

PROPUESTAS DE LA RED DE JÓVENES FSC-CCOO

ESCUELA ONLINE DE JUVENTUD 2020

# JÓVENES EN ESTADO DE ALARMA



# PROPUESTAS DE LA RED DE JÓVENES FSC-CCOO

## ESCUELA ONLINE DE JUVENTUD 2020

El debate se dividió en grupos, donde pudieron sacar las siguientes propuestas en torno a dos partes, una sociopolítica y otra laboral.

### PARTE PRIMERA: SOCIOPOLÍTICA

#### DIFICULTADES A LAS QUE QUE ENFRENTABA LA GENTE JOVEN ANTES DE LA PANDEMIA

La juventud se enfrenta a multitud de problemas. Uno de ellos, bien sea por conciliación o por distancia, hace que sea complicado acceder a algunas ramas de la educación, como por ejemplo determinados grados de FP. Si has logrado cursar una carrera pese a las costosas matrículas, no sirve de mucho sin un máster, cuyos precios son también muy elevados, y el sistema de becas no cubre las necesidades. Hay una imposibilidad real de conciliación por tiempo entre clases, tiempo de estudio, y trabajar para poder pagarte dichos estudios, lo que condena a la gente joven a depender de los recursos económicos que disponga sus familias.

El transporte es otro gran problema. Cada vez es más caro, hay poca periodicidad y malas combinaciones, sobre todo fuera de las grandes capitales. El paso de los 25 a 26 años incrementa muchísimo el gasto en transporte público, sin valorar los ingresos que pueda tener esa persona. Sale más barato moverse en coche, pero esto es inasumible para la gente joven y el medio ambiente.

Las personas jóvenes tienen mucha presión en muchos ámbitos, lo que les impide elaborar un proyecto vital. La falta de estabilidad laboral, que implica en muchos casos una movilidad territorial, dificulta el establecerse y acceder a una vivienda en propiedad. Si hablamos de alquiler, los precios pueden suponer más del 60% del salario. Esto y el aumento de los pisos turísticos provoca que la juventud se traslade a las afueras de las urbes, lo que repercute en mayores desplazamientos a los centros de trabajo y hace que aumenten los accidentes in itinere.

En pequeñas localidades el problema es distinto, ya que, al haber nula posibilidad de empleo, la juventud se tiene que trasladar de ciudad, e incluso de provincia, para poder acceder a un mercado laboral casi esclavista, viviendo en pisos compartidos ante la imposibilidad de la independencia económica. En las pequeñas poblaciones el único tipo de trabajo que hay es de hostelería y cadenas de comida rápida, enfocado al turismo, siendo un modelo de mercado laboral que ante una pandemia como la que estamos viviendo no soporta el PIB de un país.

Hay un gran desconocimiento entre la juventud de sus derechos laborales o, si los conoce, su inestabilidad laboral hace que no puedan reivindicarlos. Una de las figuras que más abuso reciben son las personas becarias. La temporalidad en la juventud es un problema grave en este país, donde la cotización es mínima para la cantidad de años trabajados. Las prácticas se han convertido en mano de obra gratis o de bajo coste para el empresario, y creemos que deberían de prohibirse las no laborales. También identificamos un aumento en el fraude del contrato de obra y servicio.



Las plataformas laborales (uberización del mundo laboral) ha venido a desregularizar aún más el mercado laboral, afectando en mayor medida a jóvenes, mujeres e inmigrantes, y priorizando la figura del falso autónomo/a.

El modelo de empresas multiservicios hay que tenerlos en cuenta, donde se contrata por ETT para precarizar muchísimo más el empleo. En estas compañías es casi imposible llegar a un contrato estable. Cuanto más temporal sea tu contrato, más riesgos tienes de sufrir un accidente, como indica el estudio que se realizó desde Salud Laboral y Juventud FSC-CC00.

Dentro de la juventud también hay problemas de brecha de género, las mujeres tienen más dificultad para promocionar, y se penaliza la maternidad.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las generaciones más jóvenes son las casas de apuestas, lo que constituye una preocupación a nivel nacional. Esto nos lleva a dos grandes dificultades: el aumento de la ludopatía entre la juventud con su repercusión no solo en su vida personal sino también laboral, y el modelo de trabajo en el sector, ya que las personas trabajadoras (en su mayoría, gente joven) están contratadas precariamente, cotizando menos horas de las que trabajan, atendiendo unos clientes a veces agresivos y con tendencias dependientes.

Por último, el mayor reto que tiene esta sociedad, que se ha visto incrementado por la pandemia, son las fake news utilizadas por las fuerzas políticas, algo que es peligroso no solo para la democracia utilizadas, sino para la sociedad por sus diversas ramificaciones. En un estado democrático y de libertad de expresión no todo vale.

## ¿ESAS DIFICULTADES SE HAN AGRAVADO CON LA PANDEMIA? ¿Y CÓMO?

Mucha gente joven tenía trabajos a tiempo parcial, temporal o fijos discontinuos de sectores que aún no sabemos qué va a pasar con ellos. Monitores de actividades extraescolares, deportivos, parques de atracciones, etc, muchos de ellos que intentaban compatibilizar esos salarios para poder pagarse los estudios. A esto se añade que se ha recuperado a gente de los ERTES con jornadas parciales, que luego no son parciales, o que siguen en ERTES viendo aún más reducidos sus ya bajísimos salarios. Un claro indicador de que la población vivía y vive al día es el aumento de las llamadas “colas del hambre”, para poder pedir comida en iglesias, ONG y demás puntos de reparto, llegando en muchos barrios obreros que tener que autoorganizarse para dar respuesta a esta necesidad en aumento.

La reincorporación a la FP tras el confinamiento coincidió con los exámenes finales del tercer trimestre, se hizo de forma accidentada, y conciliar el horario laboral fue más complicado que antes, ya que, pese a estar reconocidos en la legislación laboral y los CC los permisos para acudir a aquellos, en muchas empresas no se están respetando, lo que constituye otro claro ejemplo de vulneración de derechos de las personas trabajadoras, que siempre suele coincidir con trabajos más precarios ocupados casi siempre en su mayoría por mujeres o jóvenes.

Hay mayor dificultad en la búsqueda de empleo, poniendo más en riesgo la proliferación de ofertas abusivas ante la necesidad de la inminente crisis con el aumento de demandantes, también fomentado por el modelo productivo del país, que está en descomposición.



Tenemos varias generaciones que en menos de 10 años están viviendo su segunda crisis. Todavía no habíamos salido de la generada en 2008, con un modelo precario y que hace dependiente de la red familiar, y nos encontramos con una nueva crisis no solo económica sino de modelo de mercado, y de sociedad.

Esta pandemia ha venido acelerar la implantación del teletrabajo, en un sistema con fuertes resistencias del presencialismo, sin regularización y aplicado indistintamente, viéndose afectados una parte de los servicios esenciales que dan cobertura a una parte de la población que necesita la atención presencial de servicios públicos, unos servicios públicos ya bastante deteriorados por los intereses políticos y económicos. Hay que tener en cuenta que una parte importante de la población no tiene acceso a ordenadores ni conexión, y que hay personas que por su edad no se manejan en las nuevas tecnologías.

El teletrabajo debe regularse bien o, si no, habrá un problema laboral de abusos aún más invisibles por darse en el espacio privado de la casa, con imposibilidad de organizarse sindicalmente al no tener puesto de trabajo y fomentar la individualización de la persona trabajadora, sus consecuencias en los riesgos psicosociales y evaluación de su nuevo puesto de trabajo con sus riesgos para la salud. Durante el confinamiento, la persona trabajadora ha tenido que asumir unos costes económicos que no le correspondían, lo que ha beneficiado a la empresa. Esto es algo que hay que corregir bajo una buena regulación. Hay que tener especial cuidado con que la excusa de la conciliación familiar no signifique la vuelta a casa de la mujer.

En el tema de la vivienda parece que va a haber un giro, y las personas que se lo pueden permitir ya se están moviendo, buscando viviendas con jardín o más alejadas del núcleo urbano, lo que puede repercutir en un incremento del precio de la vivienda en lugares donde antes no era tan elevado, dificultando el acceso a ella de las personas más jóvenes.

El consumo de juegos de apuestas online mediante webs o apps ha crecido entre la juventud durante el periodo de confinamiento. Incluso hemos visto a través de amigos y conocidos que se estilan cada vez más modalidades de juegos de azar y de apuestas insertas en juegos de cualquier otro género, que empiezan con unidades de crédito gratuitas, vienen con el juego, pero que cuando se acaban hay que pagar dinero real para conseguir más. Y esto se sumaría a los ya conocidos contenidos descargables de pago de los videojuegos en general (DLCs, packs de expansión, paquetes exclusivos de temporada, etc.) de cualquier plataforma, que obligan al jugador a tener que seguir gastando dinero para acceder a recursos del juego sin los cuales tendrá cada vez más complicado poder competir con los otros jugadores en las partidas online. Esto es, en potencia, una competencia económica entre jugadores que ya pagaron por un producto que venía incompleto, para monetizarla, con el fin de crear un mercado de contenidos descargables.

### **¿CÓMO CREES QUE PODEMOS LLEGAR A LA GENTE JOVEN Y QUE VEA LA NECESIDAD DE ESTAR ORGANIZADO EN UN SINDICATO DE CLASE?**

Creemos que en primer lugar sería oportuno reforzar la participación presencial en los centros académicos, tanto en FP a través del módulo de FOL, como de charlas y cursos en las Universidades, de formación en derechos laborales de los trabajadores, lucha contra la desigualdad salarial y de género en los centros de trabajo, y organización y actuación sindical y el papel del sindicato de clase, lo cual, además de formar una base social de nuevas trabajadoras y trabajadores que refuercen la lucha contra la precariedad laboral, potenciará la afiliación joven al sindicato.

Incluso, en ese sentido, quizá sería oportuno enviar periódicamente mesas de asesoría laboral a Universidades, Centros de FP y Escuelas Superiores a disposición de los estudiantes para potenciar la



adhesión al movimiento sindical y la afiliación a CCOO a través de la prestación de una primera asesoría sindical gratuita sobre sus problemas laborales concretos.

Se puede colaborar con las diferentes asociaciones estudiantiles y de juventud, para generar espacios de participación sobre todo de la parte sociopolítica, que es clave en este momento. Creemos que hay que sacar aún más el sindicato de la sede y ponerlo en la calle, pasando más a un sindicato de militantes y no tanto de delegados, para lo que se puede utilizar la red joven para acercarse a estos espacios.

La comunicación en redes del sindicato ha mejorado notablemente en los últimos años, lo cual se ha hecho notar bastante durante el periodo de confinamiento, pero consideramos necesario seguir trabajando para hacerlo más dinámico y con mayores opciones de participación, tanto de los afiliados como de los todavía no afiliados, en las redes sociales y las aplicaciones de mensajería.

En este punto también hemos destacado el trabajo de difusión que se ha hecho en los canales de YouTube del sindicato, que nos ha parecido bastante bueno, sobre todo útil y va mostrando signos de un crecimiento que promete. Consideramos que hay que seguir potenciando ese canal de comunicación, tanto en los temas de formación sindical como de historia del sindicalismo.

También presentamos como propuesta la creación de un canal de publicación periódica del sindicato, que unifique y sintetice contenidos de las publicaciones ya existentes, a modo de newsletter y en formato de vídeo, para compartir en las redes y canales online de CCOO. Aunque lo digital sea ahora mismo la apuesta principal de cualquier medio o iniciativa de comunicación, creemos, sin embargo, pese a ser jóvenes, que precisamente por la omnipresencia de lo digital no debemos descartar la presentación de comunicación en papel a través de folletos en los centros formativos y en los lugares de trabajo, que aporta una comunicación más directa y más “real” al ser entregado en mano por el sindicalista. Creemos que se puede contar más con la juventud para la comunicación y difusión de las noticias de CCOO.

El gran obstáculo que estamos detectando entre la juventud trabajadora es que no sienten necesidad de afiliarse porque consideran que al estar prestando su trabajo en un empleo-puente, sea exclusivamente durante el tiempo que les lleve conseguir un puesto de trabajo en el sector para el que se han formado (pese a que, en muchos casos, lleve varios años conseguir de forma estable), no les merece la pena plantearse organizarse ni dar respuesta sindical en una empresa que pretenden abandonar lo antes posible para dedicarse “a lo suyo”.

La juventud que está más receptiva a organizarse o tiene necesidad debido al trabajo temporal, tiene muchos problemas para acceder a los servicios jurídicos de nuestro sindicato con descuentos, ya que además de que tienen poca solvencia económica, en multitud de ocasiones les sale más caro la provisión de fondos que la cantidad a reclamar, es por ello que proponemos que el tiempo de antigüedad en cualquier militancia en asociaciones, sindicatos de estudiantes etc, cuente o convalide para llegar a los servicios jurídicos gratuitos de CCOO para los jóvenes, o buscar fórmulas que corrijan esta desigualdad: pedir 5 años de afiliación a la gente joven por edad es algo imposible de cumplir.

Es muy positivo seguir creando espacios de debate y actividades que también sean fuera de horario laboral para facilitar la militancia y participación de la juventud.



## ¿HA CRECIDO LA LGTBIFOBIA EN LA JUVENTUD? ¿Y EL ANTIFEMINISMO?

La juventud actualmente está más formada y es más consciente de los derechos de la mujer y del colectivo LGTBI, hay mucha gente joven implicada en estas luchas. Sin embargo, el auge de la ultraderecha hace que el ataque hacia ellas sea más virulento. Es una acción-reacción.

Ahora mismo se puede ver a mucha gente joven movilizada, por ejemplo, en torno al 8M, la derecha en respuesta está haciendo un ataque directo tanto a la mujer como al colectivo LGTBI. VOX ha vuelto a poner en la mesa debates que se creían superados, y conceptos que se pensaba que estaban asimilados, arrastrando a partidos de derecha a estos falsos debates.

Esto también provoca que pueda haber un crecimiento en una parte de la juventud de antifeminismo y LGTBIfobia, por el discurso con fakenews, populista, partidario e interesado, que sigue queriendo enfrentar a la clase trabajadora. También se están viendo afectadas por debates transfóbicos espacios progresistas.

Es necesario que se canalicen las movilizaciones del 8M y no se queden solo en eso, sino que sirvan como trampolín para un cambio real y en CCOO tenemos que seguir estando ahí, pero no solo a nivel laboral (techo de cristal, medidas de conciliación y corresponsabilidad, etc), sino con el carácter sociopolítico que nos define como sindicato de clase, defendiendo todos y cada uno de los derechos de las mujeres y el colectivo LGTBI (lucha frente a los vientres de alquiler y la prostitución).

## LUCHAS SOCIALES QUE MÁS INTERESAN A LA GENTE JOVEN, PROPUESTAS O REIVINDICACIONES QUE DEBERÍA O QUIERES QUE SIGA LLEVANDO EL ESPACIO JOVEN FSC-CCOO

**EMPLEO:** Lucha contra la temporalidad, el nomadismo, contratos parciales que se convierten en jornadas completas, y la precariedad en las condiciones de contratación de la gente joven.

**VIVIENDA:** Es necesario parar los desahucios, implantar el alquiler social y crear un parque público de vivienda, empezando por la expropiación de las viviendas vacías propiedad de bancos, fondos de inversión, fondos buitres, especulación, dando cumplimiento a la Constitución.

**EDUCACIÓN:** Educación 100% pública, gratuita, laica, democrática y de calidad. Derogación de la LOMCE, reversión de todos los recortes educativos, aumento mínimo del presupuesto al 7% del PIB, aumento de becas al estudio, el transporte y la residencia por cuestiones económicas, reducción de ratios en las aulas, prohibición de las prácticas no laborales y fomento de los contratos laborales formativos, etc.

**MEDIO AMBIENTE:** El capitalismo está destruyendo el planeta y, por ello, es necesario transformar el modelo de producción capitalista, promover las energías limpias, empezando por expropiar las grandes empresas energéticas, para que la soberanía energética resida en el Estado y no intereses privados con puertas giratorias. Fomentar el transporte público de calidad, empezando por revertir las privatizaciones. La ecología es una lucha de clases donde los servicios esenciales públicos tienen un papel principal como también ha demostrado esta pandemia.

**FEMINISMO/LGTBI:** Es necesario defender un feminismo de clase y anticapitalista, promoviendo la igualdad real entre hombres y mujeres. Hay que luchar frontalmente contra los intentos del feminismo burgués de equiparar sus privilegios a costa de nuestra explotación. Los primeros pasos son políticas efectivas de



erradicación de la violencia machista, lucha frontal contra los vientos de alquiler y la prostitución (ambos no son más que trata de seres humanos) y defensa radical de la conciliación y la corresponsabilidad (reducción de jornada sin reducción salarial, equiparación de permisos, educación 0-3 pública y gratuita, etc). También creemos que es positivo tener mayor presencia en otros espacios como en el 8M en los que vayamos como Jóvenes de FSC-CC00 ya que muchas veces la participación es a título individual.

**ANTIRRACISMO/ANTIFASCISMO:** Ningún ser humano es ilegal. Hay que realizar políticas de acogida e integración de personas refugiadas que garanticen los derechos humanos.

También exigimos derechos para la población migrante que viene a España, otro problema que se ha evidenciado más con la pandemia son las personas temporeras o los casos de esclavitud con las inspecciones de trabajo, y además estas personas están siendo criminalizadas por partidos de extrema derecha.

## CASAS DE APUESTAS

## INTERNACIONALISMO

**DEFENSA DE LO PÚBLICO:** No solo hay que defender un sistema educativo o sanitario público, sino aquello que es más invisible pero necesario para el funcionamiento de un país, que garantice el acceso a la ciudadanía en las mismas condiciones independientemente de tu lugar de procedencia o poder adquisitivo. Hay que defender unas administraciones públicas y un transporte público que den cobertura al conjunto de la población, de calidad, asequibles y eso pasa también por que las condiciones de las personas trabajadoras sean de calidad y no precarias.

**CIENCIA:** si algo hemos comprobado en esta pandemia es que la inversión en ciencia, además de otros servicios públicos, es muy necesaria para poder adelantarnos a futuras situaciones como la vivida en estos tres meses. Es necesario defender un pacto por la ciencia, una investigación pública no precarizada, la creación de empresas tecnológicas públicas donde poder aplicar las investigaciones básicas y que sean de utilidad para la sociedad.

**ESCUELAS DE JUVENTUD:** Creemos muy importante continuar con estas escuelas que nos aportan mucha formación y la visión y realidad de otros territorios y sectores.

Formación en historia contemporánea "Conocer nuestro pasado para entender nuestro presente y abordar nuestro futuro". Formación en RRSS, en técnicas de comunicación (elaboración de discurso sociopolítico, oratoria, redes sociales...)

Tenemos que trabajar para que haya más presencia de gente joven en secciones sindicales y puestos de dirección del sindicato, que no tiene por qué ser solamente en secretarías de Juventud, ya que las personas jóvenes pueden aportar y enriquecer mucho la organización.



## SEGUNDA PARTE: LABORAL

### QUÉ ESCENARIO TENÍA LA GENTE JOVEN ANTES DE LA PANDEMIA Y DESPUÉS DE LA ANTERIOR CRISIS

- Entre amigos y conocidos, y en nuestro propio caso, hemos ido viendo cómo los contratos temporales en fraude, rebasando los máximos establecidos por la legislación laboral para la conversión a indefinido, estaban disparados entre la juventud trabajadora. Y también hemos visto y hemos sufrido la doble escala salarial, estando contratados y/o cobrando como categorías laborales inferiores a las que realmente estábamos desempeñando.
- Hemos venido notando cada vez más en determinados sectores el auge de los falsos autónomos como requisito de contratación para los trabajadores jóvenes, bien sea como primer desempeño de la prestación del trabajo en la empresa, bien para poder acceder a un puesto tras agotar las prácticas laborales en la misma empresa.
- Tenemos un problema grave en el acceso al empleo joven que se encuentra enquistado desde la crisis anterior en la estructura del mercado de trabajo, y que tememos que ahora se agrave aún más en la nueva crisis del COVID, que es la práctica específica de empresas que crean perfiles de contratación temporal ad hoc para personas jóvenes como trabajos-puente bastante mal remunerados, omitiendo parcial o totalmente el CC de aplicación o aplicando cualquier otro (en esa estrategia el uso de empresas subcontratadas, ETTs y EMs es bastante habitual), y defraudando en cuanto a la duración y reconocimiento de los periodos de prueba. Encontramos especialmente difícil responder a estos casos o encontrar plazas con mejores condiciones en otras empresas, porque que se dan las mismas de contrato basura en todo el sector, formando en la práctica una especie de monopolio o de "trust" en el mercado de trabajo.
- Ya estábamos en pleno auge, y durante el confinamiento ha alcanzado cotas antes inverosímiles, del trabajo en condiciones de precariedad extrema mediante apps entre la gente joven por falta de oportunidades (conductores de Uber y Cabify, riders de Glovo y Deliveroo, etc.).
- Más allá de los denominados trabajos-puente, también hemos venido sufriendo, y tememos que esta situación también se acelere ahora en el escenario post-COVID, un crecimiento de la precariedad laboral justificada en base a la vocación. Esto es, se impone al trabajador joven, o en el peor de los casos también se autoimpone por las malas perspectivas de encontrar un empleo más digno y/o por permeación de la ideología neoliberal, la exigencia de bregar con cualesquiera condiciones laborales, por precarias que sean, con tal de poder seguir trabajando en el sector o en el puesto en el que se siente una pertenencia vocacional, aquello para lo que uno tanto había estudiado y se había preparado.

Esta ha venido siendo la tónica dominante especialmente en los sectores de la Investigación y la Cultura, tanto en prestaciones del trabajo en relaciones de carácter laboral, tanto en régimen de contrato como en negro (especialmente en auge en el caso de las trabajadoras y trabajadores primerizos en la Cultura), como en relaciones de carácter no laboral pero que suponen una prestación de trabajo, como el TFG y el TFM, las becas FPI, FPU, postdoctorales y de proyecto, la FCT.



- También estamos conociendo en nuestro entorno social casos de personas trabajadoras a las que se está imponiendo ahora unilateralmente el periodo de disfrute de las vacaciones de este año, al margen de lo que tengan estipulado por convenio o por contrato, acomodando exclusivamente las necesidades del empresario.
- Finalmente, vemos que tenemos bastante trabajo por delante con las trabajadoras y trabajadores más jóvenes con respecto al miedo a denunciar las infracciones sufridas en el lugar de trabajo, ante el responsable de departamento, el de RRHH, o la delegada o delegado del sindicato por miedo al despido, o incluso miedo a cualquier conflicto en un posible escenario de negociación o lucha sindical.
- El escenario en la Administración en general es un alto grado de temporalidad y de precariedad. Un elevado grado de competitividad sin garantías de establecerte. Se han externalizado/privatizado mucho los puestos ocupados principalmente por personas jóvenes, disminuyendo por tanto los salarios y estando fuera de los convenios de las administraciones. Plantillas envejecidas y una falta de desarrollo del EBEP desde hace años. Las OEP no son suficientes para cubrir todas las necesidades de personal que tiene la administración y por tanto se privatizan puestos.
- También vemos que en carretera hay una alta temporalidad y ETS. En el ferroviario muchas personas trabajadoras se ven comprometidas por los contratos temporales como puede ser el caso de las subcontratas.

Telemarketing: donde ya hay menos juventud porque nos quedamos estancados en un trabajo donde era un empleo puente, por culpa de la crisis anterior es un sector que se ha envejecido.

## CÓMO HA AFECTADO LA PANDEMIA A LA GENTE JOVEN

Entre territorios hay que destacar que la digitalización es diferente entre las zonas rurales y los núcleos urbanos, siendo más caro también en las primeras, lo que hace más difícil el teletrabajo en las zonas rurales. Los desplazamientos también son un punto que hay que tener en cuenta en los diferentes territorios. No es lo mismo la capacidad de transporte que tiene Madrid que la que tiene Extremadura por ejemplo. El teletrabajo ha sido un medio para presionar al trabajador que tenía que estar conectado 24/7, haciendo imposible la desconexión digital. La situación actual no mejora con la nueva resolución de FP, dado que no se ha regulado la modalidad no presencial que se ha creado.

El teletrabajo como hemos dicho ha sido un gran problema, la mayoría se lo han quedado las mujeres, recayendo nuevamente y con más poder, los cuidados en ellas, ya que tienen que realizar simultáneamente los cuidados familiares y su trabajo.

## ¿VES QUE SE RESPETE LA SALUD LABORAL EN LAS PERSONAS JÓVENES EN TU SECTOR?

Queda mucho trabajo por hacer esta materia. Como se ha venido presuponiendo que las personas jóvenes son más duras frente al COVID, o que han tenido menos síntomas o directamente han sido asintomáticos, se les ha expuesto más al riesgo de contagio en el desempeño de su trabajo. Consideramos este asunto especialmente preocupante, ya que aún no conocemos científicamente cuáles son las secuelas del COVID a medio-largo plazo.



Creemos que en general se invierte poco en la prevención y que, en muchos casos, al igual que en el punto anterior, se presupone que las personas jóvenes aguantan más y están en mejores condiciones de salud, por lo que se les expone a más riesgos. La falta de prevención y de una buena formación sobre ergonomía e higiene puede llevar a lesiones vinculadas al trabajo, que se pueden arrastrar a lo largo de la vida.

La prevención de riesgos laborales es una asignatura pendiente de la Administración y clave en muchos sentidos. En el sector de la investigación, por ejemplo, se trabaja continuamente con materiales altamente peligrosos, sin embargo, vigilancia de la salud está externalizada y los técnicos de PRL son escasos para el número de centros y trabajadores que hay. También hay que tener en cuenta los riesgos psicosociales a los que las personas jóvenes somos más vulnerables.

En el sector de telemarketing no se respetan, ni se les tiene en cuenta. El mayor problema son los riesgos psicosociales, además en Madrid no se dispone de abogados especializados en riesgos psicosociales o acoso laboral para que puedan dar un buen respaldo jurídico con el tema.

## TELETRABAJO Y PERSONAS JÓVENES

El teletrabajo puede ser un complemento muy fuerte y muy bueno para afianzar políticas de protección al medio ambiente y también de repoblación de zonas rurales. Sin embargo, es imprescindible su regulación. Es necesaria una normativa estricta que permita la desconexión digital tras las horas laborales, si no se corren unos riesgos psicosociales muy elevados.

No se trata solo del mantenimiento de la ergonomía ante el ordenador, que también, sino de que la persona que teletrabaja, lo haga por elección y no por exclusión del mundo laboral presencial. Es importante que las personas que teletrabajan sigan manteniendo un contacto con el mundo laboral presencial: Nuestra apuesta es por un modelo mixto y voluntario que no cree más individualización de la clase trabajadora. Esto no puede suponer una merma en el poder adquisitivo de esa persona, ni en la asignación de complementos, ni pérdida de derechos ni desvinculación con la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa tiene que proporcionar los medios materiales (y no solo digitales) para el desempeño del teletrabajo. Aumento de la formación en derechos en el teletrabajo (como formación obligatoria antes de implementar este modelo productivo) en la que se expliquen los riesgos a la salud a los que están expuestos y el derecho a la desconexión o a la promoción entre otros. Plus por teletrabajo para cubrir gastos que se ahorran las empresas como, luz, agua, calefacción, etc. Y aumento de la dotación destinada a la Inspección de Trabajo para que pueda controlar que se trabaja en condiciones de seguridad y legalidad.

En el caso de las mujeres jóvenes, el teletrabajo puede suponer una carga adicional de tareas, asumiendo que dado que están en casa pueden llevar a cabo ellas las tareas de cuidados a la par que el teletrabajo. En este caso, disminuye la corresponsabilidad por parte de sus parejas, invisibilizándolas del mundo laboral presencial. El problema de promoción en el trabajo puede verse agravado, por la propia invisibilidad del teletrabajo y la propia compaginación de cuidados con horario laboral.

Como jóvenes tenemos otros inconvenientes en el teletrabajo, ya que la mayoría de personas jóvenes no tienen una vivienda propia, otra mucha comparte vivienda imposibilitando que puedan tener un espacio adecuado para el desempeño del teletrabajo. También es un problema de clases, ya que mucha gente joven no ha podido acceder a puestos de trabajo por no tener los medios económicos para poder tener un equipo ni medios tecnológicos para poder teletrabajar.



Si bien nos parece importante estar atentos y participar activamente desde el sindicato según se vaya desarrollando esta modalidad en el escenario post-COVID, pues tememos que la fragmentación del lugar de trabajo en los espacios domésticos haga peligrar el cumplimiento de los límites firmados en lo concreto y establecidos en los CC en cuanto a jornada de trabajo, movilidad horaria, horas extras y movilidad funcional. También entendemos que dificulta claramente la labor de las RLT en la vigilancia de que no se cometan infracciones en esta materia, además de que fragmenta u obstaculiza la capacidad de comunicación y organización de la plantilla, con lo que tenemos que empezar a trabajar en mecanismos para superar estos obstáculos.

### **¿IDENTIFICAS EN TU SECTOR ACTITUDES MACHISTAS O LGTBIFOBICAS?**

En las administraciones sí hemos encontrado ejemplos claros de estas actitudes, que tienen mucho que ver con la ideología política que gobierne en ese momento.

No respetan la ley al poner impedimentos para el establecimiento de planes de igualdad aludiendo a que en la administración ya hay igualdad entre mujeres y hombres. Cuesta mucho poner en marcha iniciativas feministas y en favor de los derechos LGTBI por falta de respuesta de la administración y de lxs compañerxs.

En sectores altamente masculinizados (Defensa, Prisiones) las actitudes machistas son preocupantes, dado que ven como alarmante la presencia de personal femenino entre la plantilla. También existe un alto grado del denominado mobbing maternal. Si una mujer se queda embarazada, ya no es productiva (no solo en el embarazo, sino cuando es madre porque “parece ser” que su cerebro se “reconecta”), poniéndole trabas en la realización de su trabajo y haciéndolas sentir culpables. Esto desencadena que cada vez se retrasa más la maternidad, en ocasiones, por miedo a perder por ello tu carrera profesional. Hay que luchar para que la decisión de la maternidad/paternidad sea una elección personal y no tener que renunciar a ella porque ser madre penalice como trabajadora o ponga en riesgo mantener el empleo.

En el sector transporte altamente masculinizado también encontramos actitudes machistas, y según el sector LGTBIfobicas.

En el telemarketing también hay actitudes machistas, un ejemplo es que hay más cargos hombres que mujeres siendo un sector altamente feminizado.

También hay actitudes lgtbifobicas, sobre todo hacia las personas ‘trans’, ya que no hay acuerdos por convenio para proteger a este colectivo tan vulnerable. Que no se les consideren horas médicas las consultas mientras están en tránsito o que no se considere despido procedente que el empresario por las bajas o consultas médicas quiera aplicar el despido por absentismo.

### **PROPUESTAS O REIVINDICACIONES QUE DEBERÍA O QUIERES QUE SIGA LLEVANDO EL ESPACIO JOVEN Y LA FEDERACIÓN FSC-CC00**

Además de las ya aportadas al hilo de las argumentaciones anteriores, creemos necesario que desde el sindicato luchemos por un endurecimiento de los criterios de exigencia de la PRL y la regulación de jornada en el escenario post-COVID. En este punto, además, llamamos la atención sobre el grave caso que venimos observando de estudiantes universitarios que hacen su TFG o su TFM prestando un trabajo, en los centros académicos o en empresas con convenio académico, y los estudiantes de FP que están haciendo



la FCT que, en la práctica, está teniendo las mismas condiciones materiales que una relación laboral, con desempeños a jornada completa e idéntica carga y responsabilidad de trabajo que un puesto contratado, solo que sin salario, lo cual supone un fraude académico y laboral y un grave caso de explotación.

No más becas por trabajo. Prohibición de las prácticas no laborales y mejora de las condiciones en los contratos formativos. Jubilación a los 60 años previo contrato de relevo con jóvenes.

Poner en el centro del debate la sostenibilidad y la ecología como lucha de clases.

Seguir en la formación y lucha, creando identidad de clase en:

- feminismo.
- políticas LGTBI.
- políticas contra la xenofobia.
- formación y lucha contra el fascismo, y las corrientes en auge de la extrema derecha.
- seguir con la lucha y solidaridad internacional de la clase trabajadora.

En prevención de riesgos laborales:

- Actualizar la ley de prevención.
- Fomentar la evaluación de riesgos psicosociales.
- Prestar especial atención a las condiciones laborales de la gente joven, con medidas específicas que eliminen tanto la explotación laboral, como su exposición a un mayor riesgo de accidente laboral.

También creemos que hay que luchar contra la cesión ilegal de trabajadores camuflada en contratos públicos (ETT, licitación de servicios, externalizaciones, etc.) Implantación de programas de formación y desarrollo profesional en las administraciones públicas. Carrera profesional real tanto para el personal funcionario como el personal laboral.

OEP acordes con las necesidades de los servicios públicos y eliminación del abuso de la temporalidad por parte de la Administración, con procesos selectivos abiertos y transparentes basados en los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Medidas de conciliación y corresponsabilidad:

- Desarrollo y negociación de los planes de igualdad.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- Reducciones de jornada sin recorte salarial.

Reversión de todos los recortes y privatizaciones de los servicios públicos con subrogación de las plantillas, garantizando los derechos laborales de todas las personas trabajadoras, incluyendo las de contratadas (limpieza, seguridad, mantenimiento, etc.)



Amplia modificación o eliminación del sistema de garantía juvenil: se precariza enormemente el empleo joven cualificado con este sistema. En la AGE, la garantía juvenil se da en la investigación y es un sistema que, por un lado, se aprovecha de jóvenes altamente cualificados que mantienen con contratos de formación fuera de convenio (¡incluso para doctores!), y con salarios diversos en función de dónde provenga la convocatoria, aun siendo el mismo empleador. En muchas ocasiones a este personal se le “promete” un contrato posterior para la realización/terminación de una tesis doctoral que les piden que inicien durante el contrato de GJ, cuando el contrato “prometido” no llega, porque no se ha adjudicado en las diferentes ofertas públicas de RRHH, la persona a la que se le ha terminado el contrato de GJ, tiene dos opciones: seguir la tesis empezada cobrando el paro o gratis o dejar la tesis a medias (habiendo invertido bastante dinero en las matrículas de doctorado que paga la persona trabajadora); y por otro lado, están aprovechando este sistema de contratación para cubrir puestos estructurales en las administraciones públicas, sin cubrir esos puestos en las OEP. En el CSIC es muy llamativo cómo se están cubriendo los puestos del cuerpo de gestión con los contratos de GJ, sacando los contratos propios de GJ este organismo únicamente en ese cuerpo, y no en los de investigación.

Luchar contra el corporativismo (como ejemplo: cuerpos propios de la Administración, Policía, Guardia Civil, sindicatos nacionalistas, etc.), hay que buscar cómo combatirlo.

Derogación de las reformas laborales de PP y PSOE. Derogación de las reformas de las pensiones de 2010 y 2012.

También proponemos, a la luz de la experiencia adquirida por la inestabilidad laboral y la movilidad entre sectores a la que estamos sometidas en el mercado de trabajo, que como medida interna frente al corto plazo se agilicen y faciliten los procedimientos para cambiar de federación dentro del sindicato, habida cuenta de las dificultades que algunos hemos encontrado para hacerlo cuando nos hemos visto obligados por un cambio de empleo y de sector de pertenencia.

