante cualificaciones específicas o instituciones educativas, por lo que existe la necesidad de investigar mejor las trayectorias que han recorrido los trabajadores jóvenes de una ocupación en particular. Cabe señalar que HK y FNV han centrado sus actividades en una serie limitada de universidades donde pueden tener una máxima repercusión.

TUC, por otro lado, eligió excluir a los estudiantes trabajadores de su investigación e iniciativas, ya que querían encontrar en específico trabajadores que probablemente permanezcan en los sectores de relativa baja remuneración que ya están trabajando, ya que son sectores en particular con una escasa organización.

Campaña sobre asuntos relativos a la juventud

Una forma de que los sindicatos sean relevantes para los trabajadores jóvenes es que se considere que hacen campañas sobre cuestiones de su interés. Pueden adoptar la forma de eventos formales periódicos, como los webinars de Vision para conmemorar el Día internacional de la Mujer, o los eventos de campaña celebrados por CGTP en torno al Día nacional de los Jóvenes.

La participación de FNV fue significativa, primero, en la campaña sobre los índices del salario mínimo nacional de los jóvenes y, después, en la lucha a favor de un sistema de financiación para los jóvenes que sustituya los préstamos por becas, pero es importante que se realizaran en común con los sindicatos de estudiantes. Quizá, más relevante fue la campaña por un salario mínimo, que obtuvo unas mejoras y, como señala Vandaele, para que los sindicatos atraigan a un gran número de captaciones nuevas deben existir perspectivas creíbles de obtener estas mejoras. Como indicó un representante de TUC durante la entrevista, muchos trabajadores jóvenes opinaban que no tenían forma de aportar mejoras para sus condiciones laborales, así que los sindicatos deben ser capaces no solo de abogar por el cambio, sino demostrar que son capaces de lograrlo.

El ejemplo de Ver.Di, donde existe un sistema generalizado de comités juveniles que pueden influir en la política sindical y las estrategias de negociación, pone de manifiesto la importancia de la involucración continua de los jóvenes una vez reclutados. Requiere una cierta cantidad de “pensamiento común”, que conjugue la estrategia de organización con las estructuras de toma de decisión del sindicato. Es probable que el activismo entre los miembros jóvenes se promueva también, a diferencia de la simple afiliación.

HK, en Dinamarca, presenta también en su ejemplo una lección útil que es la demanda de un mayor número de empleo a tiempo parcial en el servicio público, disponible para estudiantes y otros trabajadores jóvenes, que adoptó HK, pero surgió de los sindicatos estudiantiles.

Apoyo a la incorporación al mercado laboral

Los sindicatos de los estudios de casos se posicionan claramente como agentes en la transición desde la educación al empleo, un punto que manifestó claramente Vision, Suecia. Los servicios desarrollados en línea por ellos ofrecen asesoramiento sobre derechos laborales, contratos y salarios. Además, prestan orientación sobre la elaboración de un CV, búsqueda de empleo, técnicas para las entrevistas y, en un caso avanzado de CGIL, formación para pasar los exámenes de acceso.

En los sindicatos que tienen una función clara en la prestación de formación profesional, como ocurre en Dinamarca y Alemania, surge como un avance natural, aunque CGIL manifiesta claramente su preferencia a la hora de mantener la independencia de su proyecto frente al Estado.

Algunos sindicatos ofrecen también mentoría y seguimiento laboral de forma limitada pero, al depender de la participación de los activistas, su oferta está en realidad limitada.

Métodos de captación

En varios casos, existen cuotas de afiliación especiales, y algunos sindicatos ofrecen servicios limitados para la afiliación gratuita, que puede convertirse en una afiliación plena una vez obtenido un empleo en la profesión escogida por el joven trabajador. Es probable que este caso sea más eficaz cuando están claras las vías profesionales, como pasa en la Enfermería por lo general, o en la Administración Pública, en Dinamarca.

Parece que hay otros esfuerzos dirigidos a establecer una “marca” sindical, mediante artículos promocionales que lleven la marca, la presencia en los medios sociales, los stands en las ferias de empleo y mediante el acceso privilegiado a colegios, institutos y universidades.

Según informó RCN, fue bastante común la utilización de “embajadores”, cuya misión es la promoción del sindicato entre sus compañeros, normalmente en las universidades. También recurrieron a ellos FNV y TCO/Vision, aunque no utilizaban el término “embajador”.

Cuestiones a abordar

A la hora de desarrollar planes efectivos para atraer a más miembros jóvenes, y activistas, es esencial obtener el apoyo del sindicato sectorial y el de los dirigentes de la confederación. Una cuestión clave a abordar es qué ocurre si no se hace nada. En los estudios de casos examinados, la opción de no hacer nada ha sido claramente rechazada como inaceptable por los dirigentes.

Hay que evitar adivinar la mejor estrategia. Las técnicas elegidas deben ser apropiadas a los contextos nacionales en términos de la situación sindical, educación y perspectivas económicas. Además, deben orientarse apropiadamente, tener en cuenta lo que los jóvenes trabajadores manifiestan querer y el nivel de conocimiento que tienen acerca de los sindicatos.

Claramente, existe la creencia generalizada de que los sindicatos tienen que saber más acerca de lo que preocupa a los jóvenes trabajadores, así como sobre la capacidad que consideran tienen los sindicatos para responder a dichos intereses. TUC, FNV y CFDT han participado en una encuesta o en entrevistas menos formales para evaluarlo. En el caso de Ver.Di se constata un proceso continuo de vinculación con los trabajadores jóvenes, aunque principalmente en lugares de trabajo donde ya existe alguna presencia sindical.

A fin de intentar comprender las demandas y opiniones de los trabajadores jóvenes, es probable que las encuestas de preguntas predeterminadas y cerradas aporten respuestas más útiles que los procesos menos estructurados y más abiertos, que presentan más retos para el análisis, aunque no obstante son vitales para comprender la variedad de experiencias y opiniones.

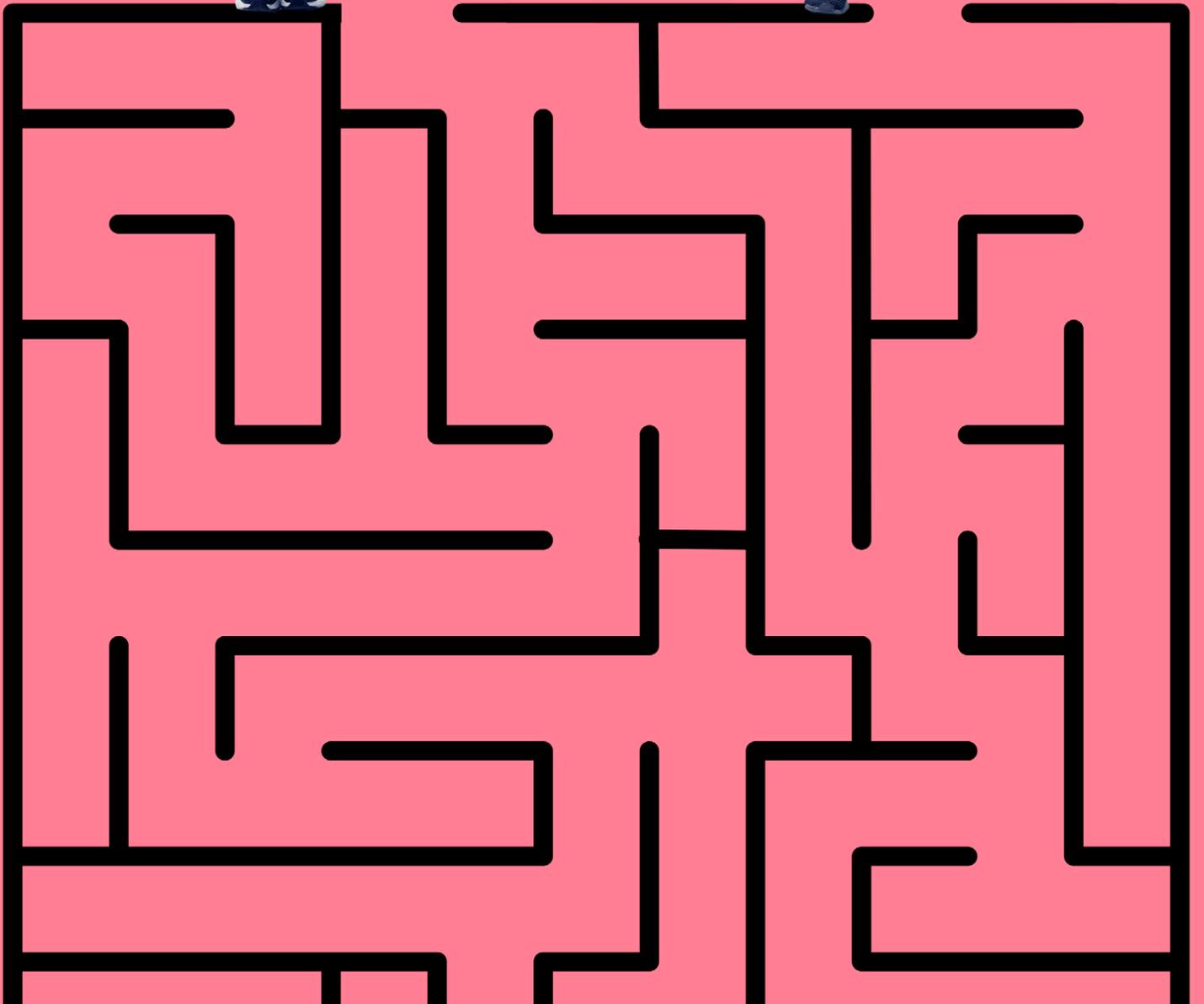
Los datos relativos al mercado laboral también pueden ayudar. Cuanta mayor comprensión tengan los sindicatos acerca de las trayectorias seguidas por los jóvenes trabajadores en las áreas en las que organizan, mejor pueden identificar los elementos más óptimos para dirigirse a ellos.

Puede ser que los sindicatos se planteen la necesidad de desarrollar relaciones con aliados potenciales, un ejemplo obvio son los sindicatos estudiantiles. Sin embargo, deben avanzar más allá de las relaciones formales entre representantes, y generar una vinculación directa con los jóvenes. Además, con el movimiento contra el cambio climático existe margen para el avance sindical, de tal forma que atraiga afiliaciones potenciales hacia el movimiento sindical.

Hay que evitar la tentación de intentar ganancias rápidas. Es significativo que algunos de nuestros ejemplos estén en marcha desde hace tiempo como, por ejemplo, los de Kommunal y Ver.Di, mientras que otros tienen, al menos, objetivos a medio plazo, además de financiación, como es el caso de CGIL y FNIV. Todas las prácticas sostenibles, dotación de personal y financiación específica, son necesarias. Esta es la razón de que las confederaciones pueden estar más capacitadas para llevar a cabo algunos de los recursos requeridos en nombre de los grupos de miembros (el caso de Vision, por ejemplo, fue lanzado tras una iniciativa de la confederación TCO, en la que participaron sus tres mayores afiliadas).

Hay que evaluar los resultados a fin de determinar si las intervenciones escogidas constituyen alguna diferencia. Cada tipo de medida necesita una consideración minuciosa. Los niveles de afiliación, principalmente en los servicios públicos, pueden fluctuar por diversos motivos, como son las decisiones políticas en torno al gasto público, la dotación de personal y los niveles de contratación. Por lo tanto, podría ser importante diseñar medios de evaluar los impactos que son directamente atribuibles a la intervención elegida. Otros objetivos distintos a un simple aumento de la afiliación podrían ser dificultosos de evaluar como son, por ejemplo, los esfuerzos de CGIL por rebatir el estereotipo negativo que hay sobre los funcionarios públicos y, aunque valiosos, solo se ven plasmados en el aumento de las cifras de afiliación después de algún tiempo.





Conclusiones

Al llevar a cabo una investigación social de algún tipo, es posible encontrarse con el problema de la ausencia aparente de datos. La elaboración de este informe no fue una excepción, y exigió un considerable esfuerzo localizar los seis estudios de casos, que son tan esclarecedores.

Sin embargo, la ausencia de datos es, en sí misma, datos. En este caso apunta a que no son excepcionales las iniciativas dirigidas a la organización de los trabajadores jóvenes, ni los esfuerzos que se están haciendo a un nivel más local y no son compartidos ampliamente, incluso dentro de las propias organizaciones. Por lo tanto, se espera que este informe tenga alguna función a la hora de animar al desarrollo de nuevos esfuerzos de organización dirigidos a los jóvenes trabajadores, así como para compartir más experiencias.

Para ello, será fundamental que los sindicatos comprendan no solo dónde se encuentran los trabajadores jóvenes ahora, sino dónde esperan estar o es probable que estén. La trayectoria vital de los trabajadores jóvenes ha cambiado radicalmente de cómo era hace 20 años, pudiendo ser incluso más notable este cambio en el caso de los que se incorporan en los servicios públicos.

La tendencia neoliberal que ha arrasado Europa en las décadas recientes ha estado, a menudo, acompañada del demérito de los funcionarios públicos y el descenso de la calidad del empleo en dichos servicios. Aunque la pandemia del Covid-19 ha hecho énfasis de nuevo en la importancia del Estado, también ha dado origen a que, en algunos casos, los políticos culpen a los funcionarios públicos de sus propios fallos. Esto significa que la defensa sindical de los valores del servicio público, así como del empleo en el servicio público, ha pasado a tener mayor importancia al pasar a ser una referencia de empleo decente. Será ciertamente importante para los jóvenes trabajadores que se incorporen en los sectores organizados por las afiliadas a la FSESP.

El aumento de los esfuerzos por atraer hacia los sindicatos a los trabajadores más jóvenes no solo contribuirá a revitalizar y hacer crecer a estos sindicatos, sino que también contribuirá a la defensa de los servicios públicos en los que se fundamentan. Estos esfuerzos deben tener en cuenta el contexto nacional, institucional y social. Sin embargo, como muestran los estudios de casos de este informe, existen muchas formas diferentes de dirigirse a los jóvenes trabajadores. El hecho principal es ser activos, emprender iniciativas, y llegar a los jóvenes desde los ámbitos en los que se encuentren, a través de las plataformas que utilizan y en torno a los temas en los que participan.

Estudio de caso 01: FNV, Países Bajos

Afiliación sindical (%)	20 %
Cobertura de la negociación colectiva (%)	81 %
Desempleo juvenil (%)	8.8 %
Estudiantes trabajando (% de todos los estudiantes universitarios)	45 % regularmente, 32 % ocasionalmente

Young & United

<https://www.youngandunited.nl/home>

La confederación sindical FNV lanzó su actividad reciente orientada a los jóvenes trabajadores mediante una campaña que se opone a una normativa nacional sobre los salarios mínimos, que implicaba que solo tenían derecho al índice completo de adulto los trabajadores a partir de 23 años. Esta campaña fue considerada un éxito cuando se redujo a los 21 años la edad para estar cualificado. Se logró movilizar a los trabajadores jóvenes, en algunos casos a través de los sindicatos estudiantiles, y se creó un grupo de jóvenes activistas. Sin embargo, no generó un crecimiento demostrable en cuanto a la afiliación juvenil, y FNV perdió el contacto con los activistas cuando pasó la campaña.

No obstante, el éxito de esta campaña en términos políticos propició un enfoque hacia los jóvenes trabajadores más sistemático, que se está desarrollando. Comenzó durante 2019, con visitas a las universidades para hablar con los estudiantes acerca de sus intereses. Con la mayoría de estudiantes trabajando, el 25 % de ellos más de 16 horas a la semana, era una prioridad tratar las cuestiones relacionadas con el trabajo. Al igual que fueron los préstamos a los estudiantes que generan una deuda y la infrainversión del Estado en materia de educación.

Esto dio origen a la campaña “Not my debt – not my fault”, que lanzó en colaboración con varios sindicatos estudiantiles. Antes de 2015, los préstamos estudiantiles se cancelaban trascurridos



diez años, pero ha cambiado y, en algunas circunstancias, la deuda podría permanecer hasta los 65 años de edad. Con un promedio de deuda situada en los 30 000 euros, muchos estudiantes trabajaban 20 horas a la semana para ir reduciéndola. La campaña exigió la sustitución de los préstamos mediante becas a plazo más largo, pero que con las 12 horas trabajo semanal fuera suficiente para quedarse libre de deudas.

A la hora de desarrollar relaciones más estrechas con los estudiantes y sindicatos, FNV descubrió que estos podían traerles sus problemas laborales. Se desarrolló un plan de afiliación común en acuerdo con los sindicatos estudiantiles participantes, donde los estudiantes podrían unirse mediante una cuota mensual de 2,80 euros. En el primer año de proyecto se unieron casi 5 000 estudiantes procedentes de las universidades seleccionadas de siete ciudades holandesas.

Se espera que esto contribuya a un proyecto a más largo plazo dirigido a la captación de trabajadores en empresas “estratégicas” que son, a la vez, grandes empleadores y cuentan con una proporción elevada de trabajadores jóvenes. Esta actividad ha contado con el apoyo de un equipo de miembros del personal de FNV junto a siete organizadores de estudiantes, uno en cada una de las ciudades elegidas.

Otros apoyos ofrecidos a los miembros estudiantes incluyen el asesoramiento profesional, ayuda para mejorar los CV y un “comprobador de contratos”.

Estudio de caso 02: TUC (Reino Unido)

Afiliación sindical (%)	26
Cobertura de la negociación colectiva (%)	29
Desempleo juvenil (%)	12.0
Estudiantes trabajando (% de todos los estudiantes universitarios)	36

En 2016, la confederación sindical TUC lanzó el programa “Reaching young workers”, dirigido a elevar el perfil de los sindicatos entre los jóvenes, así como a cambiar el sindicalismo más general para que tenga eficacia para los jóvenes trabajadores.

Comenzó con un análisis detallado de lo que denominan “Britain’s young core workers”, (trabajadores jóvenes esenciales de Gran Bretaña), principalmente de edades comprendidas entre los 21 y 30 años, pero que no estaban siguiendo una educación a tiempo completo. El 80 % trabajaba en el sector privado, y solo el 6 % eran sindicalistas. Seguidamente, se realizó un estudio pormenorizado de trabajadores en condiciones similares que no eran miembros sindicales. Un pequeño grupo completó un diario por WhatsApp donde registraban sus experiencias en el trabajo, y se entrevistó a la vez a un grupo mayor.

Se identificaron cuestiones de interés para los trabajadores, como son la falta de formación y avance profesionales, los bajos salarios y las jornadas laborales problemáticas, y los deseos no cumplidos de que fuera compensado su trabajo, no solo en términos económicos. También se reveló hasta qué punto los trabajadores han “normalizado” el trato deficiente de los empleadores y, a menudo, ilegal, como es el temor de que hablar u objetar pueda derivar en una pérdida del empleo, entre otras desventajas.

La investigación se utilizó para proponer cuatro categorías de jóvenes trabajadores, los que estaban “desesperados” y pensaban que tenían que aceptar el trato deficiente por miedo a perder su empleo; los que querían “progresar” en su lugar de trabajo o sector; los que consideraban su ocupación actual como de “temporal”, mientras que encuentran algo mejor; y los que estaban “demasiado acomodados” y su empleo no era ni central en sus vidas, ni



particularmente opresivo. Se consideraba que los sindicatos tendrían algo que ofrecer a los tres primeros grupos, aunque cada uno con diferentes prioridades.

Se ha desarrollado una app para los teléfonos inteligentes como primera forma de iniciar una relación con estos jóvenes trabajadores ('Worksmart'). Ofrece a los usuarios acceso a información básica sobre derechos laborales, orientación sobre cuestiones laborales, cómo sería pedir una promoción o comprobar una comparación salarial con otros o, coaching en línea, por ejemplo, sobre la conciliación de la vida laboral y privada. TUC no puede ofrecer la afiliación, pero cuenta con un buscador de sindicatos para ayudar a que los usuarios encuentren un sindicato apropiado. Toda esta información se encuentra disponible en la página web (<https://worksmart.org.uk/>).

La intención original de este proyecto era ayudar a los sindicatos afiliados a mejorar la captación de trabajadores jóvenes; y el sitio se actualiza con menor frecuencia que en sus primeros días.

Estudio de caso 03: TCO/Vision (Suecia)

Afiliación sindical (%)	70
Cobertura de la negociación colectiva (%)	88
Desempleo juvenil (%)	25.2
Estudiantes trabajando (% de todos los estudiantes universitarios)	28 + 21 ocasionalmente

En las últimas décadas, los trabajadores jóvenes (los menores de 35 años para el sindicato) han pasado a ser menos propensos a unirse a los sindicatos, aunque parece estar cambiando últimamente. En parte podría deberse a las acciones sindicales pero también es consecuencia de la crisis económica de 2008 y 2009, y lo que antes se consideraba como seguro, esto es, el empleo, las condiciones laborales, es más precario. Durante 2006 y 2007, las intervenciones en universidades revelaron una falta de conocimiento acerca de los sindicatos, o la necesidad de estos. La afiliación sindical en el sector privado ha pasado de un nivel bajo, en torno al 30 %, al 60 %.

La confederación TCO reunió a las tres afiliadas principales (incluida Vision) para juntas presentarse ante las universidades de la misma forma que lo hicieron las grandes empresas, como parte del mercado laboral. Desde hace casi 15 años que se está llevando a cabo.

Se organizaron eventos y estands periódicamente en las universidades, donde se cree que están estudiando miembros potenciales, como, por ejemplo, donde se enseña Ciencias Políticas. Se divulga el material sindical y se ofrecen incentivos a los que se afilian, como entradas de cine y descuentos en otras compras. Con ello se logró la captación de alrededor de 3 000 nuevos miembros cada año. Actualmente, el 10 % del total de 200 000 afiliados son miembros estudiantiles. Los afiliados que pasaron a convertirse en miembros plenos, después de ser miembros estudiantiles, y los menores de 30 años en el momento de la afiliación, tienen derecho a una reducción de cuota de (100SKR) durante su primer año de afiliación.

Los miembros pueden acceder a VisionDirect para gestionar asuntos relativos a la afiliación, aunque también se asesora sobre derechos laborales. Además de ofrecer orientación sobre los CV, perfiles de LinkedIn y entrevistas laborales.



El sindicato celebra, asimismo, concursos periódicos de ensayos sobre temas de Ciencias Políticas o Recursos Humanos, con una “beca” de 300 euros de premio. Igualmente, ofrece “jornadas de iniciación sobre el terreno”, donde los activistas pueden registrar su disponibilidad para los estudiantes interesados en áreas particulares de empleo para realizarles un seguimiento durante periodos definidos. Durante su reciente clausura debido al Covid-19, se celebraron webinars en línea para conmemorar el Día internacional de la Mujer. En el futuro, se celebrarán en las universidades, con más obsequios de la marca y juegos educativos.

Estudio de caso 04: Kommunal (Dinamarca)

Afiliación sindical (%)	67
Cobertura de la negociación colectiva (%)	80
Desempleo juvenil (%)	12.3
Estudiantes trabajando (% de todos los estudiantes universitarios)	36+25 ocasionalmente

HK, el mayor sindicato de Dinamarca, ha estado realizando durante 12 años intervenciones en las universidades, si bien este estudio de caso se centra en el sector municipal.

En el proceso de dialogo social, los empleadores y sindicatos del sector acordaron que la formación profesional tradicional de dos años no era ya adecuada a muchos trabajos. En su lugar, se estableció un grado profesional de tres años y medio en Administración Pública, que combinaba contenidos profesionales y académicos e incluía una o dos interinidades, no retribuidas, dentro de los municipios.

Aprovechando la fuerte relación que existe entre los sindicatos y universidades en Dinamarca, HK puede gestionar el acceso de los estudiantes a estos cursos. En el momento en que los estudiantes pasan al año siguiente, los estudiantes principales los introducen en la próxima fase. Es entonces cuando HK interviene para explicar su papel en la génesis de la cualificación y de sus posibles empleadores. Durante el curso de grado, en los todos los objetivos del sindicato está visitar cada cohorte tres o cuatro veces.

Algunas de las visitas adoptan , por ejemplo, la forma de seminarios sobre la elección de un elemento optativo del curso o para ayudarles a encontrar una sustitución de interinidad. Esto refleja la estrecha participación del sindicato con todos los tipos de formación profesional, que es una característica general del sistema danés en general, y una involucración que HK quiere destacar ante los estudiantes.

Los estudiantes pueden unirse a HK de forma gratuita, y tienen derecho a acceder a asesoramiento, eventos, conferencias y cursos en línea. Sin embargo, no tienen derecho a ser



representados ni recibir apoyo en su actividad laboral remunerada, ya que solo está disponible para los que pagan 95DKR al mes. La mayoría de estudiantes realizan algún tipo de trabajo remunerado, ya que la beca estudiantil (de entre 4 000 y 6 000 DKR por mes) no cubre todos los costes de vida (la matrícula es gratuita), así que esta posibilidad es importante.

La estrecha involucración de HK con los estudiantes, empleadores y universidades les permite identificar los problemas que afectan a los estudiantes. Por ejemplo, durante las interinidades, que pueden durar hasta 5 meses, no hay tiempo para un empleo (remunerado) adicional, aunque existe una pequeña beca adicional disponible para estos periodos. El sector público en su conjunto ofrece también unos cuantos empleos a tiempo parcial, que podrían ser realizados por estudiantes u otros trabajadores jóvenes. Se organizaron campañas durante los años 2014 a 2017 que fueron planteadas inicialmente por los sindicatos estudiantiles, y ahora cuentan con el apoyo de los sindicatos. Esto ha hecho que los empleadores cambien sus políticas de empleo.

Estudio de caso 05: Ver.Di (Alemania)

Afiliación sindical (%)	18
Cobertura de la negociación colectiva (%)	62
Desempleo juvenil (%)	6.0
Estudiantes trabajando (% de todos los estudiantes universitarios)	54 + 17 ocasionalmente

Ver.Di ha desarrollado un programa para acercarse a los jóvenes trabajadores/en periodo de prácticas de las medianas y grandes empresas, algo que refleja el sistema generalizado de aprendices y otros planes de formación profesional similares. El sindicato cuenta con secretarías de juventud en cada región (Ver.Di considera jóvenes a los menores de 27 años). En la actualidad, existen 70 en puestos, y algunas regiones tienen secretarías específicas para sectores particulares como los municipios o Lander (gobiernos a nivel estatal). Cuanto mejor organizado esté un sector o región en términos de afiliación de adultos, mayor probabilidad hay de que haya una representación óptima de jóvenes.

Los comités de empresa de las grandes organizaciones tienen un papel específico de "representantes de los aprendices". Las secretarías de juventud intentan reunirse con estos representantes en el comienzo de cada año formativo y, para conocer a todos los nuevos aprendices, publicitan los eventos mediante folletos, pancartas y otro tipo de anuncios. En algunas circunstancias, pueden ofrecer un desayuno, aunque los sindicatos no quieren que se les considere que practican técnicas de ventas agresivas, aunque estas reuniones tengan como objetivo la captación. El sindicato tiene derecho legal a ello y los aprendices el derecho a asistir, pero puede no siempre valga la pena el hacerlo. En algunos casos, el sindicato organiza, además, eventos deportivos o de otra naturaleza cultural para atraer a los jóvenes participantes.

La organización de estas actividades se hace de forma muy sistemática y a los representantes jóvenes se les proporciona una lista de comprobación de acciones a emprender. En algunos casos, puede asistirle un representante sindical (adulto). Los temas a debatir se determinan según los probables intereses de los jóvenes trabajadores en la empresa específica. Hay que tener en cuenta también que los propios empleadores pueden asistir a estos eventos y, en



algunos casos, podrían oponerse a la afiliación sindical, de tal forma que los representantes locales tienen que estar preparados ante cualquier argumento que estos puedan tener y también para tratar con audiencias difíciles, personas hostiles al sindicato o, por ejemplo, que simplemente no digan nada.

Las reuniones suelen durar unos 50 minutos y algunas veces incluyen grupos de debate, pero siempre se evaluarán los “temas candentes” después de identificarlos para futuros eventos.

Una vez reclutados, los miembros jóvenes están representados a través de varios comités de miembros jóvenes. En algunos sectores, puede que se dedique a temas relativos a la negociación colectiva, a fin de garantizar que los temas que son de interés para los miembros jóvenes se han incluido en los programas de negociación. En el sector público, el comité de juventud tiene un papel más político. Estos comités tienen por objetivo también atraer a nuevos miembros, la organización de campañas locales, el aumento de la participación, cuando sea apropiado, en las huelgas y otras acciones sindicales.

Para campañas concretas, se elaboran materiales con la marca sindical, como son las sudaderas y camisetas. Parece que tiene eficacia prestar atención en usar diseños contemporáneos y la reciente “TarifRebell” ha sido particularmente popular (ver <https://www.wegewerk.com/en/projects/verj/collective-agreement-rebels-campaign/?cookieLevel=not-set&cHash=5330df3f7276b4ca451710fded7e3f76>). Sin embargo, durante los meses de actividad de contratación de servicios públicos, es cuando la esta aumentó un 32 % respecto al año anterior. El número de personas registradas en las redes sociales del sindicato aumentaron también en un 33 %.

Estudio de caso 06: CGIL (Italia)

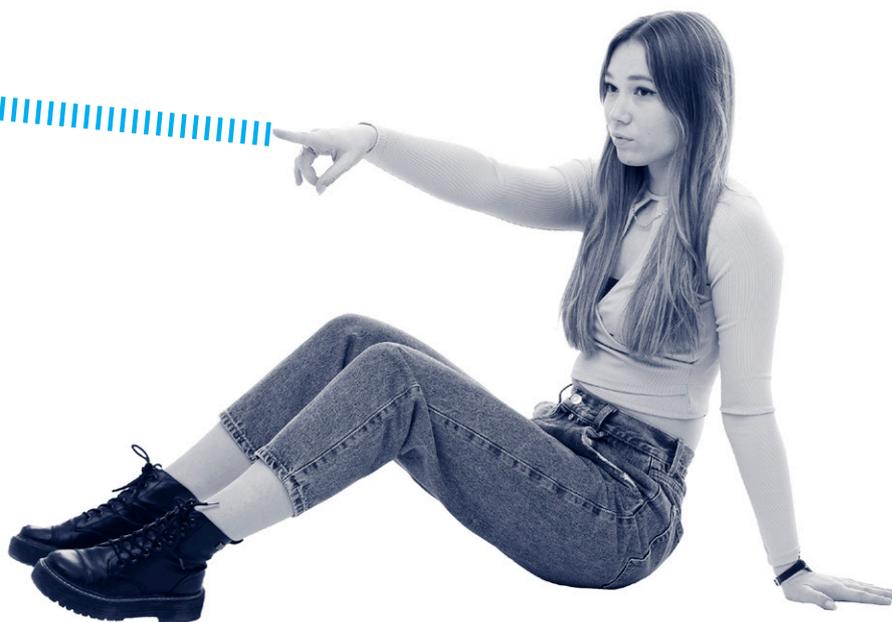
Afiliación sindical (%)	35
Cobertura de la negociación colectiva (%)	80
Desempleo juvenil (%)	33.7
Estudiantes trabajando (% de todos los estudiantes universitarios)	11+ 13 ocasionalmente

El proyecto de CGIL surgió después de 20 años de crisis en los servicios públicos, con una privatización generalizada y recortes en el gasto público. La información pública se ha orientado a criticar a los funcionarios públicos quienes, a menudo, se presentaban como privilegiados frente a otros trabajadores. Los gobiernos aplicaron un cese de la contratación, y también el fin de los acuerdos salariales, de progresión y en materia de formación. Al final de la última década, el promedio de edad de los trabajadores que quedaban en el servicio público era de 56 años.

La crisis se agudizó tanto que, en 2019, se admitió la gravedad de la situación y los ministerios comenzaron a hablar de la necesidad de contratar hasta 500 000 nuevos trabajadores para los servicios públicos. Esto supondrá problemas considerables en la formación de una nueva cohorte y un reto también para los sindicatos.

CGIL consideró la anterior hostilidad promovida hacia el servicio público como uno de los temas que debía confrontar, por lo que determinó ofrecer una sólida defensa de los valores del servicio público, y orientación para los recién graduados que desearan encontrar un trabajo en el sector, además de prestar apoyo para los exámenes de acceso. Para ello, es necesario identificar a las personas que podrían plantearse trabajar en los servicios públicos.

Junto a una organización privada de larga trayectoria (Forum PA), estableció, mediante un plan de 5 a 6 años, una "asociación de calidad". Se llevó a cabo un ambicioso plan para aglutinar en un sitio web interactivo a todas las ofertas de empleo del servicio público, a fin de que las personas en búsqueda de empleo pudieran reunirse en un sitio. En un principio, esperaban celebrar eventos físicos para estos jóvenes graduados, pero debido al Covid-19, tuvieron que desarrollar plataformas en línea independientes.



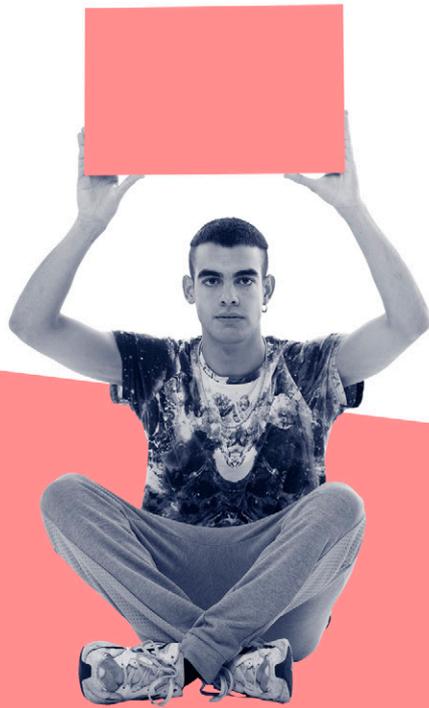
La plataforma de formación y búsqueda de empleo desarrollada (<https://concorsipubblici.fpcgil.it/>) incluye una función específica de búsqueda de empleo que muestra las vacantes por sector, tipo de contrato, plazo, etc. Dado que habrá exámenes para cada tipo de puesto laboral, el sitio ofrece también acceso a alguna formación sobre cómo aprobarlo. Además, presenta a los activistas debatiendo y promocionando el papel y función de la Administración Pública.

Existe, además, formación especializada exclusiva para los miembros, relacionada con exámenes específicos como, por ejemplo, los de Enfermería, o para un municipio en concreto. Las personas en búsqueda de empleo pueden unirse mediante una cuota reducida de 50 euros al año. Existen ya siete módulos disponibles y CGIL intenta llegar a los 12 en total.

Se ha desarrollado con los fondos del sindicato, ya que CGIL no quiere depender de la financiación estatal, que podría retirarse.

Desde que la plataforma está en funcionamiento, ha logrado un interés considerable, con 1,5 millones de visitas a la página en 2020. En abril de 2021, tuvo 400 000 visitas, con una media de 3 minutos por visita, así que su uso está aumentando definitivamente, aunque es demasiado pronto para medir su éxito en cuanto al reclutamiento de nuevos miembros.







La **FSESP** es la **Federación Sindical Europea de Servicios Públicos**. Es la mayor federación de cuantas componen la CES. Está formada por ocho millones de trabajadores del sector público organizados en más de 260 sindicatos en los sectores de la energía, agua, residuos, servicios sociales y sanitarios, gobiernos locales y administraciones nacionales, en toda Europa, incluidos los países vecinos al Este de la Unión Europea. La FSESP es la organización regional oficial para Europa de la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

www.epsu.org



El *Competence Centre on the Future of Work* (**Centro de competencia sobre el futuro del trabajo**) fue creado en 2021 por la Fundación Friedrich-Ebert y tiene su sede en Bruselas. Su objetivo es promover el debate en torno al futuro del trabajo mediante la aportación de enfoques de vanguardia, basados en los valores democráticos sociales.

El Centro de competencia aborda los aspectos multidimensionales del trabajo en sí, orientándose hacia la transformación digital, las nuevas formas de trabajo, las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo y las respuestas sociales a la digitalización.

www.fes.de