

# Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 57. Julio 2011

CCOO



LA RESIGNACIÓN  
NO ES UNA OPCIÓN

LUCHA

■ El próximo mes de septiembre, las Secretarías de Juventud de CCOO lanzarán la campaña confederal **“La resignación no es una opción”**, con la que se pretende dar a conocer las propuestas del sindicato vinculadas al derecho de la juventud a un empleo digno, así como las iniciativas de CCOO en materia de formación y empleo. Una campaña, presentada el pasado 14 de julio en el Comité Confederal, con la que las Secretarías de Juventud de CCOO dan continuidad al desarrollo organizativo que se planteaba en el documento **“Contra el paro y la precariedad: Lucha el presente, gana el futuro”**.

**J! CCOO**  
www.jovenescchoo.es

El objetivo es promover una campaña confederal de comunicación, a corto plazo, que permita dar proyección al área joven del sindicato y difundir las propuestas que, en materia de empleo juvenil, reivindica CCOO. La intención es pasar a una ofensiva a nivel confederal, cuyo horizonte sea el fortalecimiento y renovación del sindicato. Propiciar la movilización joven, en primer término, de la organización y, como consecuencia, el aumento de la afiliación deben ser los objetivos finales. La precaria situación laboral que atraviesa la juventud española es un factor

determinante no sólo para su inserción en el mercado de trabajo, sino para su emancipación y posibilidad de realizar un proyecto de vida. Esta realidad nos obliga a tomar conciencia y a presentar propuestas en materia de empleo para que sean conocidas por nuestra organización y para trasladarlas, a su vez, con más eficacia hacia fuera, de forma que nos hagamos más visibles en la sociedad, como jóvenes, como clase obrera.

Es especialmente importante que podamos salir a la calle y visibilizarnos como la mayor organización juvenil de este país; porque lo

somos en número, especialmente en un momento de gran agitación y movilización social.

CCOO necesita la participación, la afiliación y la representación de personas jóvenes en sus candidaturas. La juventud de hoy tiene innumerables canales de información que debemos aprovechar al máximo, con el objetivo de poder acercarnos al mayor número de jóvenes para hacerles llegar nuestros mensajes, animarles a una participación activa en el sindicato y para trasladarles la visión de CCOO respecto a las políticas que afectan a toda la ciudadanía y

que determinan o condicionan el bienestar social. Con este objetivo, es imprescindible que la estrategia comunicativa no se limite a los medios de comunicación, sino que debe impregnar toda la acción sindical. La campaña, promovida desde las Secretarías de Juventud debe ser entendida de forma transversal por toda la organización, con una implicación global en toda la actividad del sindicato, desde los órganos de dirección hasta los centros de trabajo.



## PROPUESTAS GENERALES

■ La campaña confederal de Juventud de CCOO recoge un decálogo de propuestas vinculadas a los derechos de empleo digno, así como propuestas en materia de formación y empleo.

- 1 Contratación formal, con todas las cotizaciones a la Seguridad Social**, frente a becas fraudulentas, empleo sumergido y falsos autónomos, que explotan a trabajadores y trabajadoras jóvenes, sin que exista relación laboral y, por tanto, careciendo de derechos.
- 2 Salarios decentes, nunca por debajo del salario mínimo interprofesional** (que debe alcanzar el 60% del salario medio), y adecuados a las categorías profesionales que se recogen en los convenios colectivos de referencia; suprimiendo salarios más bajos por razón de edad o nuevo ingreso en la empresa, y eliminando las dobles escalas salariales.
- 3 Contratación estable frente al encadenamiento de contratos temporales de forma injustificada.** Toda la contratación temporal debe regirse por el principio de causalidad.
- 4 Formación y atención para jóvenes en paro.** Promover planes públicos de empleo para jóvenes, sobre todo de escasa cualificación, centrados en la combinación de formación teórica y práctica en las empresas (sistemas duales de formación-empleo), así como propiciar el retorno al sistema educativo para quienes no acabaron sus estudios.
- 5 Reconocimiento del nivel de cualificación académica y la experiencia profesional** para que se adecue a las condiciones laborales. El convenio colectivo ha de velar por el acceso, retribución, promoción y mantenimiento del empleo en igualdad entre toda la plantilla. La formación continua debe ser un derecho para las personas trabajadoras jóvenes.
- 6 Orientación, formación y búsqueda de empleo para jóvenes en paro a través de los Servicios Públicos de Empleo**, que deben fortalecerse y mejorar sus recursos frente a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
- 7 Derecho a la negociación colectiva** como fórmula de defensa de condiciones dignas de trabajo y participación de representantes jóvenes en la misma. La participación activa de representantes jóvenes de los trabajadores debe evitar la sustitución de empleo de calidad por empleo precario; es decir, el convenio colectivo no puede empeorar las condiciones de trabajo de las nuevas personas jóvenes contratadas.
- 8 Formación necesaria en prevención de riesgos laborales**, que reduzca la elevada tasa de siniestralidad laboral juvenil. La lucha contra el fraude en la contratación y el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, deben ser objetivo primordial de la Inspección de Trabajo, cuyo personal, servicios y planes de actuación han de fortalecerse con estos fines.
- 9 Distribución de jornadas y horarios laborales que permitan conciliar la vida personal y familiar.** Mejor adecuación de los tiempos de trabajo, en relación a la flexibilidad horaria y el reparto irregular de la jornada, evitando el abuso de horas extraordinarias y el aumento del grado de disponibilidad injustificada. Implantación de una jornada máxima semanal de 35 horas, como fórmula equitativa de reparto del trabajo sin rebaja de salario.
- 10 Retirada de la Reforma Laboral impuesta por el Gobierno en 2010** y que resulta lesiva para los derechos laborales de las personas más jóvenes. El abaratamiento y facilidad en el despido, la prolongación de los contratos en prácticas, la no limitación al encadenamiento de contratos temporales, el mayor poder de actuación a las ETT o la modificación unilateral por parte de la empresa en las condiciones de trabajo (horario, lugar de trabajo, jornada...), son las principales modificaciones legales que aumentan el grado de precariedad laboral para la juventud española.