



Nuestra agenda política y económica para los trabajadores y las trabajadoras jóvenes



ITUC CSI IGB

Confederación Sindical Internacional

Índice

Introducción	5
¿Por qué esta Agenda?	5
Nuestro programa de acción – Lo que quieren los trabajadores/as jóvenes	6
o Salarios justos para los trabajadores/as jóvenes	8
o Juventud y protección social	9
o Nuestra visión	10

Introducción

Este Foro tiene lugar en un momento en que el mundo atraviesa una grave crisis. Más de 100 países en el mundo están inmersos en algún tipo de conflicto. El 97 por ciento de los científicos están de acuerdo en que de no hacer algo, el cambio climático representa la mayor amenaza para la supervivencia de nuestro planeta. Hay 2.900 millones de trabajadores y trabajadoras en el mundo, pero sólo el 60 por ciento de ellos tienen un empleo formal. Más del 50 por ciento tienen un trabajo precario, y la mayoría de ellos son jóvenes. Los trabajadores y trabajadoras jóvenes aceptan empleos a tiempo parcial, temporales, de duración determinada y cero-horas, no como una opción personal sino por no tener otra alternativa disponible. Está previsto que la cifra de jóvenes desempleados a nivel mundial se sitúe en 71 millones para 2017. Se está registrando el aumento más drástico de las desigualdades, entre países y dentro de cada país, desde la Segunda Guerra Mundial. Los ricos son cada vez más ricos y los pobres cada vez más pobres. La

gente joven se siente cada vez más marginada y abandonada por la 'clase política', mientras somos testigos del implacable avance del nacionalismo, el populismo, el racismo, la xenofobia, la misoginia y la homofobia.

La juventud se enfrenta a un futuro terriblemente incierto. Pero no somos impotentes, podemos dar forma al futuro que queremos.

Desde la Primavera Árabe hasta los movimientos *Occupy Wall Street* y *Black Lives Matter* en los Estados Unidos; las fuertes protestas estudiantiles en Chile, Québec, Francia y México; los jóvenes activistas de los nuevos partidos políticos Podemos en España y *Syriza* en Grecia; o las campañas de sindicalización en gigantes corporativos como *Starbucks* y *McDonalds*, la juventud trabajadora ha venido contestando abiertamente el status quo del sistema político y económico predominante.

¿Por qué esta Agenda?

Queremos construir un futuro diferente. Un futuro donde los valores de la paz, la democracia, la solidaridad y la justicia social se conviertan en una realidad. Queremos un movimiento juvenil informado y comprometido políticamente. Queremos empleos decentes de calidad para la gente joven – en todo el mundo. Queremos una transición justa que permita a los y las jóvenes beneficiarse de los cambios en el mundo del trabajo –ya sea en la economía gig, la economía del conocimiento o la economía verde—. Queremos tener la posibilidad de elegir y tomar decisiones sobre nuestras vidas. Queremos educación, sanidad, cuidados infantiles, cuidados sociales de calidad y disponibles para todos. Queremos reforzar el poder y la fuerza de nuestro movimiento a través de nuestro propio activismo y liderazgo.

La gente joven quiere un sistema económico que garantice los derechos humanos fundamentales, proteja nuestro planeta, de prioridad a las personas sobre las empresas, y cubra las necesidades básicas para que todos puedan vivir de manera decente y digna.

Nuestra Agenda Política y Económica para los trabajadores y trabajadoras jóvenes constituye un llamamiento a todos nosotros –sindicalistas, líderes, organizadores, activistas– para hacer uso de nuestro poder colectivo y hacer de este mundo el mundo que queremos.

Nuestro programa de acción – Lo que quieren los trabajadores/as jóvenes

Hoy en día, cuando las plataformas digitales se promueven como una nueva manera de obtener ingresos, resurgen algunos viejos argumentos. La propaganda afirma que la economía “gig” es apasionante y empoderadora, y permite a los trabajadores asumir el control. Por otro lado, la economía “compartida” implica medios de producción y consumo donde todos se benefician. Lo que no se dice, por supuesto, es que estas nuevas economías implican que los trabajadores/as dejen de lado contratos de empleo y seguridad social, y se olviden de la noción de jornadas de trabajo regulares donde puedan conciliar trabajo, familia y ocio. Se considera que las regulaciones ya no son relevantes, sencillamente porque los bienes y servicios se aportan por mediación de una aplicación o una plataforma web.

Los trabajadores/as que brindan servicios a través de compañías como Uber o Upwork tienen que hacerse cargo ellos mismos de pagar las cotizaciones a la seguridad social, los impuestos y la formación, además de no tener ningún control sobre los precios, las condiciones de trabajo, la seguridad o sus datos personales. Compiten unos contra otros para obtener un suministro de trabajo irregular e imprevisible. Los propietarios de las plataformas se embolsan miles de millones de este modelo, gracias en parte a unas cómodas relaciones con políticos a distintos niveles del Gobierno.

Los trabajadores y trabajadoras jóvenes quieren lo que todos los trabajadores siempre han querido:

- garantía de protecciones laborales mínimas (independientemente de la relación de empleo)
- igualdad de oportunidades
- empleos seguros y protegidos
- lugares de trabajo libres de cualquier forma de discriminación y violencia
- salarios con los que uno pueda vivir y hacer planes con vistas al futuro
- sistemas de protección social sensibles al género durante todo el ciclo vital
- **tener voz y voto en nuestros lugares de trabajo, a través de la negociación colectiva y el diálogo social**

Organizar a los conductores de Uber en Nueva York – Un sindicato con otro nombre...

En octubre de 2016, Uber y el sindicato *International Associated of Machinists and Aerospace Workers* anunció la formación de una asociación para los conductores en la ciudad de Nueva York. El *Independent Drivers Guild*¹ (gremio de conductores independientes) es un proyecto conjunto entre el sindicato *Machinists Union District 15* y los conductores que operan mediante plataformas, que representa a los más de 35.000 conductores de Uber en la ciudad. El Gremio funciona como un afiliado del sindicato y representará a los conductores autónomos en reuniones con Uber, particularmente cuando éstos contesten las decisiones de Uber respecto a su desactivación.

A través de esta asociación los conductores de Uber tendrán acceso a descuentos en servicios jurídicos, seguros de vida y de invalidez, cursos educativos y asistencia en carretera, así como a un centro en línea de recursos de ayuda a los conductores. No obstante, los miembros del gremio no podrán negociar cuestiones como salarios, vacaciones remuneradas, seguros de salud, o compensaciones a los trabajadores. Además, en base al acuerdo sindical con Uber, el gremio no intentará sindicalizar a sus conductores ni obtener su reconocimiento por parte del Consejo Nacional de Relaciones Laborales en tanto que empleados de la compañía.

El sindicato acordó además ayudar a Uber a presionar a los legisladores del Estado para que se aplique el mismo recargo a todos los tipos de vehículos de alquiler (actualmente la ley del Estado de Nueva York impone un recargo del 9 por ciento a los vehículos de alquiler con conductor). Si la compañía y el sindicato tienen éxito, Uber ha prometido que el dinero extra obtenido se invertirá en un fondo destinado a proporcionar prestaciones a los conductores, como por ejemplo vacaciones remuneradas.

¹ <https://drivingguild.org/>

Presionaremos para:

- invertir en infraestructura social así como en infraestructura física, para la creación de empleos decentes para los trabajadores y trabajadoras jóvenes, contribuyendo a romper las barreras de género y apoyando los sistemas de protección social
- Una transición justa a empleos verdes en lugar de una economía dependiente del carbono. ¡No habrá empleos en un planeta muerto!
- Medidas de transición del empleo informal al empleo formal
- una transición adecuada de la escuela al trabajo, que incluya aprendizajes de calidad que abran la vía a un empleo regular
- programas de formación profesional adaptados a las necesidades del mercado laboral
- vías para el aprendizaje a lo largo de toda la vida y orientación profesional
- debida diligencia y responsabilidad conjunta de las grandes firmas y los subcontratistas en las cadenas mundiales de suministro

Promover empleos verdes y medios de subsistencia en zonas rurales – SEWA India

La *Self Employed Women's Association* (SEWA) en la India ha desarrollado una impresionante capacidad para organizar a mujeres desfavorecidas ayudándolas a lograr el empoderamiento económico, político y social, y a tomar conciencia de la importancia de la acción y la negociación colectiva para mejorar su bienestar individual y colectivo. Esta ha sido una estrategia particularmente útil en las áreas rurales, donde las mujeres que trabajan por cuenta propia se encuentran aisladas y no son conscientes de sus derechos ni de su potencial económico. Estructuras innovadoras, como federaciones y redes, han fomentado el liderazgo y la autosuficiencia de las mujeres a distintos niveles.

Una de las principales prioridades de organización de SEWA es la promoción de empleos y medios de subsistencia “verdes” en las áreas rurales. Gracias a una subvención del banco indio ICICI, SEWA está implementando la iniciativa *Haryali Green Energy* que aspira a aportar acceso asequible a una energía sostenible en toda India, equipando a 200.000 hogares rurales con luz procedente de la energía solar y cocinas que utilicen una energía limpia. SEWA ha venido sosteniendo desde hace décadas que el acceso a la energía es vital para emancipar a las comunidades, especialmente las mujeres, que se encuentran marginadas política y económicamente.

Estudio de caso: Aprendizajes de calidad para los jóvenes – Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

El sistema de formación profesional en alternancia en Alemania es un importante motor para la economía alemana y para conseguir la entrada de la gente joven en el mercado laboral. En diciembre de 2014, se establecería la “Alianza para la Educación y Formación Profesional” – una alianza de representantes de empleadores, sindicatos y del Gobierno – con el objetivo de mejorar y reforzar la formación en alternancia, incrementando el número de puestos de aprendizaje ofrecidos y suavizando la transición de la escuela a la formación profesional.

La central sindical Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) se ha esforzado además por asegurarse de que las oportunidades para iniciar un aprendizaje estén también disponibles para los jóvenes que pertenecen a grupos desfavorecidos (de extracción social baja, 2ª y 3ª generación de migrantes, jóvenes con discapacidades, etc.). Se ha prestado particular atención a la promoción de las posibilidades de formación de aquellos que abandonan la escuela con unos bajos conocimientos en matemáticas y/o alfabetización, ayudándolos a realizar una opción de carrera profesional mejor informada.

La DGB aduce que unas buenas condiciones de trabajo conseguirán que más jóvenes se interesen en realizar aprendizajes, garantizando así suficiente mano de obra cualificada para el futuro. Teniendo esto en cuenta, la sección de juventud de la DGB publica un informe regular sobre condiciones de aprendizaje. La DGB y sus sindicatos miembros utilizan los resultados del informe para apoyar sus campañas en los lugares de trabajo, reivindicando mejores condiciones de trabajo para los aprendices durante las reuniones de la alianza y como parte de las actuales revisiones de la ley sobre formación profesional.

2 Un nuevo estudio de la CSI muestra que invirtiendo en la economía de cuidados apenas el 2% del PIB en tan solo siete países se podrían crear más de 21 millones de puestos de trabajo, y ayudar a los países a superar el doble desafío que plantean el envejecimiento de la población y el estancamiento económico. Ver el informe: <http://www.ituc-csi.org/invertir-en-la-economia-de-16984>

3 En 2015, la OIT adoptó una norma del trabajo que incluye políticas y medidas para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. Véase: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/media-centre/news/WCMS_375640/lang-es/index.htm

4 Véase el informe Nuevos Frentes de la CSI sobre las cadenas de suministro: <http://www.ituc-csi.org/supply-chains?lang=es>

Salarios justos para los trabajadores/as jóvenes

En las últimas tres décadas, la participación de los ingresos nacionales que se destinan a los salarios de los trabajadores ha venido descendiendo de manera continua. Dentro de los países de la OCDE, la parte del trabajo en la renta total ha descendido de más del 66% en los años 1990 al 62% en la década de 2000. Los trabajadores y trabajadoras jóvenes resultan particularmente afectados. El impacto es aún mayor sobre las jóvenes trabajadoras, jóvenes trabajadores con discapacidades o pertenecientes a grupos racializados.

Incluso donde existe un salario mínimo, las leyes en ocasiones permiten que se discrimine a los jóvenes, aplicándose salarios inferiores al mínimo legal para aquellos con edades comprendidas entre los 18 y los 21 años, por ejemplo. Los jóvenes tienen además más posibilidades de ser víctimas

“ **La ley me trata como a un adulto – así que tendría sentido que mi empleador también lo haga. Cobro un 30 por ciento menos por hacer el mismo trabajo que los demás.** ”

Trabajador de 18 años en el sector minorista, Australia

de explotación en el lugar de trabajo mediante arreglos de pago en efectivo, trabajo en prácticas no remunerado, pagos inferiores a lo estipulado, hostigamiento y acoso.

Para los jóvenes que viven en hogares de bajos ingresos o que deben compaginar el trabajo con otras responsabilidades (como el cuidado de algún familiar), cobrar salarios “junior” en lugar de salarios de “adulto” puede tener consecuencias enormes en su capacidad de llevar comida a la mesa o tener acceso a la sanidad y la educación. Esto hace que los jóvenes tengan un riesgo aún mayor de caer en la pobreza.

Y para las trabajadoras jóvenes, que posiblemente tengan igual educación, cualificaciones y preparación que sus compañeros hombres, la brecha salarial de género persistente (de hasta el 70 por ciento en algunos países), no tiene justificación alguna.

Organizaremos en torno a cuestiones como:

- salarios mínimos vitales no discriminatorios
- salarios negociados colectivamente que nos aporten una parte justa correspondiente a nuestro trabajo – independientemente de la edad
- acabar con la brecha salarial de género y otras prácticas salariales discriminatorias
- que no haya penalización por maternidad en salarios, oportunidades de empleo, perspectivas de carrera profesional y pensiones

Campaña RESPECT en el sector de comida rápida – SENTRO Filipinas

En Filipinas, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en el sector de la comida rápida tienen contratos de cero-horas. Encuentran condiciones de trabajo extremadamente explotadoras, incluyendo horas extras obligatorias (calificado como robo de salario), exposición a riesgos de SST (Salud y Seguridad en el Trabajo) –siendo las quemaduras la lesión laboral más común– y presiones por parte de la dirección para exigir cada vez mayor rendimiento. Muchos están agobiados por las deudas. Los trabajadores y trabajadoras generalmente se sienten inseguros y no se atreven a protestar contra estos abusos.

En respuesta a esos problemas, SENTRO estableció la Alianza RESPECT (Respeto por los trabajadores y trabajadoras de comida rápida), con el objetivo de organizar a los trabajadores en la industria de la comida rápida para reivindicar un salario vital y empleos seguros para estos trabajadores/as y obtener el reconocimiento sindical. SENTRO aspira a establecer un sindicato que cubra toda la industria de la comida rápida.

SENTRO combina además esta campaña con su campaña más amplia destinada a organizar jóvenes en escuelas y comunidades para luchar contra el empleo precario entre la juventud y promover la adopción de nuevas leyes que protejan a los trabajadores/as jóvenes.

RESPECT ha venido organizando activamente a los trabajadores en McDonald's⁵ y se ha sumado a la campaña global apoyada por varias afiliadas de la UITA⁶ y otros sindicatos en todo el mundo. La Alianza cuenta actualmente con 100 miembros en las ciudades de Marikina y Quezón, pero tiene previsto ampliar su membresía en toda Filipinas para 2018.

⁵ McDonald's, la mayor cadena de comida rápida del mundo, ha sido pionera en el empleo y abuso generalizado de trabajo por contrata en la industria de la comida rápida, que mueve miles de millones de dólares. Ver más: <http://www.sentro.org/?tag=respect-fast-food-workers-alliance>

⁶ La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

Juventud y protección social

La protección social tiene importancia para la gente joven. Los trabajadores y trabajadoras jóvenes representan un número considerable de los pobres que trabajan, desempleados o de aquellos empleados en el sector informal. Los y las jóvenes de hogares pobres a menudo no cuentan con los recursos necesarios para completar su educación y aspirar a encontrar empleos decentes. Cuando se producen desastres, resultan además afectados por contratiempos añadidos, incluyendo la paralización de actividades generadoras de ingresos, y están más expuestos a contraer enfermedades. Al igual que las demás madres, las madres jóvenes deben afrontar además dificultades para criar y garantizar servicios básicos para sus hijos.

En la actualidad, el 80 por ciento de la población mundial no tiene acceso a la protección social.⁷ Para los jóvenes, esto implica no contar con protección de la maternidad ni ayudas para el cuidado de los niños, no disponer de prestaciones de desempleo, no tener un seguro en caso de lesiones laborales, y la perspectiva de llegar a la jubilación en una situación de pobreza. Invertir en sistemas de protección social más firmes y servicios públicos adecuados permitirían a los trabajadores y trabajadoras jóvenes un grado de protección básica en la economía globalizada, aportando empleos decentes en el sector público, y haciendo frente a problemas sociales que repercuten en los jóvenes.

“**Entre los jóvenes se registra una alta incidencia del VIH/SIDA, adicción al alcohol y las drogas, trastornos mentales, y riesgos de salud reproductiva. Los tratamientos de estas afecciones pueden resultar caros, y revelarlas puede desembocar en discriminación por parte del empleador. Debe incluirse a trabajadores/as jóvenes en las discusiones sobre prevención del estigma en el trabajo y desarrollar sistemas en los lugares de trabajo para ayudar a los trabajadores y trabajadoras jóvenes con problemas de salud.**”

Mediante la organización, las presiones y el diálogo social, podemos defender y expandir los sistemas existentes de protección social⁸ y crear otros nuevos ahí donde estén ausentes o sean inadecuados, respondiendo a la realidad de los lugares de trabajo modernos y la mano de obra moderna.

7 Ver: <http://www.world-psi.org/es/los-niveles-minimos-de-proteccion-social-mas-informacion>
8 La Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pisos de Protección Social, de 2012, reclama pisos nacionales de protección social accesibles a todos los necesitados. Ver: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/socialprotectionfloor_madesimple.es.pdf

Obtención de mejores pensiones públicas – Canadian Labour Congress (CLC)

En la actualidad, menos del 40 por ciento de los trabajadores y las trabajadoras canadienses tienen acceso a un plan de pensiones en el trabajo – lo que implica que 11 millones de canadienses están obligados a tomar sus propias disposiciones si quieren ahorrar para la jubilación. Algo que resulta difícil, especialmente para los trabajadores jóvenes en una economía donde los costos de la enseñanza superior son muy elevados y resulta difícil obtener buenos empleos seguros.

Tras ocho años de campaña, los sindicatos canadienses celebran la primera expansión del Régimen de Pensiones Canadiense (RPC) en 50 años.⁹ Los sindicatos movilizaron tanto a activistas jóvenes como más mayores, educando a sus miembros y al público en general, y hablaron con una única voz sobre por qué la ampliación del RPC es tan importante. Con el tiempo, se ganaron el favor de la opinión pública y un amplio apoyo, desde la Federación Canadiense de Estudiantes a diversos grupos de jubilados. El movimiento sindical hizo de la expansión del RPC un tema electoral durante las elecciones federales de 2015, contribuyendo a conseguir un cambio en el Gobierno Federal. Los esfuerzos de los sindicatos canadienses suponen una mejora considerable en las pensiones públicas para las generaciones venideras.

Los trabajadores y trabajadoras jóvenes serán los más beneficiados de la expansión gradual propuesta, cuyo impacto será mayor sobre las pensiones de los futuros jubilados. Las pensiones públicas son la mejor manera en que los jóvenes pueden ahorrar para su jubilación, por tres motivos: (1) el RPC es un sistema de contribuciones diferidas, cuyo costo se comparte a partes iguales por el trabajador y el empleador; (2) el RPC es seguro y ha demostrado ser un plan sólido desde hace al menos 75 años, lo que implica que seguirá ahí para las futuras generaciones; y (3) el RPC es totalmente portable – lo que implica que los jóvenes podrán cambiar muchas veces de empleo durante su vida activa, y siempre tendrán cobertura. En tiempos de precariedad, esto resulta esencial para que los trabajadores y las trabajadoras jóvenes consigan ahorrar.

9 <http://canadianlabour.ca/news/news-archive/canadian-unions-celebrate-announcement-universal-cpp-expansion>

Nuestra visión

Nuestra visión es la de un movimiento integrado por sindicalistas activos, aliados progresistas, estudiantes, y grupos comunitarios y juveniles, políticamente comprometidos e informados. Hoy en día la información fluye con enorme rapidez en todo el mundo, y los jóvenes están más interconectados que nunca antes en la historia. Esto plantea tanto oportunidades como amenazas, y debemos aprender a utilizar las redes sociales y la tecnología de la información sacándoles el mejor partido. Iniciativas simples que contribuyen a educar a la gente joven, como conversaciones en un café o a las puertas de su trabajo, tutorías informales, orientación a los nuevos miembros, pueden contribuir considerablemente a crear el movimiento activo y bien informado que queremos.

“ He venido organizando a jóvenes desde hace 9 años. Escucho sus historias, los he oído, los he visto, he convivido con ellos. No quieren tener empleos flexibles; no es eso lo que quieren. Lo que queremos es un empleo seguro, un trabajo decente. Queremos empleos garantizados, puestos en prácticas justos, empleos verdes. Queremos una política industrial adaptada a nuestro sistema educativo y a las necesidades de la economía. El empleo juvenil no sólo se refiere a nosotros, los jóvenes. Se refiere a todos. Nos concierne a todos. Así que vamos, unamos nuestras fuerzas para hacer realidad la obtención de empleos seguros y decentes para la juventud. ”

Joven organizador, Filipinas

Existen numerosas vías para que los sindicatos incorporen a los trabajadores y las trabajadoras jóvenes en sus programas estratégicos, por ejemplo, a través de la defensa de políticas públicas, organización específica, o campañas y programas políticos y sindicales. El movimiento sindical a todos los niveles debería adoptar un programa de inclusión de los trabajadores y trabajadoras jóvenes, mediante la creación de la infraestructura necesaria para fomentar su inclusión y liderazgo. Para construir un movimiento sindical fuerte para las décadas venideras, los sindicatos han de dar muestras de su relevancia e importancia para la juventud, luchando por sus derechos en el trabajo, dando prioridad a las cuestiones que les afectan, defendiendo unas políticas públicas sólidas, e dándoles voz en la toma de decisiones internas.

El movimiento sindical internacional debe invertir en el desarrollo de liderazgo entre los trabajadores/as jóvenes, para contar con una nueva generación de líderes sindicales y ampliar las vías para una acción colectiva de todos los trabajadores. Empoderando a los jóvenes dentro del movimiento, los sindicatos permitirán que los trabajadores y trabajadoras jóvenes construyan a partir de las bases, reconociendo su capacidad para abordar cuestiones que revisten importancia para los jóvenes y forjar asociaciones fuera de las estructuras sindicales tradicionales.

Los comités de juventud desempeñan un importante papel a la hora de dar forma a los procesos de toma de decisiones y realizar aportaciones a los mismos. Un número cada vez mayor de centrales sindicales nacionales han tomado conciencia de la importancia de crear una plataforma donde los trabajadores/as jóvenes puedan intercambiar y desarrollar ideas, estrategias, políticas, programas y visiones; estableciendo redes, comités y departamentos de juventud que se ocupen de abordar las cuestiones que interesan a los trabajadores/as jóvenes y promover el desarrollo de liderazgo.

Sabemos que debemos encontrar nuevas maneras de organizar a los trabajadores y las trabajadoras jóvenes, llegando a sectores donde tradicionalmente no se habían organizado sindicatos en el pasado, y siempre educando a los estudiantes y jóvenes trabajadores/as sobre sus derechos laborales y sociales. Nuestro programa de organización ha de ser inclusivo – llegando a mujeres, trabajadores/as de color, migrantes, discapacitados y LGBTI. Nuestra estrategia aprovechará el potencial de las nuevas tecnologías y las redes sociales para llegar hasta los trabajadores.

Las políticas de afiliación directa parecen atraer particularmente a trabajadores/as jóvenes que podrían cambiar de empleo frecuentemente, o que quizás no están clasificados como “empleados”. Por ejemplo, en 1999, la FNV abrió la posibilidad de afiliación a los trabajadores/as autónomos. En total, FNV tiene un total de 25.000 autónomos entre sus miembros. Como parte del paquete de membresía, los trabajadores/as pueden concertar seguros de salud o de invalidez con tarifas mucho más atractivas que si lo hiciesen individualmente.¹⁰ La CTA en Argentina propicia también la afiliación directa, que permite a los trabajadores/as ser miembros de la central sindical y tener voz en la central sindical, sin necesidad de estar afiliados a un gremio.

¹⁰ “Estrategias sindicales para afiliarse a nuevos grupos de trabajadores – Países Bajos”, Observatorio Europeo de la Vida Laboral: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers>

Programas de aprendizaje ampliados y focalizados – EE.UU.

Los aprendizajes, o aprendizaje a través de prácticas laborales, son una forma de transición de la escuela al trabajo que además suele facilitar la incorporación de trabajadores/as jóvenes en los sindicatos. En EE.UU., por medio de programas de aprendizaje, los jóvenes adquieren cualificaciones transformadoras para poder realizar un trabajo de calidad y conseguir empleos sólidos – a menudo en nuevas industrias con tecnología ecológica de vanguardia. Los sindicatos estadounidenses han realizado un esfuerzo intencionado para llegar a comunidades, escuelas y poblaciones mal servidas (como mujeres, minorías y migrantes) en estos programas.

En tanto que jóvenes sindicalistas, nos comprometemos a:

- auto-organizarnos para crear espacios para los trabajadores/as jóvenes en nuestras organizaciones
- auto-organizarnos para reclutar a más jóvenes en los sindicatos
- obtener tutorías con miembros sindicales experimentados
- mejorar nuestras técnicas de liderazgo mediante actividades de aprendizaje entre pares
- participar en el establecimiento de los programas de negociación colectiva
- participar en la programación política
- establecer campañas que aborden las preocupaciones específicas de los trabajadores/as jóvenes
- reforzar las conexiones entre los trabajadores/as jóvenes a nivel nacional, regional y global.

