

## **“Los Sindicatos al servicio de los jóvenes Europeos: una herramienta útil para construir otra Europa”**

### **- El Modelo Económico Neoliberal se extiende por toda Europa.**

La propia dinámica del modelo Neoliberal hace que las condiciones de trabajo tiendan a “homogeneizarse” en toda Europa y con ellas los fenómenos de precariedad que sufrimos los jóvenes.

España, lamentablemente, tiene el dudoso honor de estar a la cabeza en los índices de precariedad laboral en los jóvenes desde hace ya algunas décadas. Este hecho estadístico es si cabe más peligroso cuando comprobamos que los parámetros tradicionales de la “precariedad laboral” se han desbordado dando lugar a un nuevo fenómeno: una **Nueva Precariedad Laboral** que se da junto con la Precariedad Tradicional.

- Tres de cada 10 trabajadores tienen un contrato temporal. Entre los jóvenes, 6 de cada 10. Casi la mitad de todos los trabajadores que tienen un contrato temporal son jóvenes menores de 30 años.
- Para los jóvenes, la precariedad laboral no es sólo tener un contrato temporal: Es poder tener un empleo acorde a la formación y titulación obtenida previamente: el 15% del total de la población ocupada tiene un nivel educativo superior al que necesitan en su puesto de trabajo. La sobrecualificación afecta más a los jóvenes, pero ya no es sólo un problema relacionado con la entrada en el mercado laboral de los jóvenes, sino que empieza a ser un fenómeno permanente: la mitad de los jóvenes con sobrecualificación a principios de los años 90 se encuentran en la misma situación en 2001, y ahora tienen entre 37 y 46 años.
- Es tener un contrato laboral, frente al nuevo status de “falsos autónomos” o becarios permanentes.
- Es tener igualdad de trato en el empleo, especialmente en el salario. Estamos en contra de los “salarios para jóvenes” y de las “dobles escalas salariales”.
- Es tener seguridad en el trabajo y prevención contra los accidentes de trabajo (en 2002 hubo en España más de 1.100 trabajadores muertos en accidente laboral, teniendo los jóvenes un índice de accidentabilidad cuatro veces mayor que el resto de colectivos).
- Es tener un horario, frente a las exigencias empresariales de disponibilidad total y a la meritocracia que ésta supone.
- Es tener igualdad en el acceso a todo tipo de profesiones y actividades, frente a las nuevas formas de segregación ocupacional para las mujeres: telemarketing, comercio electrónico, departamentos de recursos humanos y de calidad.

- Es poder emanciparse y poder acceder a una vivienda. Los jóvenes españoles son los que se emancipan más tarde: sólo el 33% de quienes tienen entre 20 y 34 años lo han hecho.

Ahondando en este mismo modelo conservador, asistimos en toda Europa a una **ola de Recortes Sociales** (de derechos laborales, prestaciones sociales del Estado del Bienestar, libertades, etc.): en España e Italia fue el año pasado con recortes en los despidos y en las prestaciones sociales por desempleo, en Francia y Austria está ocurriendo ahora con las Pensiones, en Alemania con las prestaciones sociales, en Portugal se ataca el conjunto de la legislación laboral...

### - ¿Qué respuesta da el Movimiento Sindical?

La respuesta sindical ha de hacerse en **dos frentes**: en la empresa y en la calle.

Reivindicamos y defendemos un modelo sindical de **corte sociopolítico** que no se ciñan a lo estrictamente laboral y que, sin suplantar la labor de los partidos políticos, no obstante tenga opinión en los asuntos públicos que afectan a los trabajadores como ciudadanos

Desde Comisiones Obreras (CC.OO.) apostamos por un **modelo de Acción Sindical** basado en el esquema: **Movilización – Negociación**. Entendiendo este binomio como tareas permanentes de la organización.

La acción del sindicato ha de hacerse principalmente con dos interlocutores: se hace frente y/o con la patronal (empresa) y frente y/o con el Gobierno (Administración).

Somos de la creencia de que mediante la movilización activa de los trabajadores, los afiliados, o los cuadros del sindicato es posible que se den las condiciones idóneas para Negociar con empresarios o gobiernos mejoras en las condiciones laborales de las empresas o en la propia legislación. No hay que avergonzarse de llegar a acuerdos negociados cuando éstos son beneficiosos para los trabajadores.

No obstante, somos conscientes de que una buena ley o un buen acuerdo en la empresa, no siempre es respetado por la otra parte. Y a veces, incluso, puede ocurrir que sintamos que nuestros interlocutores intentan modificar acuerdos o leyes ya establecidos para recortar nuestros derechos. En esos momentos no hay que descartar ninguna acción de mayor calibre. Tampoco hay que asustarse de que el sindicato tome medidas de fuerza como la Huelga, que es la máxima expresión de movilización pero en la que cavén distintos grados de tensión.

Como decíamos, la movilización de los/as trabajadores es una tarea esencial y permanente para todos los sindicatos.

La primera y más básica de las “movilizaciones” es la de las ideas. Y para ésta, la información es el arma básica. Si mantenemos informados a los/as trabajadores, los mantendremos movilizadas sus conciencias.

Paralelamente cabe otro tipo de movilización, más activa, de carácter reivindicativo. En España, por ejemplo, CC.OO. hemos venido manteniendo de forma más o menos sostenida en el tiempo una Campaña Reivindicativa de Denuncia del Fraude en la

Contratación. En ella, el sindicato “denunciaba” públicamente y ayudaba a los trabajadores a hacerlo también ante la Inspección de Trabajo todos los contratos “ilegales” que incumplían la legislación laboral o los Convenios Colectivos pactados con la patronal. En esta tarea se ha involucrado toda la estructura del sindicato y los propios trabajadores en las empresas. Aunque los resultados todavía están en la fase de recuento a nivel estatal, podemos hablar de algunos resultados por regiones que son muy positivos. Por ejemplo, sólo en 2002 en Cataluña se visitaron 180 empresas por parte del sindicato y la Inspección de Trabajo, consiguiéndose que 1.200 trabajadores que tenían un contrato en fraude de ley pasaron a ser automáticamente indefinidos. Otro tanto cabe decir de los resultados obtenidos por la propia estructura confederal que organizó la supervisión directa de 5.893 empresas, lo que propició hacer aflorar ante la Inspección de Trabajo que el 35% de los contratos temporales de estas empresas estaban en “fraude de ley” por lo que los 3.000 trabajadores afectados pasaron automáticamente a ser indefinidos. Se trata, como decía, sólo de cifras parciales pero que nos ayudan a aventurar unos resultados más que esperanzadores de cara a continuar con este tipo de iniciativas.

Por último, y como decíamos al principio, ante ataques frontales de los intereses de los/as trabajadores no hay que asustarse de llegar a la máxima expresión de la movilización: la Huelga. Recientemente en España hemos sufrido un intento de recortes en las leyes que amenazaban las garantías del despido y recortaba fortísimamente las prestaciones sociales a los desempleados. Y ello nos llevó a convocar una Huelga General de 24 horas (que se llamó 20-J) que obtuvo un seguimiento de más del 80% de la población, y posteriormente una Marcha de trabajadores de toda España hacia Madrid (el 5 de Octubre) que congregó a cientos de miles de personas. La masiva participación de los/as trabajadores en ambas citas propició la paralización total del Estado español, y obligó al Gobierno Conservador del Sr. Aznar a retirar su proyecto de Ley, amén de acabar con el cese de algunos de sus ministros (el de Trabajo, autor del “decretazo” y el Portavoz del Gobierno, que dijo el mismo día de la huelga que “había sido un fracaso”).

Todas estas movilizaciones (la de las ideas mediante información a los trabajadores, la de las empresas mediante Campañas de Acción, y la de las huelgas) son legítimas y diríamos que hasta necesarias. Pero igual de necesario se hace que tras estas movilizaciones, los trabajadores puedan obtener mejoras concretas consecuencia de su acción; y ello se consigue mediante la Negociación con nuestros interlocutores.

En España hemos reivindicado que haya en nuestra norma laboral un contrato de relevo, que combine la jubilación parcial de un trabajador de 60 años, con la contratación de una persona en paro. Con esta fórmula se consigue, negociando su utilización en las empresas, frenar el proceso de destrucción de empleo en las grandes industrias, propiciando un rejuvenecimiento de las plantillas, y creando empleo estable para jóvenes desempleados.

Hay algunos buenos ejemplos de negociaciones de este tipo en empresas concretas como SEAT, la empresa del sector industrial más grande en España. En esta industria se ha alcanzado un acuerdo que, con sus luces y sus sombras, va a permitir no obstante la renovación de la totalidad de la plantilla siempre en el marco de la empresa de modo que los trabajadores de 60 años puedan dejar sus puestos de trabajo en

óptimas condiciones a jóvenes desempleados que encontrarán un empleo estable e indefinido. Valgan algunos datos al respecto para hacernos una idea: desde su puesta en marcha en 2001 se han incorporado 2.800 nuevos trabajadores jóvenes mediante la fórmula del contrato de relevo, al tiempo que se ha conseguido elevar el índice de mujeres trabajadoras en un sector que hasta hoy estaba casi totalmente reservado a hombres, hasta el 18% en las promociones de nueva incorporación.

#### **- Hay que apostar por una Acción Sindical Europea.**

Los sindicatos europeos, agrupados en la Confederación Europea de Sindicatos, también hemos demostrado que defendemos esta doble acción de negociación y movilización. Algunas de las Directivas europeas para dar derechos a formas de contratación "atípicas", han sido el fruto de la negociación entre sindicatos y empresarios. Hoy tenemos leyes europeas que garantizan formalmente la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial respecto a los de jornada completa, y la igualdad de trato de los trabajadores temporales respecto a los fijos, o la igualdad de trato entre hombres y mujeres, o la igualdad de trato por motivos sexuales, raza, edad. Las Directivas están y hemos peleado por ellas. Otro problema es que muchos empresarios no las cumplan; pero también hay instrumentos sancionadores. A nosotros nos parece muy importante que haya leyes europeas básicas de obligado cumplimiento en todos los países y vamos a seguir peleando por más regulación europea.

Los sindicatos europeos también hemos sido pioneros en ensayar la movilización europea. Y buen ejemplo de ello son, por ejemplo, las Euromanifestaciones en demanda de mejoras sociales en todo el continente como en Niza, Oporto, Barcelona, o más recientemente en Roma. En estas masivas manifestaciones nos hemos movilizado por los derechos sociales, por el pleno empleo de calidad, por los derechos sindicales. Y paralelamente a estas movilizaciones hemos sido capaces de influir, por ejemplo, en la Convención que ha preparado la Constitución Europea para que se reconozca en ella de forma efectiva los derechos laborales de los/as trabajadoras, .

- Hacer que la carta de Derechos Fundamentales se incluye en el proyecto de Constitución obligando legalmente a todos los Estados en su cumplimiento
- Dar rango constitucional al diálogo social y al papel de los interlocutores sociales.
- Incluir la solidaridad y la igualdad entre los valores de referencia de la UE; y de la justicia social, el pleno empleo, la economía social de mercado, la igualdad de género y el desarrollo sostenible como objetivos generales de la UE

Y no hay que quedarse ahí, está en nuestras manos seguir movilizando y consiguiendo mejoras negociadas para los jóvenes trabajadores.

Hay que seguir organizando movilizaciones, manifestaciones, huelgas y lo que haga falta hasta obligar a nuestras contra-partes: empresarios y Gobiernos, a sentarse con nosotros y que pactemos cómo vamos a hacer determinadas cosas que los/as jóvenes

necesitamos para acabar con la precariedad laboral que sufrimos, y que pueden ser cosas como estas:

Dar más fuerza a la Estrategia Europea de Empleo para que sus tres grandes objetivos, conseguir el pleno empleo, aumentar la calidad y productividad del trabajo y aumentar la cohesión y la inclusión social, no sean una mera declaración de intenciones. Queremos que los parámetros de empleo y sociales tengan la misma fuerza que los económicos. Porque hasta ahora los objetivos obligatorios se han fijado para las variables macroeconómicas (déficit público, inflación). Queremos que los objetivos orientativos establecidos hasta ahora en la Estrategia de Empleo, tengan más fuerza vinculante, especialmente los referidos a conseguir el pleno empleo en el 2010, con el objetivo intermedio en el año 2005 de alcanzar una tasa general de empleo del 67% (57% para las mujeres). Y que se exija a los distintos países que en sus Planes Nacionales de Acción para el Empleo fijen objetivos propios sobre estas cuestiones y sobre otras que consideramos muy importantes, como aumentar el gasto en investigación y desarrollo, en formación y en educación permanente, en servicios sociales y guarderías.

Establecer normas y códigos de conducta nacionales, europeas e internacionales para el cumplimiento de la responsabilidad social de las empresas. Porque hay que frenar la dinámica actual en la que las empresas hacen dejación de sus responsabilidades y transfieren el riesgo empresarial a los trabajadores y a la sociedad. Exigimos que la responsabilidad social de las empresas no sea sólo una “buena práctica voluntaria”, sino que sean códigos y normas evaluables y controlables que afecten a la actuación empresarial ante: los procesos de reestructuración y de despidos; los procesos de descentralización productiva y de subcontratación, incluidas las subcontratas en terceros países; la gestión transparente de los recursos económicos, de las inversiones y los beneficios; la transparencia en la toma de decisiones; las repercusiones de los procesos productivos en el medio ambiente; los derechos laborales de negociación colectiva, representación sindical, participación; la igualdad de trato y la no discriminación en el empleo.

Plantear una serie de Normativas Europeas que son básicas para asegurar los derechos laborales, sociales y sindicales en Europa:

- Ley Marco de Protección Social Europea: para establecer los derechos básicos, las políticas sociales públicas, pensiones, prestaciones por desempleo, prestaciones similares, protección a las situaciones de dependencia, etc.
- Es necesario crear instrumentos para el necesario gobierno económico de Europa.
- Es necesario adoptar sistemas de decisión sobre política fiscal y otras políticas de carácter social que no estén basados en la unanimidad (derecho de veto), sino en sistemas de mayoría *cualificada*.
- Es necesario desarrollar más el Proyecto de Constitución Europea en su parte sociolaboral de modo que queden debidamente atendidas las demandas que en su día hicieron la Confederación Europea de Sindicatos.

Y, para terminar, nos gustaría hacer una llamada de atención sobre la idea de que no sólo hay que conseguir éstos nuevos derechos y normas, hay que apostar por

mantener otros tantos de las que ya disponemos para luchar contra la precariedad, y, lo que es también muy importante, velar por su cumplimiento en los Estados.

Hace poco nos contó un importante líder sindical europeo que estando un primero de mayo en una manifestación en su Italia natal, un sindicalista le preguntaba a otro “¿cuántos primero de mayo tendremos que manifestarnos para conseguir lo que pedimos hoy?”, y el otro le contestaba “Todos”. A nosotros los jóvenes, con el conjunto de trabajadores y trabajadoras, nos corresponde seguir reivindicando todos los primero de mayo, todos los días, en todas las calles, en todas las empresas, nuestros derechos y las mejoras que necesitamos para acabar con la precariedad laboral y hacer *de* esta Europa y de este Mundo el que nosotros queremos.