

Financiado por
la Unión Europea

CONFEDERATION SYNDICAT EUROPEAEN TRADE UNION

ITC ILO International Training Centre

BUENAS PRÁCTICAS

Diálogo social inclusivo para la juventud y negociación colectiva

Catorce iniciativas sindicales para inspirar la acción en toda Europa

Diálogo social para un futuro del trabajo mejor para la juventud

Youth4Future · Proyecto UE 101197628 · Paquete de trabajo 4 · Entregable D4.3

Elaborado por el Programa de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV–ITCILO)

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y los puntos de vista expresados son exclusivamente los de las organizaciones sindicales participantes y no reflejan los de la Unión Europea ni los de la Comisión Europea.

INTRODUCCIÓN

De las voces de los jóvenes al cambio colectivo

Las personas jóvenes se incorporan al mundo del trabajo y desarrollan su trayectoria profesional en un contexto marcado por la inseguridad laboral, el aumento del coste de la vida y las rápidas transiciones ecológica y digital. Sus prioridades deben escucharse no solo en el debate público, sino también allí donde se deciden las condiciones de trabajo: en los centros de trabajo, los sindicatos, las instituciones de diálogo social y la negociación colectiva.

Youth4Future – Diálogo social para un futuro del trabajo mejor para la juventud – es un proyecto financiado por la Unión Europea, desarrollado por el Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro Internacional de Formación de la OIT (ACTRAV–ITCILO) en colaboración con la Confederación Europea de Sindicatos (CES/ETUC). Refuerza las capacidades de los jóvenes sindicalistas para representar a las personas trabajadoras, influir en las políticas y contribuir a un diálogo social más inclusivo.

Qué ofrece esta recopilación

Esta recopilación, elaborada como entregable D4.3 de Youth4Future, reúne catorce experiencias prácticas presentadas por sindicatos que participan en el proyecto. Muestra cómo los trabajadores y las trabajadoras jóvenes, junto con sus organizaciones, pueden ganar influencia mediante la organización sindical, las campañas, la comunicación, el diálogo social y la negociación colectiva. Su objetivo es que los métodos, los logros y las enseñanzas de estas iniciativas resulten útiles para otras organizaciones.

Un mismo formato, catorce experiencias

Cada buena práctica ocupa una página y presenta los mismos elementos: el reto abordado; la respuesta sindical y la participación juvenil; los cambios y los datos comunicados; y las enseñanzas que otros sindicatos pueden adaptar. La recopilación se basa en las respuestas de las organizaciones participantes a una serie de preguntas comunes: ¿Qué reto se abordó? ¿Qué medidas se adoptaron? ¿Quién participó? ¿Qué cambió? ¿Qué pueden aprender otras organizaciones?

Interpretar los resultados con rigor

Una campaña de comunicación exitosa, una movilización en defensa de los derechos y un convenio colectivo negociado generan resultados de distinta naturaleza. Por ello, las fichas distinguen la participación o la movilización comunicadas de los resultados concretos obtenidos mediante la negociación. Los datos y testimonios proceden de los materiales de las organizaciones participantes y no se han verificado de manera independiente, salvo que alguna fuente indique expresamente lo contrario. Antes de trasladar una experiencia a otro ámbito, conviene tener en cuenta su contexto.

Los jóvenes trabajadores luchan por sus derechos

















BUENA PRÁCTICA 01 / 14

Luchar por nuestro futuro

Vincular la movilización juvenil con la acción sindical a escala nacional

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
PAÍSES BAJOS	FNV Young & United	Organización juvenil y protección social

ENFOQUE PRINCIPAL

Un modelo de organización dirigido por jóvenes que combina redes sociales, grupos de acción de afiliados y movilizaciones en la calle.

El reto

Según la presentación del sindicato, las propuestas que afectaban a las pensiones, la protección por desempleo y las prestaciones por discapacidad amenazaban la seguridad económica de las personas trabajadoras, incluidos los adultos jóvenes y los futuros pensionistas. La FNV también expresó su preocupación por la ausencia de una consulta sindical efectiva. Para el movimiento juvenil, el reto consistía en convertir un debate complejo sobre protección social en una cuestión en la que los trabajadores jóvenes pudieran influir.

La respuesta sindical

La FNV se unió a CNV y VCP para presentar un ultimátum formal en el que pedían al Gobierno que retirase los recortes propuestos en materia de seguridad social. Ante la falta de diálogo, los sindicatos pasaron a la movilización colectiva. Dentro de la FNV, Young & United actuó como una rama juvenil autónoma, organizándose en torno a cuestiones importantes para la juventud: salarios, deuda estudiantil, vivienda y seguridad a largo plazo. Su estrategia combinó la difusión en TikTok e Instagram, grupos de acción de activistas donde los jóvenes debaten y deciden, y una presencia destacada en las manifestaciones públicas.

Resultados y datos comunicados

Las organizaciones participantes describen una movilización de diversos sectores tras el ultimátum, con acciones en el transporte público y los puertos, en las que también participó Young & United. La presentación documenta la estrategia de organización y la respuesta colectiva. Por tanto, este caso se presenta como una práctica de movilización juvenil y de defensa de un diálogo social efectivo.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Hacer de los trabajadores jóvenes protagonistas de las decisiones, no solo destinatarios de los mensajes. Vincular reivindicaciones claras y relevantes para la juventud con la estrategia general del sindicato; combinar la visibilidad en línea con la acción colectiva real; y definir qué se pretende conseguir mediante la reanudación de un diálogo social significativo.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN FNV Young & United, presentación «Fighting for Our Tomorrow».

BUENA PRÁCTICA 02 / 14

Hablar su mismo idioma

Redes sociales dirigidas a jóvenes para reforzar la acción sindical presencial

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
ESPAÑA	Jóvenes CC.OO.	Comunicación digital y participación juvenil

ALCANCE COMUNICADO

331.155 cuentas alcanzadas en un periodo de un mes, según la presentación de CC.OO.

El reto

Los jóvenes no siempre entran en contacto con los sindicatos a través de los canales tradicionales de comunicación. En internet, las complejas cuestiones laborales compiten con el entretenimiento, la desinformación y la rápida sucesión de noticias. Jóvenes CC.OO. se propuso hacer que los mensajes sindicales fueran accesibles y relevantes para un público más amplio, incluidas las personas jóvenes que aún no seguían una cuenta sindical.

La respuesta sindical

La estrategia de @jovenesccoo combina la cultura popular con la actualidad laboral y política, utiliza el humor y los memes para explicar cuestiones sociales y responde con rapidez a los discursos de odio y a la desinformación. Las campañas han puesto de relieve asuntos como el coste de la vivienda, el acoso laboral y la dimensión colectiva de la salud mental. El equipo de comunicación juvenil trabaja con la dirección confederal de juventud, las organizaciones regionales y las federaciones sectoriales. Un elemento fundamental es que los contenidos de las redes sociales se conciben como apoyo a la movilización en la calle, la organización sindical y la negociación, y no como un sustituto de estas actividades.

Resultados y datos comunicados

Para el periodo comprendido entre el 17 de febrero y el 17 de marzo, la presentación comunica 15.883 seguidores, 28.591 interacciones y 669.325 visualizaciones de las publicaciones. Señala que el 77,5 % de las visualizaciones procedía de personas que no seguían la cuenta y que se alcanzaron 331.155 cuentas. Son indicadores de visibilidad en línea que pueden contribuir a resultados positivos en términos de nueva afiliación, acuerdos negociados o cambios en las políticas. CC.OO. también señaló como prioridades continuas la accesibilidad del lenguaje y la rapidez y flexibilidad de la respuesta editorial.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Utilizar un tono reconocible, transformar cuestiones complejas sobre derechos laborales en mensajes claros y escuchar los debates que ya mantienen los jóvenes. Medir el alcance más allá de los seguidores, pero vincular las campañas digitales con la organización presencial y con objetivos sindicales concretos.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN Jóvenes CC.OO., presentación «@jovenesccoo social media strategy».

BUENA PRÁCTICA 03 / 14

Los jóvenes cambian las condiciones

Del empleo precario a mejores salarios y una jornada laboral más corta

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
ITALIA	FIOM–CGIL Bolonia	Negociación colectiva de empresa

RESULTADO NEGOCIADO

Un acuerdo de empresa establece una semana laboral de 32 a 35 horas, en lugar de 40, sin pérdida salarial.

El reto

En Schnellecke Logistics, una empresa de logística del sector de la automoción que presta servicios a Lamborghini, la presentación de FIOM Bolonia describe una plantilla de 302 personas, de las cuales 125 son menores de 35 años. La precariedad laboral y el trato desigual entre trabajadores sujetos a distintas modalidades contractuales planteaban un importante reto de organización sindical, ya que los jóvenes estaban especialmente expuestos a la inseguridad.

La respuesta sindical

FIOM Bolonia organizó asambleas abiertas a toda la plantilla, independientemente del tipo de contrato, con el apoyo de encuestas digitales, comunicaciones por WhatsApp y votaciones en el centro de trabajo antes y después de las negociaciones. Las huelgas y la negociación colectiva se utilizaron para reclamar una cobertura común por convenio colectivo, mejoras salariales, la estabilización del empleo precario, una semana laboral más corta y mayores derechos de formación. Los jóvenes con contratos temporales contribuyeron a impulsar la campaña contra la precariedad, vinculando sus experiencias directas a las prioridades de negociación sindical.

Resultados y datos comunicados

La organización participante comunica que más de 100 trabajadores precarios recibieron 90 euros adicionales al mes y que se alcanzaron más de 150 acuerdos sobre atrasos salariales. Los acuerdos anuales permitieron estabilizar a 15 trabajadores en 2023 y a 53 en 2024; en 2026 seguían negociándose otros 44 casos. Los aumentos salariales comunicados para 2021-2025 incluían al menos 126 euros en virtud del acuerdo de empresa y aproximadamente 311 euros en virtud del convenio nacional. Desde enero de 2026, el acuerdo sobre tiempo de trabajo prevé una reducción de 40 a 32-35 horas semanales sin reducción salarial. Según se informa, se protegieron diez contratos precarios durante una desaceleración de la producción.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Incluir en las asambleas y consultas a las personas subcontratadas y temporales; dar a los trabajadores jóvenes un papel real en la definición de las reivindicaciones; y buscar disposiciones exigibles que vinculen la estabilidad del empleo, los salarios y el tiempo de trabajo con una estrategia colectiva para toda la plantilla.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN FIOM–CGIL Bolonia, presentación «Involving Youth in a Company: The Case of FIOM Bologna in Schnellecke Logistics».

BUENA PRÁCTICA 04 / 14

Activistas digitales, voces auténticas

Formar y apoyar a voluntarios para llevar la voz de los trabajadores a internet

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
NORUEGA	LO Noruega	Organización digital y debate público

PARTICIPACIÓN COMUNICADA

35 voluntarios participaron en la academia digital; el 50 % siguió creando contenidos, según LO.

El reto

La presentación de LO sitúa su proyecto «Digital Activists» en el contexto de la campaña electoral noruega de 2025, cuando el sindicato identificó una fuerte presencia de la derecha en el debate en línea. Quería dar mayor visibilidad a las perspectivas de los trabajadores a través de personas que creasen sus propios contenidos. El reto era ayudar a los voluntarios a comunicarse con confianza y de forma accesible, superando a la vez las barreras personales para intervenir públicamente en internet.

La respuesta sindical

LO captó voluntarios para recibir formación profesional en creación de contenidos, con el apoyo de una persona de contacto específica y un canal compartido de Discord. El equipo seguía las tendencias de TikTok y aportaba ideas y materiales basados en hechos. Los activistas produjeron vídeos breves e informales sobre los derechos laborales y cuestiones sociales más amplias. LO aportó tiempo de su personal, mientras que una agencia externa proporcionó formación, seguimiento de tendencias y apoyo individual. Los activistas participaron sin remuneración. En lugar de adquirir contenidos patrocinados en Instagram o TikTok, el proyecto se basó en el alcance orgánico y en la credibilidad de personas que hablaban con su propia voz.

Resultados y datos comunicados

La presentación indica que se ofrecieron 35 personas voluntarias y que el 50 % continuó produciendo contenidos. Su tabla de resultados registra datos de interacción por cuenta, incluidas 1,2 millones de visualizaciones del vídeo más visto de uno de los creadores. Las cifras muestran el alcance en línea comunicado y la continuidad de la participación, que pueden contribuir a nuevas afiliaciones sindicales y a mejoras negociadas.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Combinar la formación inicial con apoyo personal continuo, una comunidad entre iguales e información fiable. La experiencia de LO favoreció los contenidos sencillos y auténticos frente a producciones muy elaboradas. Ayudar a los voluntarios a superar barreras prácticas y personales es tan importante como desarrollar sus habilidades técnicas; la visibilidad en línea debe seguir vinculada a objetivos sindicales claros.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN LO Noruega, presentación «Project: Digital Activists».

BUENA PRÁCTICA 05 / 14

Repartidores que organizan a repartidores

Apoyo comunitario y acción colectiva en la economía de plataformas de Austria

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
AUSTRIA	RidersCollective / ÖGB–vida	Trabajo en plataformas y organización sindical

ENFOQUE PRINCIPAL

Apoyo a trabajadores de distintas plataformas y modalidades contractuales, incluidos repartidores que todavía no están afiliados.

El reto

La presentación describe el sector austríaco del reparto de comida a domicilio como un ámbito fragmentado entre empleo asalariado, contratos de libre prestación de servicios y trabajo autónomo. Estima que trabajan en él entre 5.000 y 6.000 personas, aproximadamente el 85 % migrantes. La elevada rotación, la dispersión de los lugares de trabajo y las diferencias en la cobertura de los convenios colectivos dificultan la organización sindical. RidersCollective buscó reconstruir una comunidad compartida y llegar a quienes estaban fuera de las estructuras establecidas de representación en las empresas.

La respuesta sindical

RidersCollective, creado entre finales de 2020 y principios de 2021 en el seno de ÖGB/vida, reúne a antiguos repartidores y representantes de comités de empresa de distintas plataformas. Desde 2022, la Cámara de Trabajo lo financia como proyecto de digitalización. Las reuniones periódicas «Spill it!», el contacto directo en la calle, los seminarios web gratuitos sobre impuestos, la página web y las redes sociales vinculan el apoyo práctico con la organización sindical. La asistencia está disponible antes de afiliarse, también en árabe. Las manifestaciones durante las negociaciones, las actividades con medios de comunicación, las colaboraciones culturales y los intercambios internacionales llevan las experiencias de los repartidores al debate público y refuerzan la defensa de mayores protecciones en el trabajo mediante plataformas.

Resultados y datos comunicados

La presentación comunica un aumento del 220 % de la densidad sindical, aunque señala la elevada rotación y no facilita una cifra de partida ni un periodo de medición. Las reuniones periódicas, los servicios de apoyo y las acciones colectivas ilustran el modelo de organización. También se describe un convenio para mensajeros en bicicleta vigente desde 2020, limitado a trabajadores asalariados y sin nuevos acuerdos desde 2023. El cambio de Lieferando hacia contratos de libre prestación de servicios, comunicado en 2025, subraya la necesidad de mantener la organización comunitaria para defender la representación y la cobertura de la negociación colectiva.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Partir de las necesidades inmediatas de quienes trabajan y de personas que conocen el oficio. Un apoyo constante y accesible puede generar confianza entre plataformas, lenguas y tipos de contrato. Vincular los servicios prácticos con las reivindicaciones colectivas y la defensa pública de los derechos, reconociendo que la situación laboral y la disponibilidad sostenida de recursos condicionan los resultados alcanzables.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN RidersCollective, presentación «Platformwork & Trade Union».

BUENA PRÁCTICA 06 / 14

Una voz permanente para la juventud trabajadora

Vincular representación en la empresa, formación sindical e incidencia nacional

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
AUSTRIA	ÖGJ / ÖGB	Representación juvenil e incidencia sindical

REPRESENTACIÓN COMUNICADA

Según ÖGJ, alrededor de 3.000 jóvenes participan activamente en los consejos de representación juvenil de las empresas austríacas.

El reto

ÖGJ identifica la inflación, la reducción de oportunidades de aprendizaje profesional, las prácticas no remuneradas, los problemas relacionados con la jornada laboral y los costes del transporte como desafíos para las personas jóvenes. Abordarlos exige algo más que consultas ocasionales. Su enfoque conecta una representación permanente en el centro de trabajo con estructuras sindicales democráticas, formación e incidencia en las políticas públicas, de modo que las experiencias de los jóvenes contribuyan a definir las prioridades generales del sindicato.

La respuesta sindical

Los consejos de representación juvenil en las empresas (Jugendvertrauensrat, JVR) representan a aprendices y empleados jóvenes. La presentación describe mandatos de dos años, protección frente al despido y acceso a la formación sindical. ÖGJ apoya a sus representantes mediante seminarios, conferencias y visitas educativas. Su Congreso de la Juventud elige dirigentes y aprueba mociones, mientras que una Presidencia Federal de Juventud con equilibrio de género aborda cuestiones actuales. La encuesta bienal Lehrlingsmonitor recoge las experiencias de los aprendices. La participación en órganos consultivos de empleo y formación, la cooperación con la Cámara de Trabajo y las observaciones a proyectos legislativos ofrecen canales para incorporar estas prioridades al debate sobre políticas.

Resultados y datos comunicados

La presentación comunica alrededor de 41.000 afiliados jóvenes en los siete sindicatos de Austria, aproximadamente 3.000 representantes JVR activos y más de 5.500 participantes en la encuesta sobre aprendices. Estas cifras reflejan el alcance de estructuras consolidadas de representación y consulta, no el impacto de una campaña concreta. El modelo ofrece oportunidades periódicas para identificar problemas, formar representantes y formular reivindicaciones.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Combinar una representación protegida en el centro de trabajo con formación de representantes, toma de decisiones democrática y recopilación periódica de datos. Vincular las preocupaciones locales con la incidencia nacional, en lugar de tratar la participación juvenil como un acontecimiento aislado. Otros sindicatos pueden adaptar estas conexiones teniendo en cuenta sus propios sistemas de representación, sus recursos y las oportunidades de diálogo social.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN ÖGJ, presentación «Modernisation of the labour market and youth structures in Austria».

BUENA PRÁCTICA 07 / 14

Formación, voz y visibilidad

Vincular la formación juvenil con la participación y la lucha contra la precariedad

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
ITALIA	UIL	Empoderamiento juvenil y campañas

INICIATIVAS COMPLEMENTARIAS

Go Beyond, UIL Camp y «No to Ghost Workers» conectan aprendizaje, participación y comunicación pública.

El reto

Según la UIL, el empleo precario debilita la independencia económica de los jóvenes y su capacidad para planificar el futuro, al tiempo que sus preocupaciones siguen teniendo poca visibilidad en el debate público. Su respuesta aborda dos necesidades relacionadas: desarrollar la confianza y las competencias de los jóvenes sindicalistas y crear oportunidades para que las personas jóvenes que trabajan expresen sus experiencias e influyan en las prioridades del sindicato.

La respuesta sindical

Go Beyond ofrece a sindicalistas menores de 35 años un ciclo de seminarios en distintas ciudades italianas y una visita de estudio internacional, normalmente a Bruselas. Un tema anual articula el aprendizaje y el debate; el material presentado señala los salarios justos y la justicia fiscal como temas de la edición descrita. UIL Camp combina talleres interactivos con el diálogo entre dirigentes sindicales, representantes académicos e instituciones. Junto a la formación, la campaña «No to Ghost Workers», iniciada en octubre de 2024, utilizó una caravana itinerante por todas las regiones italianas para organizar debates y ofrecer servicios sindicales. Las redes sociales y el blog juvenil Terzo Millennio de la UIL apoyaron estas actividades de divulgación.

Resultados y datos comunicados

La contribución documenta la celebración de UIL Camp en Calabria del 28 al 30 de septiembre de 2026, donde se abordaron la representación, la negociación colectiva, los salarios y la explotación laboral. Los jóvenes participantes trabajaron conjuntamente y presentaron los resultados de sus debates directamente al secretario general de la UIL. La caravana reunió a trabajadores, estudiantes, representantes sindicales, ciudadanía e instituciones para debatir sobre la precariedad. Son oportunidades comunicadas de aprendizaje, participación y visibilidad que pueden traducirse en mejoras de las condiciones laborales o en acuerdos negociados.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Vincular la formación con oportunidades para que los jóvenes presenten sus ideas a quienes toman decisiones. Combinar las experiencias locales con las perspectivas nacionales y europeas y conectar la comunicación digital con las actividades y los servicios presenciales. El seguimiento posterior puede ayudar a determinar si las propuestas de los participantes influyen en las prioridades sindicales y se traducen en nuevas actuaciones.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN UIL, «UIL activities in engaging and empowering young workers».

BUENA PRÁCTICA 08 / 14

De escuchar a proponer políticas

Las experiencias juveniles impulsan la defensa de prácticas remuneradas y protegidas

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
SERBIA	CATUS	Divulgación y derechos en las prácticas

RESULTADO NORMATIVO PROPUESTO

CATUS afirma haber contribuido a un proyecto de ley que propone remunerar las prácticas con al menos el 80 % del salario mínimo.

El reto

CATUS detectó un conocimiento limitado de los sindicatos y de los derechos laborales, junto con un escaso interés por la organización colectiva entre muchos jóvenes. Las actividades de divulgación también revelaron experiencias de prácticas y periodos de formación en el trabajo no remunerados. El sindicato quiso resultar relevante escuchando estas preocupaciones y promoviendo protecciones que facilitaran la transición de las personas jóvenes hacia el empleo.

La respuesta sindical

CATUS visitó centros de enseñanza secundaria y universidades para hablar sobre los derechos laborales, la función de los sindicatos y las ventajas de la acción colectiva. Una aplicación móvil, «Labour Rights for You» («Tus derechos laborales»), complementó los encuentros con un glosario básico, un cuestionario interactivo y datos de contacto. Las experiencias de los jóvenes inspiraron después una iniciativa para prohibir las prácticas no remuneradas. CATUS trasladó esta reivindicación al diálogo social con el Gobierno y la Unión de Empleadores de Serbia, conectando el contacto directo con un objetivo político concreto.

Resultados y datos comunicados

Según CATUS, la iniciativa contribuyó a elaborar un proyecto de Ley sobre Prácticas que propone una remuneración de al menos el 80 % del salario mínimo. El texto reconoce la figura de los tutores, establece salvaguardias frente a los abusos y prevé multas importantes para los empleadores que incumplan las normas. En el momento de la contribución, la ley todavía estaba pendiente de aprobación y CATUS tenía intención de reclamar una protección más sólida. Este caso muestra avances hacia un marco regulador.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Tratar a los jóvenes como participantes cuyas experiencias contribuyen a definir las prioridades, no simplemente como destinatarios de mensajes. La combinación de actividades en centros educativos y universidades, herramientas digitales accesibles y diálogo social permite pasar de la escucha a la incidencia en las políticas. Seguir explicando qué mejoras se proponen, cuáles se han conseguido y qué acciones adicionales son necesarias.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN CATUS Serbia.

BUENA PRÁCTICA 09 / 14

Una voz juvenil que consigue resultados

La representación en la junta directiva logra permisos de estudio negociados

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
LITUANIA	Sindicato de ámbito ministerial	Participación juvenil y permisos de estudio

RESULTADO NEGOCIADO COMUNICADO

Permisos de estudio: hasta 10 días laborables con el 100 % del salario, o hasta 20 días laborables con el 50 %.

El reto

La contribución se centra en los empleados públicos que comienzan su carrera y compaginan un trabajo a tiempo completo con estudios universitarios o de posgrado. Señala la necesidad de que los empleados jóvenes tengan voz directa en los órganos de gobierno del sindicato y una vía para plantear problemas prácticos del trabajo. Este enfoque vincula la representación específica de la juventud con una respuesta tangible a las dificultades de conciliar trabajo y estudios.

La respuesta sindical

Un sindicato de un ministerio lituano creó un puesto específico de responsable de juventud en su junta directiva. Esta persona mantiene el contacto con los empleados jóvenes, ofrece orientación sobre problemas laborales y fomenta la participación en actividades de formación sindical internacional, incluidos seminarios del ITCILO en Helsinki y Barcelona. La contribución también describe talleres de juventud y redes intersectoriales de la confederación LPSK. En el sindicato ministerial, la negociación colectiva convirtió una prioridad identificada por profesionales al inicio de su carrera en una cláusula de permiso de estudio, vinculando así la representación juvenil con una prestación laboral concreta.

Resultados y datos comunicados

La organización participante comunica que se obtuvo una cláusula de convenio colectivo que concede hasta 10 días laborables de permiso de estudio con el 100 % de la remuneración, o hasta 20 días laborables con el 50 %. Son opciones alternativas, no derechos acumulables. Aunque la medida se promovió para apoyar a profesionales jóvenes, se describe como accesible a todas las personas de la plantilla que cursen estudios en el marco del aprendizaje permanente.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Dar a los representantes juveniles un lugar en los procesos de decisión y mantener un vínculo continuo con sus compañeros. Traducir sus prioridades en reivindicaciones negociadoras claras y medibles, buscando al mismo tiempo prestaciones que beneficien a trabajadores de todas las generaciones. Documentar las condiciones acordadas y hacer un seguimiento de su utilización para que los jóvenes puedan ver cómo la representación produce mejoras concretas.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN Lituania, «Strengthening Youth Engagement Through Dedicated Board Representation and Collective Bargaining».

BUENA PRÁCTICA 10 / 14

Conoce tus derechos desde el primer día

Koll på jobbet: campaña de verano y vídeos para desmontar mitos laborales

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
SUECIA	LO Suecia	Conocimiento de derechos y contacto juvenil

ALCANCE COMUNICADO

55.422 personas contactadas en dos semanas y casi un millón de jóvenes trabajadores alcanzados en línea, según LO.

El reto

Al comenzar su primer empleo o un trabajo de verano, los jóvenes pueden desconocer sus derechos salariales, las condiciones de contratación, el tiempo de trabajo o dónde pedir ayuda. La campaña de LO aborda estas preguntas cotidianas y los malentendidos más frecuentes, explicando tanto los derechos como las obligaciones. Su finalidad es que los jóvenes no se sientan solos en su primer trabajo y sepan que pueden recibir apoyo sindical.

La respuesta sindical

Cada verano, la campaña Koll på jobbet de LO lleva a activistas sindicales a centros de trabajo, plazas públicas y eventos estivales. La página web de LO describe un periodo de contacto directo de dos semanas centrado en salarios, condiciones laborales, modalidades de empleo y compensación por vacaciones. La diapositiva presentada por el participante destaca el objetivo digital de desmontar mitos sobre el trabajo. Los recursos en línea complementan las conversaciones personales con vídeos breves que desmienten falsas creencias, respuestas a preguntas frecuentes y una lista práctica de comprobación sobre documentación laboral, convenios colectivos y otros aspectos esenciales. Un servicio gratuito de consultas por teléfono y correo electrónico, disponible durante todo el año, ofrece asesoramiento posterior; no es necesario estar afiliado para solicitar ayuda.

Resultados y datos comunicados

LO Suecia comunica haber hablado con 55.422 personas durante las dos semanas de campaña y haber llegado a casi un millón de jóvenes trabajadores en línea. También describe una valoración pública positiva de la función educativa de la campaña. Los datos muestran el alcance comunicado de una iniciativa que puede mejorar el conocimiento de los derechos, favorecer la afiliación o contribuir a mejores condiciones laborales. Se trata de una práctica de información sobre derechos y contacto directo.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Acercarse a los jóvenes allí donde trabajan y pasan su tiempo, responder preguntas concretas y facilitar la solicitud de apoyo posterior. Combinar una campaña estacional concentrada con asesoramiento accesible durante todo el año. Una enseñanza importante es vincular contenidos digitales atractivos con conversaciones personales y con explicaciones sobre cómo los sindicatos y los convenios colectivos protegen a las personas trabajadoras.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN LO Suecia, «LO Sweden summer campaign».

BUENA PRÁCTICA 11 / 14

Convertir la igualdad en un compromiso vinculante

Women in Rail: el diálogo social europeo logra compromisos de igualdad

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
ÁMBITO EUROPEO	Interlocutores sociales ETF / CER	Diálogo sectorial e igualdad de género

MARCO NEGOCIADO

Un acuerdo autónomo con medidas vinculantes en ocho ámbitos de actuación, firmado el 5 de noviembre de 2021.

El reto

La ETF quería transformar las recomendaciones conjuntas no vinculantes sobre las mujeres en el ferrocarril en compromisos más sólidos. Su mandato negociador de junio de 2019 exigía un acuerdo que preservara las normas existentes, aportara valor añadido a las trabajadoras ferroviarias y garantizara al menos una medida vinculante en cada uno de ocho ámbitos. El objetivo era promover la igualdad de género, una mayor diversidad profesional y una cultura laboral mejor.

La respuesta sindical

Tras los trabajos preparatorios del grupo de trabajo Women in Rail, la ETF y la CER iniciaron negociaciones en octubre de 2019. Después de sucesivos bloqueos, adoptaron un nuevo método, que incluía reuniones reducidas «2+2» y siete rondas virtuales entre mayo y junio de 2021. El acuerdo autónomo resultante abarca la política general de igualdad, la representación equilibrada de mujeres y hombres, la contratación de personal, la conciliación de la vida laboral y personal, el desarrollo profesional, la igualdad salarial, la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención del acoso sexual y el sexismo. La presentación señala que las empresas deben definir y aplicar una política de igualdad de género y diversidad en un plazo de 24 meses, con medidas obligatorias, recomendaciones adicionales y definiciones compartidas.

Resultados y datos comunicados

La cronología documenta la firma del acuerdo el 5 de noviembre de 2021. Según la ETF, el acuerdo cumplió su mandato: al menos una medida vinculante en cada ámbito y el compromiso de revisar y renegociar cuestiones sensibles dos años después de la firma, especialmente los objetivos cuantitativos, la conciliación y la igualdad salarial. El logro documentado es un marco europeo negociado.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Establecer normas mínimas claras antes de negociar, proteger los logros anteriores y adaptar los métodos de negociación cuando se bloquean las conversaciones. Combinar compromisos vinculantes con plazos de aplicación y cláusulas de revisión acordadas. En esta recopilación, la contratación, el desarrollo profesional, la igualdad salarial y la seguridad en el trabajo son ámbitos de aprendizaje especialmente relevantes para los jóvenes.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN ETF, «Women in Rail: WIR Autonomous Agreement».

BUENA PRÁCTICA 12 / 14

La voz de los jóvenes, con derecho a voto

Vincular representación laboral, consejos juveniles electos y formación sindical

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
ALEMANIA	IGBCE Jugend	Estructuras juveniles y democracia sindical

DERECHOS DE PARTICIPACIÓN EN DECISIONES

Los representantes juveniles tienen derecho de voto en los órganos de dirección sindical de ámbito territorial, regional y nacional.

El reto

La práctica aborda cómo conectar la representación de aprendices y trabajadores jóvenes en los centros de trabajo con una voz permanente en las decisiones sindicales. La presentación de IGBCE distingue las JAV (representaciones juveniles en la empresa), elegidas por aprendices y trabajadores jóvenes para mandatos de dos años y protegidas por la ley BetrVG, de las estructuras sindicales. Explica que estos órganos de empresa están vinculados a los sindicatos, pero no forman parte de ellos.

La respuesta sindical

IGBCE Jugend organiza consejos juveniles electos a escala territorial (Bezirk), regional (Landesbezirk) y nacional (Bund), siguiendo la terminología de la presentación. Los consejos territoriales son elegidos por los afiliados; los de niveles superiores reúnen a representantes del nivel anterior. Los consejos eligen a representantes juveniles para los órganos directivos sindicales correspondientes, con derecho de voto. Los secretarios de juventud apoyan el trabajo territorial y regional, mientras que un departamento específico respalda la actividad nacional. La formación entre iguales, impartida en centros sindicales, aborda los derechos y obligaciones de las JAV, la educación política, la oratoria y el desarrollo personal. Las conferencias y los eventos nacionales, incluido el encuentro anual de reflexión sobre el futuro Zukunftstagung, complementan las estructuras representativas con intercambios y creación de redes.

Resultados y datos comunicados

La presentación documenta mecanismos permanentes de representación. Las conferencias juveniles territoriales y regionales se celebran cada cuatro años; después tiene lugar la conferencia juvenil nacional, descrita como el máximo órgano juvenil de decisión. El derecho de voto ofrece una vía formal de acceso al gobierno del sindicato, respaldada por la formación y el apoyo del personal sindical.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Otorgar a los representantes juveniles derechos de decisión, además de oportunidades para expresarse. Conectar las estructuras electas entre los distintos niveles de la organización, ofrecer apoyo de personal dedicado y preparar a los representantes mediante el aprendizaje entre iguales. Las actividades sociales y culturales pueden complementar la participación formal. Al adaptar este modelo, conviene distinguir la representación de empresa regulada por ley de las estructuras de afiliación sindical e identificar cómo llegan las propuestas juveniles a quienes toman decisiones.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN IGBCE Jugend, presentación «Youth Structures».

BUENA PRÁCTICA 13 / 14

Organizar a los jóvenes desde el primer día

Conectar las preocupaciones de los jóvenes del sector educativo con la acción colectiva

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
ESPAÑA	Federación de Enseñanza de CC.OO.	Organización sindical juvenil y educación

ENFOQUE PRINCIPAL

Un Comité de Juventud que se reúne cada 15 días conecta los problemas laborales locales con las prioridades generales del sindicato.

El reto

La Federación de Enseñanza de CC.OO. describe la incorporación de jóvenes al empleo mediante periodos de prueba, sustituciones temporales, prácticas y puestos en educación infantil con salarios próximos al mínimo. Su presentación destaca la fragmentación del sector de atención a la primera infancia, las elevadas ratios de alumnado por profesional y una plantilla compuesta, según se informa, por un 97 % de mujeres. El reto es organizar sindicalmente a los jóvenes desde su primer empleo, reconocer su aportación profesional y conectar sus preocupaciones con las decisiones sindicales.

La respuesta sindical

CC.OO. combina la proximidad local con la coordinación nacional mediante un Comité de Juventud que se reúne cada 15 días: se comparten herramientas y agendas y las necesidades de las personas trabajadoras se incorporan a las prioridades. Las jornadas provinciales de formación y las escuelas regionales y nacionales ayudan a los activistas jóvenes a desarrollar su voz y forjar alianzas. En educación infantil, la presentación vincula las asambleas y huelgas con la interlocución institucional. Su agenda de seguimiento incluye un mapa de precariedad, formación de delegados sindicales, una campaña de salud, jornadas mensuales de acción, comunicación juvenil y la preparación de una plataforma negociadora para 2028. Se anima a los jóvenes trabajadores a tomar la palabra y contar sus propias historias, en lugar de esperar a que alguien los invite.

Resultados y datos comunicados

La presentación comunica una huelga indefinida en Madrid a través de la plataforma PLEI que duró más de 90 días, una participación aproximada del 75 % en una huelga nacional el 7 de mayo y una manifestación nacional en Madrid el 23 de mayo. Señala como resultado la creación de un grupo de trabajo sobre las ratios máximas, que deberán abordarse mediante un real decreto. Documenta movilización y una respuesta institucional que dan lugar a mejoras salariales, del tiempo de trabajo y de la afiliación juvenil.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Partir de problemas laborales concretos y dar a los jóvenes voz en la definición de prioridades. Combinar la coordinación periódica y la formación de representantes con la acción colectiva, los datos sobre condiciones de trabajo y la interlocución con las instituciones. Preparar las reivindicaciones antes del inicio de las negociaciones y mantener la organización sindical después de una huelga para transformar la movilización en representación duradera.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN Federación de Enseñanza de CC.OO., «Organising Young Workers from Day One».

BUENA PRÁCTICA 14 / 14

Un sindicato del que la gente quiere formar parte

Renovar la imagen mediante la conexión humana, la visibilidad de los afiliados y los relatos digitales

PAÍS / ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	ÁMBITO
RUMANÍA	FSLI Petrol & Energie / UNI.ON	Participación juvenil y renovación sindical

ENFOQUE PRINCIPAL

Las reuniones periódicas, la ayuda práctica y los relatos visibles de los afiliados conectan la identidad sindical con la vida cotidiana.

El reto

FSLI Petrol & Energie y UNI.ON Rumanía identifican la necesidad de atraer y conservar afiliados jóvenes, cuestionar estereotipos anticuados y mejorar la visibilidad, la transparencia y el diálogo. Su punto de partida es que las personas deben experimentar el sindicato como algo relevante para la vida diaria, y no solo como una institución que defiende derechos. Por ello, renovar la imagen del sindicato consiste en generar confianza, relaciones humanas y sentido de pertenencia, y no en crear una imagen comercial.

La respuesta sindical

El enfoque combina reuniones presenciales y cursos periódicos con apoyo para atender las preocupaciones planteadas por los afiliados. En internet, el equipo publica regularmente información sobre eventos, celebra los logros de sus miembros y utiliza fotografías, etiquetas y códigos QR para animar a compartir contenidos y seguir sus cuentas. Las campañas temáticas conectan estas actividades con asuntos como la transición justa y el diálogo social. El mensaje «You are the 'I' in UNION» («Tú eres la "I" de UNION») sitúa a los miembros en el centro y vincula su participación con la formación de futuros líderes mediante el ejemplo. La información accesible, la transparencia del liderazgo y el reconocimiento se presentan como partes de una experiencia positiva de afiliación que une la visibilidad digital con las relaciones construidas en persona.

Resultados y datos comunicados

El resumen de actividades formativas comunica 77 eventos y 1.106 participantes, entre ellos seis eventos para la generación Z con 86 participantes. Un panel de resultados de las redes sociales de UNI.ON Rumanía muestra aproximadamente 19.000 interacciones con contenidos, 22.000 visitas, 535 nuevos seguidores y 55 clics en enlaces. Las organizaciones participantes observan que las etiquetas, las fotografías de eventos y los códigos QR favorecen la interacción y la difusión. Son datos comunicados de actividad y participación digital que contribuirán a la captación y fidelización de afiliados jóvenes y a los resultados de la negociación colectiva.

Qué pueden aprender otros sindicatos

Hacer tangible el sentido de pertenencia mediante el contacto frecuente, un apoyo que responda a las necesidades y el reconocimiento de las aportaciones de los afiliados. Mostrar lo que hace el sindicato, no solo lo que defiende, y utilizar historias en línea para ampliar las conexiones personales. La práctica sugiere que la comunicación constante y una experiencia de afiliación acogedora deben reforzarse mutuamente, en lugar de reducir la renovación de la imagen a un cambio de logotipo.

FUENTE Y DOCUMENTACIÓN FSLI Petrol & Energie / UNI.ON Rumanía, «Rebranding your UNION: Retention and Attraction of New Young Union Members».