



ITC 
International Training Centre
PROGRAMME FOR WORKERS' ACTIVITIES


Funded by
the European Union

**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION** 

EDICIÓN DE BOLSILLO
**GUÍA PRÁCTICA DIGITAL SOBRE EMPLEOS
DE CALIDAD PARA LOS JÓVENES**
dirigida a jóvenes representantes sindicales

INTRODUCTION



Esta guía práctica proporciona a los jóvenes representantes sindicales herramientas prácticas, listas de verificación listas para usar y consejos de negociación para defender y garantizar empleos de calidad y condiciones justas para los jóvenes.

Desarrollado en el marco del proyecto Youth4Future, financiado por la UE, por el Programa de Actividades de los Trabajadores del CIF-OIT y la CES, esta guía práctica forma parte de un esfuerzo más amplio por promover el diálogo social y la negociación colectiva inclusivos para los jóvenes en todos los Estados miembros de la UE y los países candidatos a la adhesión.

Compacta y fácil de navegar, la guía práctica sigue la lógica de una «edición de bolsillo»: entradas breves y específicas, organizadas por tema y finalidad. Cada sección destaca un aspecto clave del empleo juvenil y la acción sindical, combinando:

- **Temas destacados:** breves explicaciones de cuestiones prioritarias que afectan a los trabajadores jóvenes;
- **Listas de verificación prácticas:** pasos concretos para prepararse para el diálogo, la consulta o la acción;
- **Consejos de negociación:** estrategias y puntos de debate que ayudan a reforzar las posiciones de los jóvenes en la mesa de negociación;
- **Recursos clave:** enlaces a lecturas complementarias, herramientas y ejemplos desarrollados a través del proyecto y sus socios.

Por encima de todo, esta guía práctica está diseñada para inspirar la acción, ayudando a los jóvenes representantes sindicales a traducir el aprendizaje en resultados y garantizando que las voces de los jóvenes sigan configurando un mundo laboral más justo y sostenible.

Estructura

1. Comprender los empleos de calidad para los jóvenes
2. Temas destacados
3. Herramientas para negociadores
4. Historias y prácticas
5. Listas de verificación y autoevaluación
6. Mensajes clave
7. Recursos





CÓMO UTILIZAR ESTA GUÍA PRÁCTICA



CÓMO UTILIZAR ESTA GUÍA PRÁCTICA

1. Como referencia rápida durante negociaciones, campañas o consultas
2. Como recurso de formación para estructuras juveniles y formadores sindicales
3. Como guía práctica para iniciativas lideradas por jóvenes sobre el trabajo decente

GUÍA DE REFERENCIA RÁPIDA

Cada página se ha estructurado para que puedas encontrar lo esencial de un vistazo. Te permite:

- Identificar la cuestión central (p. ej., empleos precarios, jornada laboral, transiciones, digitalización)
- Revisar los mensajes clave para llevarlos a reuniones, consultas o debates
- Aplicar una lista de verificación práctica para preparar tu próximo paso
- Utilizar sugerencias de negociación para reforzar tu voz en la mesa de negociación
- Acceder a ejemplos y recursos de toda Europa

DISEÑADA PARA SU USO SOBRE LA MARCHA

El formato de la Edición de bolsillo te permite:

- Utilizarlo en tu teléfono durante los preparativos de última hora
- Consultar las listas de verificación de camino a una reunión
- Compartir secciones rápidamente con compañeros o comités juveniles
- Integrar las herramientas en tus miniplanes de acción y estrategias nacionales desarrolladas durante el proyecto



COMPRENDER LOS EMPLEOS DE CALIDAD PARA LOS JÓVENES

¿Qué es un empleo de calidad?

Para los jóvenes trabajadores, los empleos de calidad no son un lujo: son la base de un comienzo justo y sostenible en la vida laboral.

Un empleo de calidad es aquel que ofrece independencia económica, seguridad, una remuneración justa, condiciones de trabajo seguras, igualdad de oportunidades y una voz auténtica en el trabajo. Se basa en el marco de Trabajo Decente de la OIT y se ve reforzado por las prioridades de la UE en materia de empleo juvenil, aprendizaje permanente y transiciones justas.

Para muchos jóvenes que se incorporan hoy al mercado laboral, el camino está marcado por la inseguridad: contratos temporales, prácticas no remuneradas, salarios bajos, acceso limitado a la formación y empleos que no reflejan sus cualificaciones. Al mismo tiempo, están surgiendo nuevas oportunidades en los sectores verde y digital, pero estas deben plasmarse en empleos de calidad, no en nuevas formas de explotación.

Por lo tanto, es esencial contar con una perspectiva juvenil.

Los empleos de calidad para los jóvenes son aquellos que proporcionan:

- Empleo productivo y con una remuneración justa
- Contratos seguros
- Oportunidades para el desarrollo de competencias
- Lugares de trabajo seguros y saludables
- Conciliación entre la vida laboral y personal
- Protección contra la discriminación
- Una voz en el diálogo social

El empleo juvenil de calidad contribuye a:

- Transiciones justas (digitales y verdes)
- Mercados laborales sostenibles
- Renovación sindical
- Productividad e innovación

LOS EMPLEOS DE CALIDAD NO SE CREAN AUTOMÁTICAMENTE. SE NEGOCIAN, SE ORGANIZAN Y SE DEFENDEN, Y LOS JÓVENES SINDICALISTAS DESEMPEÑAN UN PAPEL FUNDAMENTAL PARA HACERLO REALIDAD.



TEMAS DESTACADOS



Cada punto destacado temático refleja los itinerarios formativos de Youth4Future y ofrece:



MENSAJES CLAVE



GUÍAS BREVES



ENFOQUES DE NEGOCIACIÓN CENTRADOS EN LOS JÓVENES



MINI LISTAS DE VERIFICACIÓN

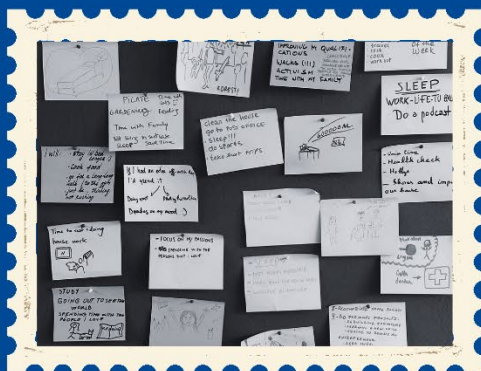


INDICADORES DE PROGRESO



TEMAS DESTACADOS

EMPLEO JUVENIL Y MODERNIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL



MENSAJES CLAVE

Los jóvenes se enfrentan a unos de los niveles más altos de inseguridad laboral en Europa. Tienen más probabilidades de trabajar con contratos temporales, a tiempo parcial, de guardia o basados en plataformas, no por elección propia, sino porque a menudo son las únicas opciones disponibles.

Mientras tanto, los rápidos cambios tecnológicos, las nuevas formas de gestión algorítmica y la transformación sectorial hacen que los mercados laborales actuales exijan nuevas competencias, adaptabilidad y aprendizaje continuo.

Pero la flexibilidad del mercado nunca debe ir en detrimento de los derechos. Los sindicatos desempeñan un papel fundamental a la hora de configurar las reformas del mercado laboral, de modo que las transiciones que se avecinan (digital, verde, demográfica) se conviertan en oportunidades en lugar de obstáculos para los trabajadores jóvenes.

PRINCIPALES RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LOS TRABAJADORES JÓVENES

- Altas tasas de contratos temporales y prácticas múltiples
- Desajuste de competencias entre la educación y los puestos de trabajo disponibles
- La automatización y la gestión algorítmica están reconfigurando el trabajo sin la participación de los trabajadores
- Barreras para acceder a profesiones reguladas
- Desigualdades regionales en la calidad del empleo dentro de los países
- Acceso limitado a la representación sindical, especialmente en los nuevos mercados laborales (trabajo en plataformas, trabajo por encargo, startups de tecnología verde)

ESTRATEGIAS SINDICALES PARA LA INCLUSIÓN DE LOS JÓVENES

- Promover los derechos de aprendizaje y capacitación en los convenios colectivos (itinerarios profesionales, programas de formación profesional, garantías de competencias verdes/digitales)
- Reforzar la divulgación entre los trabajadores precarios y de plataformas
- Apoyar las transiciones de la educación al empleo mediante normas sobre prácticas, prácticas justas y supervisión de la garantía juvenil
- Involucrar a los miembros jóvenes en campañas sobre temas como el salario mínimo, el tiempo de trabajo, la salud mental y la equidad algorítmica
- Vincular las reformas del mercado laboral con el desarrollo del liderazgo juvenil dentro de los sindicatos



LISTA DE VERIFICACIÓN

**GARANTIZAR EL TRABAJO
DECENTE EN LOS EMPLEOS
DIGITALES Y VERDES**



¿TIENEN LOS JÓVENES ACCESO A LA FORMACIÓN PARA LOS EMPLEOS EMERGENTES?



¿SON LOS CONTRATOS TEMPORALES LA EXCEPCIÓN, Y NO LA NORMA?



¿ESTÁN LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS O DE TRABAJOS OCASIONALES CUBIERTOS POR LAS ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL?



¿SE DEFINEN LOS EMPLEOS VERDES CON ESTÁNDARES DE CALIDAD, Y NO SOLO COMO «CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS»?



¿ESTÁN LOS JÓVENES TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LOS COMITÉS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL?

RESULTADOS RÁPIDOS

Enmarcar el empleo juvenil como una inversión estratégica:

«Mejorar el empleo juvenil no es un coste: es la forma más rápida de impulsar la innovación, fortalecer la productividad y asegurar el futuro de sectores enteros».

INDICADOR DE PROGRESO CENTRADO EN LOS JÓVENES

- Representación de los jóvenes en los comités de negociación colectiva
- Cláusulas sobre la juventud adoptadas en los convenios sectoriales
- Aumento de la tasa de conversión de contratos temporales a indefinidos para los jóvenes trabajadores
- Participación de los jóvenes en los debates sobre la estrategia nacional del mercado laboral



TEMAS DESTACADOS

LAS TRANSICIONES Y EL FUTURO DEL TRABAJO

MENSAJES CLAVE

Los jóvenes se incorporan al mercado laboral en uno de los períodos de cambio más rápidos e impredecibles de la historia reciente. La digitalización, la IA, la transición ecológica, los cambios demográficos y los nuevos modelos de negocio están transformando el trabajo a un ritmo que a menudo deja a los jóvenes trabajadores sin red de seguridad. Pero las transiciones no son intrínsecamente negativas **si se incluye a los jóvenes en su diseño**. Con un diálogo social sólido, los sindicatos pueden convertir las transiciones en oportunidades para el trabajo decente, el desarrollo de competencias y las trayectorias de empleo sostenibles.

TRANSICIÓN DIGITAL: RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Los jóvenes trabajadores suelen estar en el centro de la transformación digital, desempeñando trabajos basados en plataformas, empleos temporales y entornos impulsados por la tecnología.

Riesgos

- Gestión algorítmica sin transparencia
- Horarios impredecibles
- Vigilancia y uso indebido de datos
- Clasificación errónea de los trabajadores (especialmente en el trabajo en plataformas)
- Externalización y fragmentación de los puestos de trabajo que realizan predominantemente los jóvenes trabajadores

Oportunidades

- Desarrollo de competencias digitales
- Nuevas formas de organización (en línea, entre pares, modelos híbridos)
- Trabajo flexible, cuando está bien regulado, en los sectores digitales emergentes
- Liderazgo juvenil en la gobernanza de datos y la ética de la IA

TRANSICIÓN VERDE: LOS JÓVENES EN EL CENTRO DE UNA TRANSICIÓN JUSTA

Las políticas climáticas están transformando los sectores: energía, transporte, industria manufacturera y agricultura. Los jóvenes trabajadores serán quienes más tiempo tengan que vivir con las consecuencias de estas decisiones. Debemos asegurarnos de que los jóvenes trabajadores no sean «víctimas de la transición».

Una transición justa para los jóvenes significa:

- Acceso a formación en competencias verdes
- Protección durante el cambio estructural
- Creación de empleos verdes que sean de calidad, no «puestos de transición» precarios
- Inclusión de las voces de los jóvenes en los consejos climáticos, las estrategias sectoriales y los planes nacionales





LISTA DE VERIFICACIÓN

SINDICATOS ACCIONES PARA TRANSICIONES INCLUSIVAS



¿ESTÁN LOS JÓVENES TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LOS ÓRGANOS DE LA TRANSICIÓN DIGITAL O VERDE?



¿INCLUYEN LOS CONVENIOS COLECTIVOS GARANTÍAS DE COMPETENCIAS PARA LOS PUESTOS EMERGENTES?



¿EXISTEN CLÁUSULAS QUE ABORDEN LA GESTIÓN ALGORÍTMICA, LA VIGILANCIA Y LOS DERECHOS SOBRE LOS DATOS?



¿PARTICIPAN LOS JÓVENES EN LA CONFIGURACIÓN DE LA AGENDA SINDICAL DE TRANSICIÓN JUSTA?



¿SON ACCESIBLES LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN PARA LAS MUJERES, LOS MIGRANTES Y LOS JÓVENES VULNERABLES?

CONSEJO DE NEGOCIACIÓN: CLÁUSULAS DE «NINGÚN JOVEN SE QUEDA ATRÁS»

Incluir cláusulas de «Ningún joven se queda atrás» que garanticen que los trabajadores jóvenes se beneficien por igual de las nuevas oportunidades derivadas de las transiciones digital y verde.

INDICADORES DE PROGRESO CENTRADOS EN LOS JÓVENES

- Datos específicos sobre la juventud en la planificación de la transición
- Participación de los jóvenes en los comités de IA y digitalización
- Inclusión de lenguaje sobre la transición justa en las negociaciones
- Participación en la formación verde y digital entre los trabajadores menores de 35 años



TEMAS DESTACADOS

CALIDAD DEL TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES JUSTAS

MENSAJES CLAVE

La calidad del trabajo no se reduce a tener un empleo: se trata de tener un empleo con dignidad, seguridad, derechos y perspectivas de progresión. Para los jóvenes que inician su carrera profesional, un trabajo de mala calidad puede condicionar su trayectoria a largo plazo, limitando sus ingresos, oportunidades y bienestar personal durante años.

Basándonos en los itinerarios formativos de Youth4Future, la calidad del trabajo para los jóvenes incluye:

- Salarios justos y transparencia salarial
- Protección social
- Horarios de trabajo seguros y predecibles
- Acceso a la formación, la mejora de competencias y el desarrollo profesional
- Lugares de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso
- Conciliación entre vida laboral y personal y protección de la salud mental
- Igualdad de trato y no discriminación por ningún motivo
- Participación y representación de los jóvenes en las decisiones que afectan al trabajo

CASO PRÁCTICO: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Muchos sectores han demostrado que las semanas laborales más cortas pueden favorecer el bienestar, reducir el agotamiento y aumentar la productividad. Para los trabajadores jóvenes, especialmente aquellos que compaginan varios trabajos o formación, la reforma de la jornada laboral es una puerta de entrada a condiciones más justas y a un mayor compromiso.

Consejo de negociación: Incorporar cláusulas sobre la juventud en los convenios

Ejemplo de cláusula:

«Se garantizará a todos los nuevos empleados menores de 35 años el acceso a programas de formación acreditados durante su primer año de empleo».

Esto aporta calidad a largo plazo al empleo en sus primeras etapas.





LISTA DE VERIFICACIÓN

INDICADORES DE PROGRESO
CENTRADOS EN LOS JÓVENES



REDUCCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE EMPLEOS A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIOS
ENTRE LOS JÓVENES TRABAJADORES



AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES MENORES
DE 35 AÑOS



TASAS DE RETENCIÓN Y PROGRESIÓN DE LOS JÓVENES



DISMINUCIÓN DE LOS CONTRATOS PRECARIOS EN SECTORES CON ALTA PRESENCIA
JUVENIL



TEMAS DESTACADOS

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL Y JORNADA LABORAL

MENSAJES CLAVE

La conciliación entre la vida laboral y personal es una prioridad fundamental para los trabajadores jóvenes. Influye en el bienestar, la planificación familiar, la salud mental y la satisfacción laboral general.

Una buena conciliación entre la vida laboral y personal también beneficia a los empleadores: reduce la rotación de personal, aumenta la productividad y fomenta la igualdad de género.

DIRECTRICES: FORTALECIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

1. Promover la reducción o la flexibilidad de la jornada laboral siempre que sea posible
2. Garantizar que el teletrabajo sea seguro, voluntario y esté regulado
3. Apoyar las responsabilidades de cuidado, especialmente para las mujeres jóvenes

Modelos de reducción de la jornada laboral

- Proyectos piloto de la semana de 35 horas
- Experimentos con la semana de 4 días
- Acuerdos que vinculen la reducción de horas con el aumento de la productividad

Teletrabajo y modelos híbridos

- Normas claras sobre el derecho a la desconexión
- Políticas de supervisión transparentes
- Accesibilidad para los trabajadores con discapacidad

Modalidades de trabajo flexibles

- Horarios adaptados para los trabajadores con responsabilidades familiares
- Permiso parental inclusivo para los jóvenes
- Reincorporación gradual tras un permiso prolongado





LISTA DE VERIFICACIÓN

HORARIO LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



¿BENEFICIAN LAS POLÍTICAS DE HORARIO LABORAL POR IGUAL A LAS MUJERES JOVENES Y A LOS HOMBRES JOVENES?



¿SON SEGURAS Y VOLUNTARIAS LAS MODALIDADES DE TELETRABAJO?



¿CONDUCEN LAS OPCIONES DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL A UN ESTANCAMIENTO PROFESIONAL?



¿SE ANIMA A LOS PADRES JOVENES A TOMAR EL PERMISO PARENTAL?



¿SON TRANSPARENTES Y PREVISIBLES LAS HERRAMIENTAS DE PLANIFICACIÓN DE HORARIOS?

INDICADORES DE PROGRESO CENTRADOS EN LOS JÓVENES

- Aprovechamiento del permiso parental entre los trabajadores jóvenes
- Reducción de las horas extras excesivas para los jóvenes
- Introducción de cláusulas de derecho a la desconexión
- Participación de los jóvenes en las negociaciones sobre el tiempo de trabajo



TEMAS DESTACADOS

DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUSIVOS PARA LOS JÓVENES



LA PERSPECTIVA JUVENIL EN EL DIÁLOGO SOCIAL

Los trabajadores jóvenes a menudo se enfrentan a barreras para su representación. Pueden ser nuevos en los sindicatos, desconocer sus derechos o estar excluidos de las estructuras de toma de decisiones.

Una perspectiva juvenil en el diálogo social ayuda a abordar estas barreras y garantiza que las realidades de los trabajadores jóvenes den forma a la agenda sindical.

Un enfoque sensible a las necesidades de los jóvenes significa:

- Incorporar las cuestiones juveniles a la negociación colectiva (por ejemplo, derechos de formación, protecciones durante la transición, trayectorias profesionales sostenibles)
- Aumentar la participación de los trabajadores jóvenes en los equipos de negociación
- Crear comités juveniles y órganos representativos que interactúen directamente con la dirección
- Cuestionar los estereotipos que describen a los jóvenes como «inexpertos», «inestables» o «ajenos al sindicalismo»
- Incluir a los jóvenes en la planificación a largo plazo, especialmente en las transiciones ecológica y digital

Los acuerdos equitativos y preparados para el futuro son imposibles sin solidaridad intergeneracional. Los sindicatos se fortalecen cuando sus estructuras reflejan las realidades de todos los trabajadores, incluidos los que se incorporan por primera vez, los aprendices, los trabajadores de plataformas y los jóvenes con contratos atípicos.

Promover una perspectiva juvenil no es solo una forma de incluir a los jóvenes. Es un camino hacia la renovación sindical, una mayor legitimidad y un futuro laboral más sostenible.



TEMAS DESTACADOS

DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUSIVOS PARA LOS JÓVENES



MENSAJES CLAVE

Los sindicatos fuertes dependen de una fuerte participación juvenil. Un sindicato que incluye las perspectivas de los jóvenes es más representativo, más relevante y está mejor preparado para negociar en nombre de todos los trabajadores. El diálogo social inclusivo con los jóvenes conduce a mejores acuerdos, soluciones más innovadoras y un movimiento más fuerte en general.

POR QUÉ ES IMPORTANTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES

- Los jóvenes aportan **nuevas competencias**, especialmente en torno a las herramientas digitales y la organización
- Representan la futura base de afiliados
- Ponen de relieve cuestiones que a menudo se pasan por alto (salud mental, prácticas no remuneradas, derechos digitales)
- Su participación refuerza la solidaridad intergeneracional
- Garantiza el liderazgo sindical futuro

ESTRATEGIAS PARA UN DIÁLOGO INCLUSIVO CON LOS JÓVENES

- Crear o reforzar comités juveniles
- Incluir a jóvenes delegados en los equipos de negociación
- Ofrecer programas de tutoría y desarrollo de competencias
- Asegurar que las cuestiones juveniles figuren en los mandatos de negociación
- Promover cuotas juveniles en los órganos de toma de decisiones
- Utilizar la organización entre pares y la movilización digital



LISTA DE VERIFICACIÓN

HACER QUE EL DIÁLOGO SOCIAL INCLUYA A LOS JÓVENES



¿ESTÁN LOS JÓVENES REPRESENTADOS DE MANERA PROPORCIONAL EN LOS EQUIPOS DE NEGOCIACIÓN?



¿SE REVISAN LAS PRIORIDADES DE NEGOCIACIÓN CON LOS COMITÉS JUVENILES?



¿INCLUYEN LOS ACUERDOS CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA LOS JÓVENES?



¿SE FORMA A LOS JÓVENES ACTIVISTAS EN DIÁLOGO, NEGOCIACIÓN Y ORGANIZACIÓN?



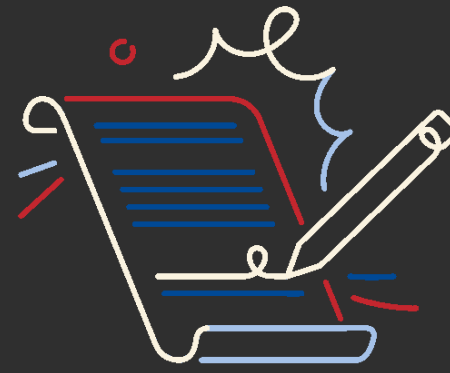
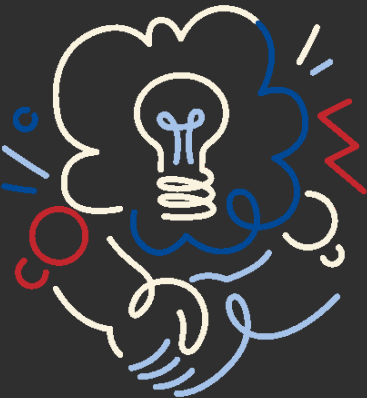
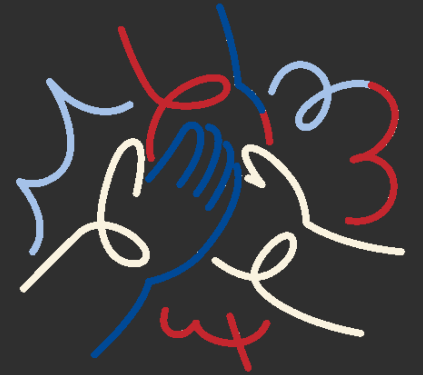
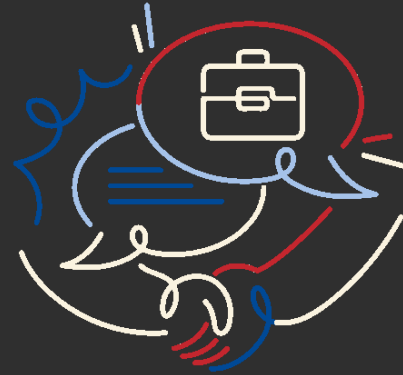
¿EXISTE UNA MENTORÍA INTERGENERACIONAL?

CONSEJO DE NEGOCIACIÓN: CUOTAS DE REPRESENTACIÓN JUVENIL

Ejemplo de cláusula: «Al menos un miembro de cada delegación negociadora deberá ser menor de 35 años, garantizando que las perspectivas de los jóvenes influyan en todas las etapas del diálogo».

INDICADORES DE PROGRESO CENTRADOS EN LOS JÓVENES

- Crecimiento de la afiliación juvenil
- Participación de los jóvenes en las estructuras nacionales de diálogo social
- Incorporación de cláusulas sobre la juventud en los convenios producto de la negociación colectiva
- Mayor visibilidad de las propuestas impulsadas por los jóvenes



3

HERRAMIENTAS PARA NEGOCIADORES

Estas herramientas están diseñadas para una preparación rápida antes de las negociaciones, las reuniones con la dirección, los debates sobre políticas o las discusiones internas del sindicato. Úsalas para estructurar tus argumentos, reforzar tus propuestas y llevar una voz clara de los jóvenes a la mesa de negociación.

3.1

LISTA DE VERIFICACIÓN RÁPIDA PARA LA NEGOCIACIÓN ANTES DE LA REUNIÓN

IDENTIFICA LAS PRIORIDADES DE LOS JÓVENES: ¿CUÁLES SON LAS 2-3 CUESTIONES CLAVE RELEVANTES PARA LOS JÓVENES EN ESTA NEGOCIACIÓN (POR EJEMPLO, CONTRATOS PRECARIOS, ACCESO A LA FORMACIÓN, HORARIO LABORAL, SALUD MENTAL)?

REÚNE PRUEBAS: UTILIZA DATOS DE ENCUESTAS SINDICALES, ESTADÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ACTIVA O BUENAS PRÁCTICAS DE YOUTH4FUTURE.

ACLARA TU «PETICIÓN»: ¿QUÉ CAMBIO O CLÁUSULA ESPECÍFICA DESEAS?

COMPRUEBA LA COHERENCIA: ASEGÚRATE DE QUE LAS POSICIONES DE LOS JÓVENES COINCIDAN CON EL MANDATO NEGOCIADOR GENERAL DEL SINDICATO.

PLANIFICA TU ENFOQUE: ¿CÓMO BENEFICIA TU PROPUESTA A TODOS LOS TRABAJADORES, NO SOLO A LOS JÓVENES?

COORDÍNATE INTERNAMENTE: INFORMA AL COMITÉ DE JÓVENES Y ASEGÚRATE DE QUE HAYA SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL.



3.1

LISTA DE VERIFICACIÓN RÁPIDA PARA LA NEGOCIACIÓN DURANTE LA REUNIÓN



UTILIZA MENSAJES CLAROS



HAZ REFERENCIA A DATOS O BUENAS PRÁCTICAS



DESTACA LOS BENEFICIOS A LARGO PLAZO



MANTÉN VISIBLES LAS PERSPECTIVAS DE LOS JÓVENES



CREA ALIANZAS DENTRO DEL EQUIPO NEGOCIADOR



ANOTA LOS COMPROMISOS, LAS OBJECIONES Y LOS PUNTOS DE SEGUIMIENTO



3.1

LISTA DE VERIFICACIÓN RÁPIDA PARA LA NEGOCIACIÓN DESPUÉS DE LA REUNIÓN



RESUME LOS RESULTADOS



IDENTIFICA LOS PRÓXIMOS PASOS CON TU MENTOR O LÍDER DE NEGOCIACIÓN



COMPARTE LAS NOVEDADES CON LOS COMITÉS JUVENILES



ADAPTA TU ESTRATEGIA PARA LA PRÓXIMA RONDA



CLÁUSULAS MODELO PARA ACUERDOS FAVORABLES A LOS JÓVENES

A continuación se incluyen cláusulas simplificadas «listas para usar» que puedes adaptar a tu sector o lugar de trabajo.

NORMAS DE EMPLEO DE CALIDAD

«A los trabajadores principiantes se les ofrecerán contratos con vías claras hacia el empleo fijo. Los contratos temporales no excederán los 12 meses, salvo que lo justifiquen circunstancias excepcionales».

GARANTÍAS DE COMPETENCIAS Y FORMACIÓN

«Todos los trabajadores menores de 35 años tendrán acceso al menos a una oportunidad de formación acreditada al año, financiada íntegramente por el empleador, con horas de formación remuneradas incluidas».

TRABAJO DIGITAL SEGURO Y JUSTO

«Los trabajadores tienen derecho a una gestión algorítmica transparente. Los empleadores deben revelar cómo los sistemas automatizados afectan a la programación, la evaluación y la asignación de tareas».

MODALIDADES DE TRABAJO SOSTENIBLES

«Los empleados tendrán acceso a modalidades de trabajo flexibles, incluyendo horarios predecibles, trabajo a distancia seguro y el derecho garantizado a desconectarse fuera del horario laboral».

INCLUSIÓN DE LOS JÓVENES Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

«Cada delegación negociadora incluirá al menos un representante menor de 35 años, garantizando el equilibrio de género de acuerdo con las normas de igualdad de oportunidades».



CONSEJOS DE PROMOCIÓN PARA JÓVENES SINDICALISTAS

UTILIZA EL LENGUAJE DE LAS OPORTUNIDADES

Plantea las demandas de los jóvenes como inversiones:

- «Una mejor formación aumenta la productividad».
- «El empleo juvenil estable reduce la rotación de personal y los costes de contratación».
- «La participación de los jóvenes refuerza la innovación».

UTILIZA NARRATIVAS CLARAS

Los ejemplos breves y reales tienen más impacto que las explicaciones largas.

CONECTA LOS PROBLEMAS DE LOS JÓVENES CON AGENDAS MÁS AMPLIAS

- Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico)
- Transición justa
- Transformación digital
- Igualdad de oportunidades, igualdad de género y diversidad

CONSTRUYE ALIANZAS INTERSINDICALES

Involucra a:

- Comités de mujeres
- Comités de trabajadores migrantes
- Representantes de salud y seguridad
- Grupos de trabajo sobre el clima o la digitalización

Los problemas de los jóvenes son problemas de todos.

UTILIZA BIEN LAS PRUEBAS

Datos → historia → solución

Esta secuencia refuerza los argumentos y hace que sean más difíciles de ignorar.

CÉNTRATE EN LAS SOLUCIONES

Al presentar los retos de los jóvenes, muestra siempre un camino realista hacia adelante.





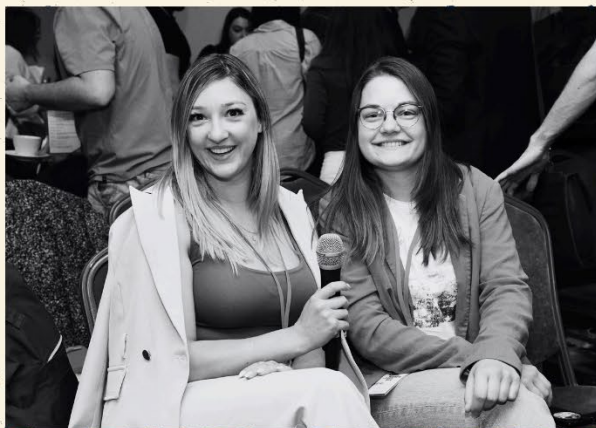
4

HISTORIAS Y PRÁCTICAS

Estos ejemplos pueden extraerse de afiliados de la CES, proyectos piloto, comités de jóvenes, acciones a nivel de la UE, etc. A continuación se incluyen ejemplos preliminares + contenido de muestra para mostrar el tono y la estructura.

4.1

CUADRO DE EJEMPLO DE HISTORIA



LOS JÓVENES TRABAJADORES CONSIGUEN UNA GARANTÍA DE COMPETENCIAS EN UN ACUERDO SECTORIAL (PORTUGAL)

CONTEXTO

Los jóvenes trabajadores del sector de la hostelería se enfrentaban a una elevada rotación, contratos inestables y oportunidades de formación limitadas. La participación de los jóvenes en las estructuras sindicales era baja, lo que dificultaba llevar sus problemas a las negociaciones.

ACCIÓN

La sección juvenil del sindicato nacional recopiló testimonios de aprendices, realizó una encuesta en línea a los jóvenes trabajadores y colaboró con los negociadores sindicales de mayor rango para redactar una propuesta de cláusula sobre «Competencias y carrera profesional». Utilizaron ejemplos de la formación Youth4Future del CIF-OIT para dar forma a su argumentación.

RESULTADO

El nuevo acuerdo garantiza:

- 20 horas de formación remunerada al año
- Acceso prioritario para los trabajadores menores de 30 años
- Un programa de mentoría que conecta a jóvenes y trabajadores con más experiencia

LECCIÓN APRENDIDA

Cuando los comités de jóvenes colaboran estrechamente con los equipos de negociación, los datos y la experiencia vivida pueden traducirse en resultados de negociación sólidos.

4.2

CUADRO DE EJEMPLO DE HISTORIA



UNA CAMPAÑA LIDERADA POR JÓVENES CONSIGUE UNA CLÁUSULA DE DERECHO A DESCONECTARSE (BÉLGICA)

CONTEXTO

Los jóvenes trabajadores del sector de los servicios denunciaban recibir mensajes constantes fuera del horario laboral y una difuminación de los límites debido al trabajo híbrido.

ACCIÓN

Los representantes juveniles lideraron una campaña digital, recopilaron testimonios anónimos y presentaron pruebas de los problemas de salud mental al comité de empresa. Propusieron una sesión de redacción con el apoyo de expertos jurídicos sindicales.

RESULTADO

Los trabajadores consiguieron:

- Una política clara sobre el derecho a la desconexión
- Ninguna comunicación después de las 19:00, salvo en casos de emergencia
- Formación obligatoria en salud mental para los directivos

LECCIÓN APRENDIDA

Historias personales + pruebas claras = una combinación poderosa para cambiar el comportamiento de los empleadores.

4.3

CUADRO DE EJEMPLO DE HISTORIA



UNA CAMPAÑA LIDERADA POR JÓVENES CONSIGUE UNA CLÁUSULA DE DERECHO A DESCONECTARSE (BÉLGICA)

CONTEXTO

Las cuestiones relacionadas con los jóvenes solían pasarse por alto en los debates nacionales, a pesar de las importantes reformas en materia de educación y apoyo al inicio de la carrera profesional.

ACCIÓN

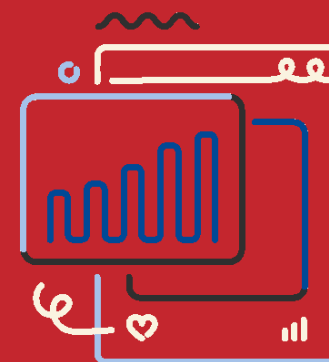
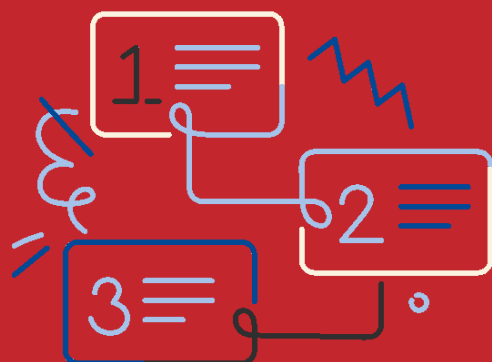
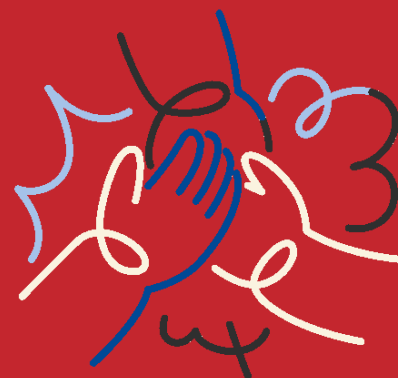
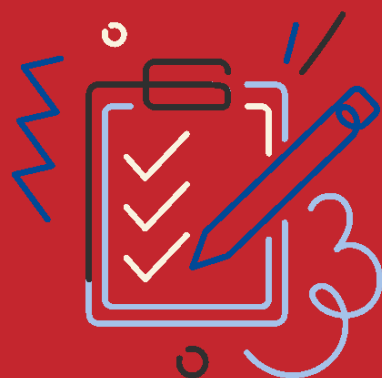
El comité nacional de la juventud lanzó la iniciativa «Voces jóvenes en diálogo», proponiendo cuotas de jóvenes en los órganos consultivos nacionales.

RESULTADO

Se creó un puesto para un representante menor de 35 años en el consejo nacional del mercado laboral.

LECCIÓN APRENDIDA

La representación debe negociarse, y cuando se hace, las prioridades de los jóvenes ganan visibilidad y legitimidad.



5

LISTAS DE VERIFICACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN

Estas tablas concisas te ayudan a evaluar el progreso, identificar carencias y planificar los próximos pasos. Úsalas durante las reuniones sindicales internas, al preparar mandatos de negociación o al revisar tu estrategia para los jóvenes.

¿ES MI SINDICATO INCLUSIVO CON LOS JÓVENES?



PREGUNTA	SÍ	NO	NOTAS/ACCIONES NECESARIAS
¿Participan los miembros jóvenes en los órganos de toma de decisiones del sindicato?			
¿Existe un comité juvenil o una estructura juvenil que funcione?			
¿Se incluye a representantes juveniles en los equipos de negociación?			
¿Se debaten las prioridades de los jóvenes antes de cada ronda de negociación?			
¿Tienen los trabajadores jóvenes acceso a formación y a vías de acceso al liderazgo?			
¿La comunicación es accesible para los jóvenes (canales digitales, formatos informales)?			
¿Los líderes sindicales de alto rango orientan activamente a los jóvenes activistas?			

CONSEJO: SI MARCAS «NO» MÁS DE DOS VECES, CONSIDERA ELABORAR UN PLAN DE INCLUSIÓN DE LOS JÓVENES UTILIZANDO EL MANUAL DIGITAL DE YOUTH4FUTURE.

¿FORMAN PARTE LAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS JÓVENES DE NUESTRA AGENDA DE NEGOCIACIÓN?



ÁREA TEMÁTICA	¿INCLUIDA?	NOTAS/ACCIONES NECESARIAS
Trabajo precario y seguridad contractual		
Salarios y transparencia salarial		
Formación, desarrollo de competencias, aprendizaje		
Gestión algorítmica/derechos digitales		
Conciliación de la vida laboral y personal y derecho a la desconexión		
Cláusulas de representación para los jóvenes		
Políticas de transición ecológica para los jóvenes		

VERIFICACIÓN: LAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS JÓVENES DEBEN APARECER EN AL MENOS TRES PRIORIDADES NEGOCIADORAS PRINCIPALES EN CADA CICLO.

¿ESTAMOS CONECTADOS CON LAS TRANSICIONES DIGITALES Y VERDES?



INDICADOR	SÍ	NO
Los trabajadores jóvenes están representados en los comités de digitalización/transición verde		
Nuestro sindicato tiene una estrategia para los jóvenes en sectores emergentes		
Hemos negociado (o tenemos previsto negociar) cláusulas de derechos digitales		
La formación en competencias verdes/digitales es accesible para los trabajadores menores de 35 años		
Los jóvenes forman parte de la agenda de Transición Justa del sindicato		

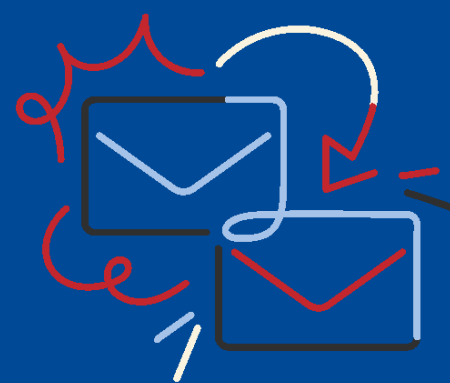
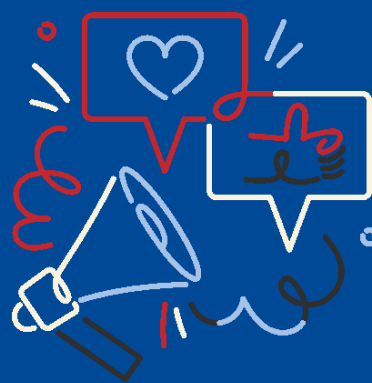
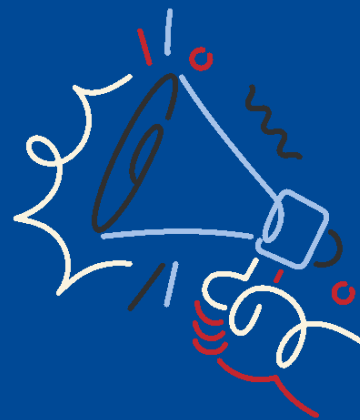
RECORDATORIO: LAS TRANSICIONES DEBEN INCLUIR A LOS JÓVENES, O DE LO CONTRARIO AGRAVARÁN LA DESIGUALDAD.

¿EN QUÉ MEDIDA NUESTRAS ACTIVIDADES JUVENILES ESTÁN EQUILIBRADAS EN CUANTO AL GÉNERO?



INDICADOR	SÍ	NO	NOTAS
¿Participan las mujeres jóvenes en igualdad de condiciones en los comités juveniles?			
¿Reflejan nuestras campañas las diversas realidades de los jóvenes?			
¿Abordan los convenios colectivos los retos específicos de género de los jóvenes?			
¿Animamos a los padres jóvenes a tomar el permiso parental?			
¿Son accesibles las oportunidades de liderazgo para todos los géneros?			

Objetivo: Las estructuras juveniles deben reflejar toda la diversidad de la mano de obra joven.



6

MENSAJES CLAVE Y CONCLUSIONES

Estos mensajes breves resumen el espíritu de la iniciativa Youth4Future y pueden utilizarse en discursos, negociaciones o materiales de campaña.



LOS JÓVENES SON AGENTES DEL CAMBIO, NO FUTUROS TRABAJADORES, SINO TRABAJADORES AHORA.



LA PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES RENUEVA EL MOVIMIENTO OBRERO. LA SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL ES ESENCIAL PARA UNA ORGANIZACIÓN SOSTENIBLE.



LOS EMPLEOS DE CALIDAD DEBEN INTEGRARSE EN LAS TRANSICIONES, NO AÑADIRSE POSTERIORMENTE COMO UNA CORRECCIÓN.



LAS TRANSICIONES DIGITALES Y ECOLÓGICAS DEBEN SER JUSTAS.
NINGÚN JOVEN TRABAJADOR DEBE QUEDARSE ATRÁS.



LOS SINDICATOS FUERTES SON SINDICATOS QUE INCLUYEN A LOS JÓVENES. LA REPRESENTACIÓN JUVENIL FORTALECE LA LEGITIMIDAD Y EL PODER DE NEGOCIACIÓN.



UN MEJOR EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA PERSONAL BENEFICIA A TODOS, NO SOLO A LOS JÓVENES: IMPULSA LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR.



EL FUTURO DEL TRABAJO SE NEGOCIA HOY. LAS VOCES DE LOS JÓVENES DEBEN FORMAR PARTE DE CADA DEBATE.



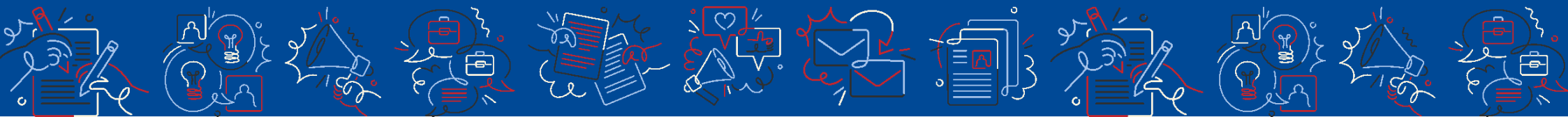
EL DIÁLOGO SOCIAL ES LA HERRAMIENTA MÁS PODEROSA QUE TENEMOS PARA PROTEGER LOS DERECHOS, CONFIGURAR LAS TRANSICIONES Y CONSTRUIR LUGARES DE TRABAJO JUSTOS.



SALARIOS JUSTOS, CONTRATOS SEGUROS Y ACCESO A LA FORMACIÓN SON LOS PILARES FUNDAMENTALES DE LOS EMPLEOS DE CALIDAD PARA LOS JÓVENES.



YOUTH4FUTURE CREA UNA GENERACIÓN DE NEGOCIADORES, LÍDERES Y MULTIPLICADORES. ESTA GUÍA PRÁCTICA APOYA ESA MISIÓN.





7

RECURSOS

Estos recursos conectan la guía práctica con el ecosistema más amplio de Youth4Future y con referencias internacionales de alta calidad.



MATERIALES DIDÁCTICOS DE LA CIF-OIT Y LA CES

- Masterclass de Youth4Future
- Manual digital de Youth4Future sobre el diálogo social para los jóvenes
- Cursos MOOC sobre relaciones laborales y diálogo social (CIF-OIT)
- Materiales de formación y miniplanes de acción de Youth4Future
- Recursos y documentos de política del Comité de la Juventud de la CES

REPOSITORIO DE ESTRATEGIAS NACIONALES Y PLANES DE ACCIÓN

Accesible en el eCampus de Youth4Future:

- Estrategias de diálogo social inclusivo para los jóvenes
- Miniplanes de acción nacionales
- Herramientas, plantillas y ejemplos de entre 25 y 30 países
- Materiales desarrollados durante el Design Sprint, las formaciones y los seminarios web

REFERENCIAS ÚTILES

Recursos de la OIT

- Directrices de la OIT sobre la Transición Justa: base para negociar transiciones verdes justas y sostenibles.
- OIT «Diálogo social con y para los jóvenes» (2023): datos y recomendaciones para la representación de los jóvenes en el diálogo.
- Informe de la OIT «Tendencias mundiales del empleo juvenil» (2024): reflexión basada en la investigación sobre lo que puede deparar el futuro del empleo juvenil en una era caracterizada por las crisis y la incertidumbre.

Recursos de la CES

- Informe de la CES «Es hora de empleos de calidad»: mensajes políticos clave y datos sobre los jóvenes y el futuro del trabajo.
- Directrices de la CES sobre la participación de los jóvenes en los sindicatos: medidas prácticas para aumentar el liderazgo y la representación de los jóvenes.

Marcos de la UE

- Pilar Europeo de los Derechos Sociales: principios sobre igualdad de oportunidades, condiciones de trabajo justas y protección social.
- Garantía Juvenil de la UE e Iniciativa de Empleo Juvenil: compromisos sobre las vías de transición de la educación al empleo.
- Directiva sobre el trabajo en plataformas: disposiciones clave relevantes para los jóvenes en los mercados laborales digitales.



