

# CSI DOSSIER

CSI, Confederación Sindical Internacional  
Septiembre de 2011



© REUTERS



## Canadá:

los jóvenes frente a la crisis,  
la renovación sindical



# Canadá:

los jóvenes frente a la crisis,  
la renovación sindical



# Introducción

Casi tres años después del comienzo de la crisis económica y financiera que ha sacudido el mundo, la situación es más problemática que nunca para los jóvenes canadienses. Una elevada tasa de desempleo, trabajo precario en aumento constante, una flexibilidad cada vez más importante... y eso sin contar las oleadas de despidos que les están afectando especialmente. De Vancouver a Montreal, en unas realidades a veces muy distintas, las organizaciones sindicales trabajan a destajo en una enorme labor de protección de los derechos de los trabajadores y organizan campañas de sindicalización, en particular en institutos y universidades.

## La crisis no ha perdonado a los jóvenes

Los jóvenes, junto con las mujeres, han sido de los primeros perjudicados por los efectos de la crisis económica y financiera. Conforme a la famosa regla “último en llegar, primero en irse”, ellos son por lo general los primeros en ser despedidos de las empresas por ser los que menos antigüedad tienen. Las cifras de 2009 (ver cuadro), un año después del comienzo de la crisis, muestran que en Canadá la tasa de paro entre los trabajadores menores de 24 años ha aumentado considerablemente, alcanzando el 16,4%, mientras que antes de la crisis era de tan sólo un 10%. La misma tendencia puede constatarse entre las mujeres. Hoy en día, en 2011, el Gobierno federal canadiense asegura que la crisis ya está muy atrás, pero las últimas tendencias se inclinan más bien por demostrar lo contrario. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica en su informe *El empleo juvenil en crisis (2010)* que el desempleo juvenil ha aumentado considerablemente a la par que la crisis y que en los países que empiezan a experimentar una reactivación económica la creación de puestos de trabajo es demasiado endeble como para impedir que el desempleo vuelva a aumentar entre los trabajadores relativamente inexperimentados, como es el caso de los jóvenes diplomados. Según la OIT, si no se toman medidas rápidamente, la situación de los jóvenes va a volverse insoportable y supondrá una amenaza para la cohesión social.

“El Congrès du Travail du Canada (CTC) ha decidido reaccionar de inmediato”, explica Erin Harrison-Taylor, Presidenta del Comité de Juventud de la CSI y antigua representante nacional de los trabajadores y trabajadoras jóvenes. Con la ayuda de sus afiliadas, el CTC está llevando a cabo desde hace varios años un gran plan de acción dirigido, entre otras, a reformar el sistema de subsidio por desempleo y a mejorar el Régimen de Pensiones de Canadá. También se han llevado a cabo numerosas campañas, concretamente sobre la edad mínima de acceso al trabajo, con el fin de abolir el trabajo infantil en Canadá.

Geografía: Canadá	Sexo: ambos sexos	Año: 2009	
	15 años o más	15-24 años	25 años o más
Población	27.309.200	4.394.100	2.291.500
Mano de obra	18.368.700	2.867.900	15.500.800
Empleo	16.848.900	2.430.100	14.418.800
Empleo a tiempo completo	13.628.300	1.291.500	12.336.900
Empleo a tiempo parcial	3.220.500	1.138.600	2.081.900
Desempleo	1.519.800	437.800	108.200
No en la mano de obra	8.940.500	1.526.200	7.414.200
Tasa de desempleo	8.3%	15.3%	7%
Tasa de participación	67.3%	65.3%	67.6%
Tasa de empleo	61.7%	55.3%	62.9%

Fuentes: Statistics Canada, LFS Microdata and Historical Review



© REUTERS

## **Cambio en el sistema de sindicalización**

Estos últimos años el CTC ha experimentado un aumento progresivo en su tasa de sindicalización, situada en un 20% de la mano de obra a nivel nacional y con máximas de más del 35% en determinadas provincias, como Manitoba. Según Erin Harrison-Taylor este aumento se debe a un cambio de estrategia. Las organizaciones sindicales han tenido que afrontar una crisis industrial sin precedentes, y numerosas fábricas en el seno de las cuales la tasa de sindicalización era muy elevada han sido deslocalizadas al hemisferio sur. El CTC ha tenido que enfrentarse a este fenómeno y ahora está organizando a los trabajadores/as de otros sectores, como el de servicios, donde existe una gran proporción de jóvenes. Los servicios públicos constituyen otro importante sector de actividad sindical. El diálogo es esencial a la hora de reclutar miembros. Los jóvenes afiliados hablan con otros jóvenes en el lugar de trabajo y les explican las ventajas de sindicalizarse, les hablan de la lucha que están llevando a cabo los sindicatos para conseguir que aumenten los salarios mínimos, y de la mejora de las legislaciones concernientes a la sanidad y la seguridad. Erin Harrison-Taylor insiste: "Las organizaciones sindicales no trabajan sólo para sus miembros; las luchas sindicales y los resultados obtenidos benefician a todos los trabajadores."

En Norteamérica, el hecho de trabajar en un lugar sindicalizado ofrece una serie de ventajas nada despreciables. La primera gran diferencia se sitúa a nivel salarial: los salarios son generalmente más altos cuando los sindicatos están presentes en una empresa. También se facilita el acceso a una pensión, además de otras ventajas no relacionadas con el salario. Pero a pesar de todas estas ventajas, los sindicatos en Canadá siguen teniendo mala prensa. La mayoría de los grandes grupos de prensa están en manos de multinacionales norteamericanas que no dudan en publicar artículos que desacreditan a las organizaciones sindicales. Además, los jóvenes estudiantes o universitarios suelen estar muy poco informados de las realidades sindicales. Por esta razón, las organizaciones sindicales organizan igualmente campañas de sensibilización en las universidades.

## **Objetivo principal para los jóvenes: mejorar el Régimen de Pensiones en Canadá**

Una de las principales campañas del CTC esa mejora del Régimen de Pensiones en Canadá (RPC). La propuesta de la organización sindical es clara: duplicar gradualmente las prestaciones futuras del RPC. Una ligera mejora de las cotizaciones hoy en día garantizaría miles de dólares de prestaciones suplementarias por año a los trabajadores y trabajadoras del mañana. Esta campaña está siendo muy criticada por un buen número de grupos de intereses especiales, algunos de los cuales afirman que el RPC habrá dejado de existir cuando a los jóvenes de hoy les toque jubilarse. Según el CTC, estas afirmaciones son completamente falsas. El RPC es fiable y garantiza el pago de prestaciones durante, como mínimo, los próximos 75 años. La organización sindical estima que el peligro radica más bien en el hecho que un tercio de los trabajadores con edades comprendidas entre los 24 y los 64 años carecen de un plan de pensión y corren el riesgo de encontrarse en grandes dificultades. Es por lo tanto esencial ayudarles a ahorrar lo suficiente. Según el plan sindical, al duplicar las prestaciones futuras del RPC, se incrementan considerablemente las posibilidades de recibir unas prestaciones más altas en el momento de la jubilación. Por ejemplo: un trabajador joven de 28 años que trabaje a tiempo completo hasta su jubilación, o sea 37 años de cotizaciones, recibirá una pensión

del RPC de unos 1.772 dólares canadienses al mes; sin el plan propuesto por el movimiento sindical, el trabajador sólo recibiría 886 dólares canadienses al mes.

## **Campaña sobre la edad mínima**

Por improbable que pueda parecer, Canadá es uno de los 26 países que todavía no han ratificado el Convenio 138 de la OIT relativo a la edad mínima de admisión al empleo, igual que Irán, la India o incluso Birmania. Esto abre la puerta al trabajo infantil, lo cual es intolerable para el movimiento sindical. Así pues, el CTC ha lanzado una campaña sobre la edad mínima. A día de hoy todavía hay millones de canadienses que ignoran esta realidad. La campaña tiene por objetivo identificar los puntos débiles de las leyes canadienses concernientes a la edad mínima y solicitar que Canadá ratifique el Convenio 138. La campaña la están llevando a cabo jóvenes miembros de organizaciones sindicales en colaboración con interlocutores sociales, grupos de estudiantes y organizaciones de la sociedad civil, con el eslogan “los canadienses contra el trabajo infantil”. El principal objetivo de la campaña es asegurar que cada uno de los Gobiernos provinciales y territoriales acepte modificar la legislación laboral de tal manera que refleje los principios contenidos en el Convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar. Una vez se haya alcanzado este objetivo, el Gobierno provincial y territorial deberá trazar el camino para conseguir que el Gobierno federal ratifique el Convenio y, sobre todo, tome todas las medidas necesarias para su aplicación.

En estos momentos, las leyes sobre la edad mínima de acceso al empleo, ya sean federales, provinciales o territoriales, van en contra del Convenio 138. En Colombia Británica o en Alberta incluso se han debilitado, reduciendo la edad mínima a los 12 años. El Convenio indica que la edad de acceso al empleo no debe ser inferior a la edad de asistencia escolar obligatoria y que no debe, en ningún caso, estar por debajo de los 15 años. Se puede constatar también una subida en los índices de lesiones de los trabajadores jóvenes y de la falta de conocimiento de sus derechos en materia de trabajo. Esta campaña no sólo está dirigida a la abolición del trabajo infantil, sino que trata además de situar esta problemática en el centro del debate público, ya sea a nivel federal o internacional.

## **La transición de la escuela al mundo laboral**

Entre las grandes dificultades a las que se ven confrontadas las organizaciones sindicales, la falta de información o la desinformación de los jóvenes alumnos y estudiantes canadienses en cuanto a los sindicatos es una de las más patentes. “En la mayoría de los casos la gente se piensa que los sindicatos protegen a los trabajadores perezosos y que eso les cuesta dinero, especialmente en el sector público”, explica Georgianna Bates, miembro de la Canadian Office and Professional Employees (COPE 378), con sede en Vancouver, en Colombia Británica. “Gracias a las acciones de los sindicatos, los trabajadores se benefician de una serie de ventajas, como por ejemplo la semana laboral de cinco días, tanto si son miembros del sindicato como si no. Para solventar esta dificultad, organizamos sesiones informativas sobre el mundo laboral en escuelas, institutos y universidades.” La mayoría de las veces los estudiantes se ven ya confrontados al mundo laboral, puesto que muchos trabajan para pagarse una parte de sus estudios o simplemente para ganar algo de dinero. “El costo de los estudios aumenta constantemente”, continúa Georgianna Bates. “Estos estudiantes desconocen sus derechos, como por ejemplo el relativo al salario mínimo. Es vital





© REUTERS

que les informemos, no sólo por el trabajo que efectúan como estudiantes, sino para que también puedan estar mejor equipados cuando se lancen al mundo laboral una vez finalicen sus estudios.”

Las organizaciones sindicales se encuentran por su parte con otros obstáculos: el Gobierno federal y los Gobiernos provinciales, en su mayoría muy de derecha, están privatizando progresivamente los servicios públicos. Georgianna Bates trabaja para Transit, una empresa anteriormente pública, que ahora está privatizada. Aunque la empresa se sigue beneficiando de subsidios públicos, su objetivo principal es conseguir el máximo beneficio. Este enfoque tiene un efecto directo en los trabajadores, en particular los jóvenes, y en sus salarios.

Para Stephen Von Sychowski, también miembro de la COPE 378, los sindicatos ofrecen perspectivas interesantes para los jóvenes en su trabajo, pero además favorecen los intercambios con jóvenes de otros países. “Yo soy miembro de un sindicato porque la empresa para la que trabajo está sindicalizada”, explica. “Si tu lugar de trabajo está sindicalizado, automáticamente te piden que seas miembro de una organización sindical. No escogí esta empresa al azar. Sabía que estaba sindicalizada, y por eso sabía que así estaría mejor protegido y que tendría un mejor salario. Esto influyó definitivamente en mi elección.”

Por otra parte, Georgianna y Stephen han tenido la oportunidad de participar en el festival mundial de la juventud y de los estudiantes en Sudáfrica, donde pudieron intercambiar sus experiencias con jóvenes sindicalistas procedentes de 16 países distintos. “Nos sentimos vinculados a los trabajadores de otros países. Para nosotros este aspecto internacional es esencial. Nuestro sindicato, por ejemplo, está muy implicado en una campaña de solidaridad internacional con menores mexicanos. En muchos países los sindicatos independientes se ven presionados y son víctimas de abusos. Los intercambios internacionales nos permiten tomar consciencia de ello.”

## Programa “Vivo después de las cinco” (Alive after five)

La Fédération du travail de Colombie britannique (BC Federation of Labour) ha elaborado un programa dirigido a sensibilizar a los jóvenes sobre el concepto de salud y seguridad en el trabajo. Desde su lanzamiento en 2003, más de 66.000 alumnos de escuelas secundarias y jóvenes trabajadores, de más de 75 comunidades, a través de las diferentes regiones de la provincia, han seguido el programa, que se desarrolla conforme a cuatro puntos principales:

- ▶ Conocer sus derechos y sus responsabilidades en el lugar de trabajo;
- ▶ Reconocer los peligros;
- ▶ Cómo señalar correctamente eventuales lesiones;
- ▶ Qué protecciones están garantizadas por la ley.

Los animadores del programa “Vivo después de las cinco” son jóvenes trabajadores con edades comprendidas entre una media de 21 y 30 años.

Para más información: <http://www.healthandsafetybc.ca/young-workers>

## El uso de las redes sociales en el reclutamiento

Hay muchos jóvenes preparados a luchar por sus ideales, pero necesitan puntos a los que poder aferrarse. “Están concientizados por las causas sociales, medioambientales, quieren luchar contra las desigualdades, pero no siempre saben hacia quién dirigirse”, explica Trevor Davies, del Canadian Union of Public Employees (CUPE), la organización sindical con mayor número de miembros. “Los sindicatos les pueden aportar respuestas. Y no sólo en términos de mejora de las condiciones laborales sino también sobre otras problemáticas a las cuales están vinculados.” La importancia de las redes sociales en la vida de los jóvenes es hoy en día una realidad que los sindicatos entienden bien. Es un medio a través del cual pueden comunicarse con ellos, ya sea para temas de campañas, de información o de reclutamiento. Con frecuencia los sindicatos organizan eventos denominados “sociales” a través de Facebook o Twitter – por citar sólo las redes sociales más conocidas –, y funciona. “En Facebook puedes encontrarte con amigos que no has visto desde hace mucho tiempo”, prosigue Trevor Davies. “Puedes hablar con ellos sobre las acciones que estás llevando a cabo y demás; pueden transmitirse muchísimos mensajes a un máximo de personas, en un tiempo record.” Para el joven sindicalista es esencial que la gente comprenda que los sindicatos son un elemento fundamental de la democracia, que por medio de la afiliación se obtiene una voz y que, sin ninguna duda, es “una oportunidad increíble para cambiar el mundo.”



© REUTERS

## Los jóvenes en la industria alimentaria, “del campo a la mesa”.

La UFCW (United Food and Commercial Workers Canada) es una organización sindical implicada en todos los sectores de la industria alimentaria, ya se trate de trabajadores y trabajadoras agrícolas, de quienes trabajan en la transformación de los alimentos, en los almacenes, en las tiendas – “del campo a la mesa”. “En este sector se puede empezar a trabajar muy joven, a los 15 ó 16 años”, explica Enver Harbans, delegado nacional de la UFCW y miembro del grupo de trabajo de trabajadores y trabajadoras jóvenes del CTC. “Por eso cerca del 40% de nuestros miembros son trabajadores jóvenes. Es un sector peligroso, de modo que trabajar para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de todos es una de nuestras misiones.” Para Harbans, la fuerza del movimiento sindical en este sector es la diversidad y la juventud de sus miembros. La dificultad, en cambio, surge a veces de los intercambios entre una base muy joven y una dirección más mayor.

Otra problemática a la que los sindicatos de este sector se ven confrontados son las campañas antisindicales llevadas a cabo por una determinada clase política agresiva que cuenta con la ayuda de empresas multinacionales poco escrupulosas. La crisis también ha tenido consecuencias desastrosas para la industria alimentaria. El aumento del precio del barril de petróleo ha supuesto un impacto directo en los precios de las mercancías debido al aumento de los gastos de transporte. “La industria alimentaria está basada en las tendencias consumistas”, continúa Enver Harbans. “Si la gente compra menos porque las mercancías son más caras, los empleadores van a tender a reducir los costos, y eso implicará inevitablemente una supresión de empleos. Como siempre, los jóvenes serán los primeros fuera.”



© REUTERS

Un nuevo fenómeno se está desarrollando en Canadá con relación a los trabajadores migrantes: en vez de emplear a migrantes que hayan obtenido la nacionalidad canadiense, las políticas migratorias fuerzan a las empresas a contratar trabajadores migrantes en el extranjero. En 2010, más de 250.000 migrantes “temporales” vinieron a trabajar a Canadá, un record en la historia de este país. La mayoría de ellos son temporeros que trabajan en los campos. “Los contratos con los que se emplea a estos trabajadores migrantes permiten al Gobierno y a los empleadores explotarlos con mucha más facilidad que si estuvieran protegidos por la nacionalidad canadiense”, cuenta Pablo Godoy, representante nacional de la UFCW y experto en la cuestión de trabajadores migrantes. Por lo general, los contratos de estos trabajadores temporeros estipulan que deben cumplir un horario semanal de 60 horas. Sin embargo no es raro que los horarios laborales alcancen las 90 horas y que no se paguen las horas suplementarias. “Casi nunca tienen acceso a sistemas de seguro por enfermedad y tampoco conocen sus derechos a causa de la barrera del idioma”, continúa Pablo Godoy. Más del 35% de estos trabajadores tienen menos de 30 años y vienen principalmente de América Latina y del Caribe (México, Guatemala, Honduras, Jamaica, Trinidad y Tobago, etc.). Los trabajadores migrantes son de los más vulnerables y el miedo a perder su empleo les atormenta. En la mayoría de los casos tienen que pagarse ellos mismos el viaje de vuelta a su país, y reunir el dinero necesario puede llevarles meses. Las personas que pierden su empleo son inscritas en las listas negras del programa y no pueden volver a presentarse en otra empresa. “Organizamos centros de asistencia para los migrantes. El año pasado recibimos cerca de 39.000 quejas concernientes a diferentes abusos, solicitudes para protección médica, etc.” Para la UFCW el acceso a estos centros es ya un primer paso, aunque quede un trabajo enorme por hacer. “Hemos conseguido organizar a unos 10.000 trabajadores migrantes”, se alegra Pablo. “Gracias a este trabajo hemos podido renegociar su contrato con los empleadores y ahora gozan de una protección legal en el lugar de trabajo.”

# Quebec

## La precariedad en Quebec

La relación de los jóvenes con los sindicatos puede ser compleja, especialmente en Quebec, donde la diferencia de edad entre los directivos y los jóvenes también puede crear un abismo no siempre fácil de subsanar. La generación a la cabeza de las organizaciones sindicales ha crecido con el baby-boom que caracterizó a Quebec. Hoy en día ya no es así. Antes era normal hacer toda la carrera profesional en la misma empresa, lo cual parece impensable para los jóvenes en 2011. La precariedad se ha ido instalando poco a poco. “Cuando hablamos de precariedad”, explica Atim León, asesor sindical en la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), “no hablamos necesariamente de ausencia de empleo sino más bien de trabajadores pobres; y no siempre en base al salario.”

Hoy en día, muchos jóvenes dan por sentado que tendrán que cambiar 15 veces de trabajo durante su carrera profesional. ¿Entonces por qué luchar para mejorar las condiciones laborales? Les caracteriza un discurso más individualista, muy lejos del sentimiento de solidaridad. “Montreal es la capital de los videojuegos”, prosigue Atim León. “En torno a esta industria se crean numerosos start-ups, lo cual atrae a muchos jóvenes que están preparados a dejar sus estudios para comprometerse en estas pequeñas PYME. Los engatusan con unas oficinas modernas y artilugios diversos, pero cuando la empresa se va a pique unos meses después, la realidad les vuelve a alcanzar.” El sector de los videojuegos es precario, la mano de obra tiene que ser flexible y no hay estabilidad ni de lejos. Por supuesto que no es el único sector que sufre a causa de la crisis. En Québec como en otras partes, los jóvenes son los primeros en padecerla. La aparición de esos empleos temporales pone en peligro su futuro puesto que en la mayoría de los casos los contratos de trabajo no incluyen un plan de jubilación.



© REUTERS

“En el seno de la FTQ tenemos cerca de un 30% de jóvenes menores de 35 años. En realidad no tenemos una campaña de reclutamiento, porque el sindicato está vinculado a la empresa, así que el trabajo se hace en su interior. Cuando hablamos con ellos, nos tomamos el tiempo de explicarles todo. Está claro que los jóvenes prefieren un trabajo donde las organizaciones sindicales estén presentes y tener unas condiciones laborales mejores.” Jean-Thomas Courchesne, joven profesor de inglés de 28 años y miembro del Comité de Juventud de la CSN (Confédération des syndicats nationaux) vuelve a mencionar el trabajo precario. “El trabajo atípico (precario, situación de trabajo a tiempo parcial, sin posibilidad de carrera profesional, temporal, autónomo por cuenta propia o el pluriempleo) se ha duplicado en cuestión de 10 años. Hoy en día más del 30% del trabajo en Québec es atípico. Los jefes dirán que los jóvenes quieren más flexibilidad, pero en realidad nos estamos alejando de la seguridad del empleo. Cada vez más jóvenes se vuelven fatalistas. El sindicato debe constituir el vínculo entre los jóvenes y la sociedad.” Jean-Thomas opina que las cosas están evolucionando favorablemente en el seno de las organizaciones sindicales. Más de un 25% de los miembros de la CSN son menores de 30 años, por lo que los jóvenes se sienten más comprendidos por su dirección.

## **Una jornada de reflexión**

En noviembre de 2010 la CSN organizó junto con varias organizaciones sindicales, entre ellas la FTQ, una jornada de reflexión sobre los jóvenes y el sindicalismo. Según el Comité de Juventud de la CSN, este evento, el primero de este género, conviene destacar, ha permitido plantear varios puntos y pistas de acción que interesan enormemente a los jóvenes quebequeses. Los jóvenes y las jóvenes activistas están dispuestos a ser actores implicados en sus organizaciones sindicales, aunque no dudan en señalar determinados problemas y exigir cambios. Los jóvenes que participaron en esta jornada expresaron en primer lugar su deseo de que haya más jóvenes implicados en los diversos niveles de las organizaciones sindicales, de modo que deben desarrollarse estrategias para favorecer esta implicación. También se discutió de la mejora de la comunicación, a fin de mejorar la penetración del punto de vista sindical en el seno de la sociedad así como en el interior del movimiento sindical. Por último, para asegurarse de que todos los miembros de las organizaciones sindicales tengan acceso a la información, conviene invertir continuamente en nuevos terrenos de expresión, como son las redes sociales, muy populares entre los jóvenes; garantizar un contacto humano directo y trabajar en la concienciación de los jóvenes.

## **La Formation Soleil**

Desde hace más de 20 años, la CSN organiza todos los veranos, junto con su Comité de Juventud, la Formation Soleil, una formación que permite a las y los activistas sindicales seguir una sesión de iniciación al sindicalismo en un entorno de vacaciones al aire libre. Esta formación está dirigida a todos los jóvenes de menos de 30 años de la CSN que apenas tengan o que carezcan de experiencia sindical. La formación tiene por objetivo sensibilizarles sobre la importancia del activismo y de la acción sindical. “Todos los miembros del Comité de Juventud de la CSN dan cursos durante la Formation Soleil”, explica Marisol Durand, del sindicato de trabajadores del Centro de salud y servicios sociales de Saint-Jérôme y miembro del Comité de Juventud. “Es esencial que escuchemos a los activistas, y esta formación nos brinda esa

oportunidad. En el medio de los hospitales donde trabajo, muchos jóvenes están a tiempo parcial, y gracias a los sindicatos aprenden a conocer mejor sus derechos.”

La misma opinión la comparte Alexandre Roy, joven Presidente del sindicato STT de Papier Couché d'Atlantic, afiliado a la federación de la industria manufacturera. “El Comité de Juventud es una verdadera correa de transmisión. Quién mejor que los jóvenes para hablar a los jóvenes. Nosotros somos sus embajadores. Año tras año, tenemos la impresión de que hay más gente que nos escucha.”

El trabajo precario, en Canadá como en otras partes, se ha convertido en una realidad para muchísimas personas, y más en particular los jóvenes. Nuevas formas de explotación son el lote cotidiano al que se enfrentan estos jóvenes, que en definitiva no han conocido otra cosa: trabajo a tiempo parcial, trabajo para agencias de colocación... Muchos de ellos se sienten desengañados y se vuelven fatalistas. Las organizaciones sindicales, conscientes de esta realidad, se han replanteado su postura y están proporcionando en su seno un mayor espacio para los jóvenes. Con un movimiento sindical fuerte y unido, superando el obstáculo del relevo sindical, los trabajadores estarán mejor defendidos en un mundo laboral que se está tornando más agresivo.



**CSI**

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica

Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815

E-Mail: [info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org) • Sitio Web: <http://www.ituc-csi.org>