



# ESPECIAL: ENCUENTRO DE JÓVENES SINDICALISTAS

# Programa del encuentro

## Viernes 27 de junio

**Llegada de participantes** 17:00 - 18:00 horas.

**Presentación del Encuentro y coloquio** 18:00 - 19:00 horas.

La actualidad política y sindical, el futuro y el papel de la juventud.

*Jaime Cedrun, secretario general, y Paula Guisande, secretaria de políticas de conocimiento y juventud de CCOO de Madrid.*

**Presentación del documental "Sindicalistas" y debate** 19:00 - 21:00 horas.

*Adrián Redondo, secretario de empleo, formación y juventud de CCOO de Asturias, Alejandro Zapico, director del documental, y Tania Pérez, secretaria confederal de juventud.*

*Modera: José M. Ruiz*

**Cena.** 21:00 horas.

## Sábado 28 de junio

**Desayuno** 09:00 horas.

**Relaciones laborales en España tras las últimas reformas** 10:00 - 11:30 horas.

*Adoración Guamán  
Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
(Universidad de Valencia)*

*Modera: Miriam Morales*

**Dudas y debate.** 11:30 - 12:00 horas.

**Descanso.** 12:00 - 12:30 horas.

**La organización en la empresa.** 12:30 - 14:00 horas.

La participación de mujeres y jóvenes

*Paco Cruz, secretario de Organización de CCOO Madrid.  
Mesa de experiencias: Azucena Martín, Rafa Porrino, Manu Barriga.*

**Dudas y debate.** 14:00 - 14:30 horas.

**Comida.** 14:30 horas.

**La actividad sindical en la empresa.** 16:00 - 17:30 horas.

Mesa redonda con delegados y delegadas de distintos sectores.

**Dudas y debate.** 17:30 - 18:00 horas.

**Descanso.** 18:00 - 18:30 horas.

**La organización de la juventud en la empresa.** 18:30 - 20:30 horas.

Grupos de trabajo.

**Cena y fiesta popular-sindical.** A partir de las 21:00 horas.

**Domingo 29 de junio** 10:00 horas.

**Desayuno.** 11:00 - 12:30 horas.

**El día a día de la actividad sindical.** 12:30 - 13:00 horas.

Problemas y soluciones. Casos prácticos.

**Dudas y debate.** 13:00 - 14:00 horas.

**Clausura del encuentro.** 14:00 horas.

Evaluación y conclusiones.

**Comida.**

**Sindicato Joven de CCOO de Madrid**



Calle Lope de Vega 38, 5º Planta.  
28014 Madrid. Tel: 915365207. ext:5207  
E-mail: [juventud.usmr@usmr.ccoo.es](mailto:juventud.usmr@usmr.ccoo.es)  
[www.sindicatojovenccoomadrid.org](http://www.sindicatojovenccoomadrid.org)



**Madrid Sindical Joven CCOO de Madrid**  
c/ Lope de Vega, 38. 5º planta  
28014. MADRID

**Elabora y dirige:** Secretaría de Juventud. Paula Guisande

**Participa:** Secretaría de Comunicación

**Redacción:** Antonia Fernández, José M. Ruiz, Paula Guisande

**Imagenes y portada:** Adrián Mozas

**Realización:** Unigráficas Adrián Mozas

**Edita:** Ediciones GPS Madrid

Formatea el sistema  
Por una formación activa

# Mesa de delegados y delegadas

## Elena Díaz (Prisiones)

El empleo público lleva años sufriendo el acoso de las políticas neoliberales, que ven en los servicios públicos una oportunidad de negocio y, más recientemente, las consecuencias de las políticas de austeridad, que han supuesto un empeoramiento notable de las condiciones de trabajo y la destrucción de miles de empleos. La tasa de reposición y las privatizaciones son amenazas reales para los servicios públicos, cuyos trabajadores y trabajadoras son cada día menos y mayores.

El sector de Prisiones de CCOO se encuentra en la actualidad inmerso en un proceso de asambleas y movilizaciones con el objetivo de unir a la plantilla e involucrarla, junto a la ciudadanía, en la defensa del servicio público y de las condiciones laborales.

## Álvaro Luque (Renault Retail)

Los sindicalistas de CCOO en esta empresa se enfrentan a una situación similar a los de cualquier otra: cierre de centros, represión de la actividad sindical y los intentos repetidos de la dirección de rebajar las condiciones laborales. Una plantilla formada por jóvenes, a quienes se inculca miedo, y mayores, que han perdido la ilusión.

Aunque la afiliación sindical es bastante elevada, llegando a un 60%-70% en talleres, resulta difícil movilizar a una plantilla que sufre estrés, y otros daños psico-sociales, y vive bajo la presión constante, y creciente, de unos ritmos inhumanos de trabajo.

En una empresa donde apenas el 12% de la plantilla son mujeres, los avances sindicales en material de igualdad cobran especial importancia. Es por ello que la sección sindical de CCOO se congratula por la firma del plan de igualdad que incorpora avances, entre otros, en permisos de maternidad y paternidad.

## Mario Morales (Serunión)

La dispersión de centros de trabajo es, tal vez, el principal desafío de la sección sindical de CCOO en Serunión: 160 centros de trabajo en 33 municipios de Madrid. Es por ello que ganan especial protagonismo los métodos y medios de comunicación con la plantilla.

Los sindicalistas de CCOO en Serunión se han puesto como objetivo incluir a toda la plantilla en la acción sindical, que han dividido en tres grandes áreas: organización, comunicación y coordinación, y luchar contra el miedo que, también en esta empresa, pretende desmovilizar a trabajadores y trabajadoras. Su perfil es diverso y extremo: por un lado, personas con muy poca cualificación y, por otro, personas muy formadas. Estas últimas tienden a abandonar rápidamente la empresa.

## Jonathan Fernández (Contenedores Madrid UTE)

La plantilla de esta contrata, asumida por tres empresas unidas a tal efecto, presenta una edad media de 45 años. Las personas jóvenes, cuyos contratos eran fundamentalmente temporales, fueron las primeras en sufrir los recortes de personal.

Entre los objetivos de la sección sindical de CCOO en la empresa están el garantizar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos en la empresa y el llegar al 100% de la plantilla, aumentar su motivación y conciencia de clase.

Como en la mayor parte de los casos, la empresa dificulta la labor de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, lo que les ha supuesto recurrir a la Inspección de Trabajo para hacer valer, y que se respeten, los derechos sindicales.



## Rosa Galbarro (Alcampo)

Otro sector en el que ejercer la actividad sindical no es fácil, en una empresa que vulnera la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y donde el sindicalismo amarillo perversamente la legítima representación de trabajadores y trabajadoras firmando acuerdos que van contra sus propios intereses.

En la actualidad la plantilla está compuesta, casi al 100%, por personal a tiempo parcial y/o eventual, muchos de los cuales finalizan sus contratos antes de cumplirse el año, por lo que no tienen acumuladas cotizaciones suficientes como para cobrar la prestación por desempleo.

El perfil contratado por la empresa es variable, adaptándose en función de las bonificaciones a la Seguridad Social a las que puedan acceder. Los procesos de selección tampoco son transparentes ni objetivos. Se está, incluso, contratando personal a través de empresas de servicios con el salario mínimo, aunque se trate de puestos de trabajo relacionados directamente con la actividad regular de la empresa. Esto está contribuyendo a fragmentar y dividir a la plantilla y dificultando la organización de los trabajadores y trabajadoras y la acción sindical.

Pese al "buen rollo" que pretende "vender" la empresa a sus "colaboradores", como viene a llamar a los trabajadores y trabajadoras, la realidad es que se están llevando a cabo despidos por bajo rendimiento, sustituyéndose al personal despedido por nuevas contrataciones en peores condiciones.

Los ritmos de trabajo y la sobre exigencia están afectando a la salud de la plantilla, aumentando los riesgos psicosociales y las probabilidades de sufrir accidentes laborales.

## Víctor Pascual (Telefónica)

Telefónica de España pertenece a un grupo de empresas que en algún momento llegó a tener 90.000 trabajadores y trabajadoras, aunque en la actualidad cuenta con 23.000. En el grupo conviven trabajadores y trabajadoras con una amplia variedad de condiciones, diferentes en función de la empresa para la que trabajen. Estas diferencias, una vez más, suponen una dificultad a la hora de movilizar a la plantilla. Es por ello que la sección sindical de CCOO aspira a que aquellos trabajadores y trabajadoras con situaciones más estables y mejores condiciones encabecen la lucha y refuerzen a quienes menos posibilidades tienen de movilizarse.

Otros de los objetivos del sindicato en la empresa son reforzar la lucha por unas mejores condiciones y la transparencia y comunicación hacia los trabajadores y trabajadoras, esperando así aumentar también su participación. Evolucionar sin perder la esencia, y ofreciendo soluciones y respuestas a la plantilla, a diferencia de lo que están haciendo desde el contra sindicalismo populista.



## Una visión joven de la situación actual. Conclusiones y propuestas

### Aunar esfuerzos y vencer el miedo

El paro, la precariedad y la ruptura del modelo de relaciones laborales (con varias reformas laborales y recortes de derechos) han supuesto que resulte más difícil organizar a los trabajadores y trabajadoras en sus centros.

El individualismo que se pretende instaurar en la sociedad y el conjugar los ritmos y las fórmulas participativas de los movimientos sociales con los propios suponen un desafío para la organización, como también el lograr que los trabajadores y trabajadoras vengan el miedo y se impliquen en la actividad sindical, a pesar de la represión y de la campaña de criminalización de los sindicatos.

El nivel de participación e implicación por parte de la afiliación no es tan elevado como sería deseable. Las personas en situación laboral precaria y con empleos temporales no encuentran un espacio estable donde participar en el sindicato, con excepción del Sindicato Joven, que se limita a este colectivo. En cuanto a las personas jóvenes, se constata que no hay suficientes en el sindicato, por lo que es fundamental aumentar su afiliación y participación para poder iniciar el relevo generacional de forma progresiva.

La situación de crisis y la irrupción de nuevos movimientos sociales suponen las principales oportunidades para el sindicato en el momento actual. La sociedad se ha empoderado y es más consciente de la necesidad de organizarse. Ahora reivindica con más vehemencia sus derechos y se percibe un aumento de la conciencia de clase.

### Reforzar la organización

La estructura y los recursos, fundamentalmente humanos, equipos sindicales, militancia y afiliación, son las principales fortalezas, como así también la experiencia, la especialización, la tradición y la identidad de la organización. El compromiso con la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora, junto con los aciertos históricos se consideran claves. Las CCOO son percibidas como un referente de clase.

Pero la gran estructura organizativa de CCOO puede suponer, al mismo tiempo, una debilidad a la hora de hacer frente a los cambios. Aprovechando todos los recursos y la experiencia acumulada debe reforzarse la organización con nuevos mecanismos de participación, con mayor coordinación y colaboración entre estructuras. La implantación en los centros de trabajo, la presencia en redes sociales y la oferta formativa son fortalezas que deben estar al servicio de ese impulso hacia el futuro.

### Comunicar mejor y recuperar la presencia

Mejorar la comunicación se percibe como uno de los grandes desafíos para la organización. Resulta fundamental contrarrestar la dilatada campaña de desprestigio y poner remedio a las propias deficiencias a la hora de comunicar, adaptando el lenguaje a los tiempos, trasladando un mensaje claro a los trabajadores y trabajadoras, y logrando que se conozca todo lo que hace el sindicato (que es mucho más de lo que se percibe).

### Reivindicar el sindicalismo de clase

El sindicalismo amarillo, promovido por las empresas, o el corporativismo, con aspiraciones únicamente profesionales, suponen una amenaza para la unidad de la clase trabajadora y, en lo práctico, para la acción sindical y la negociación colectiva.



## De garantía juvenil a garantía empresarial

El viernes 4 de julio el Gobierno central volvió a utilizar la fórmula del Real Decreto Ley para introducir por la puerta de atrás medidas que nos afectan gravemente. Es totalmente censurable que siga utilizando un mecanismo legislativo para casos de "extraordinaria y urgente necesidad", evitando el debate político y social, para imponer reformas que lesionan, aún más, los derechos y condiciones de vida de la ciudadanía. Sigue diciendo mucho de cómo entiende el PP la democracia, a la vez que se confirma el secuestro de ésta por parte de las élites económicas y los grupos de presión.

Uno de los puntos que legisla el RDL 8/2014 es el de la Garantía Juvenil, que resulta en una excusa "perfecta" para dar una nueva vuelta de tuerca a la precariedad laboral de las personas jóvenes y otra oportunidad para transferir fondo públicos a manos privadas.

La idea original de la Garantía Juvenil, aunque nada se parece a lo que se pretende implantar en España, debe entenderse como una medida paliativa y coyuntural para combatir algunos de los efectos de las altísimas tasas de paro juvenil y facilitar la inserción de los colectivos con más dificultades en el mercado de trabajo. En ningún caso será capaz de generar empleo por sí misma, ni debería utilizarse como excusa para que la incorporación al empleo de las personas jóvenes sea precaria por norma general.

Por encima del marketing que el Gobierno le aplica a sus medidas, la Garantía Juvenil española, tal como está planteada en el RDL, se asienta sobre la transferencia de fondos públicos a las empresas por la vía de las bonificaciones. Una de las medidas más recurrentes, y cuyos efectos positivos para la contratación aún nadie ha demostrado. Lo que sí es seguro es que seguirá contribuyendo a adelgazar la caja de la Seguridad Social.

Se ha llegado al punto en que las bonificaciones de la Garantía Juvenil serán acumulables a las ofrecidas por otros programas y, en caso de excedente, éste se podrá aplicar para reducir la cotización de otros trabajadores y trabajadoras.

Tampoco se garantiza con la nueva normativa que las nuevas contrataciones no sustituyan puestos de trabajo extinguidos recientemente. El incremento de plantilla que se exige para acceder a las bonificaciones "tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en los treinta días naturales anteriores a la celebración del contrato". Lo que supone que podrían ocupar puestos de trabajo de personas despedidas dos meses antes. En este sentido, tampoco se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas que no hayan sido declarados improcedentes. En un momento en que casi cualquier causa motiva un despido objetivo y sabiéndose que no toda persona despedida denuncia, resultan unas condiciones muy poco garantistas.

En cuanto a la nueva contratación, para beneficiarse de los incentivos de hasta 300 euros mensuales, la empresa apenas asume el compromiso de mantener el empleo los seis primeros meses.

Pendiente de su desarrollo en las Comunidades Autónomas, en esto queda la Garantía Juvenil en España, el país que más fondos recibirá para la iniciativa europea, no debido a las buenas negociaciones de Rajoy, sino por volumen de población y por la tremenda situación de la juventud española.

Aunque el resto de medidas de la Garantía Juvenil quedan en un segundo plano, algunas de ellas han valido para desregular un poco más y aumentar el negocio de la iniciativa privada. Ya se trate de las bonificaciones, de "retocar" el contrato de formación y aprendizaje o de facilitar negocio a las agencias de colocación, la conclusión parece ser la misma: más que garantía para las personas jóvenes, esta puede acabar siendo una garantía para las empresas.