



juntos podemos contribuir
a mejorar nuestras
condiciones de trabajo



juventud!

apóyate en los jóvenes

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Primera edición: Madrid, febrero de 2007

Diseño gráfico y de cubierta: Paco Arnau
Imprime: Impresión Digital Da Vinci

Depósito Legal:

| | |
|--|----|
| PRESENTACIÓN | 7 |
| INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1. CONDICIONES DE TRABAJO | 11 |
| 1.1. Situación de los jóvenes en formación para el empleo | 12 |
| 1.2. Situación del empleo en los jóvenes | 15 |
| 1.3. Situación salarial de los jóvenes | 17 |
| 1.4. Nivel de dedicación laboral en los jóvenes | 19 |
| 1.5. La siniestralidad laboral en los jóvenes | 21 |
| 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 25 |
| 2.1. Qué es la Negociación Colectiva | 25 |
| 2.2. Convenios Colectivos | 27 |
| 2.3. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva | 30 |
| 3. LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA | 33 |
| 3.1. Formas de participación | 33 |
| 3.1.a) Delegados de Personal | 34 |
| 3.1.b) Comités de Empresa | 34 |
| 3.2. Otras formas de representación sindical | 36 |
| 3.3. Quién puede ser elegido como representante en la empresa | 42 |
| 3.4. Quiénes pueden votar en las elecciones sindicales | 43 |
| 3.5. Las elecciones sindicales | 43 |
| 4. LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES | 47 |
| 4.1. La Secretaría de Juventud Trabajadora y el Departamento Confederal de Juventud | 49 |
| 4.2. Los Centros de Promoción de Empleo Joven | 54 |
| CONCLUSIONES | 57 |
| DÓNDE ENCONTRARNOS | 59 |

PRESENTACIÓN

La Juventud de nuestro país tiene serias dificultades a la hora de acceder a un empleo debido a las condiciones de nuestro mercado de trabajo, que ofrece a los jóvenes un panorama de temporalidad, precariedad y siniestralidad laboral, lo que hace que cada vez sea más difícil conseguir una autonomía económica real, que permita a las y los jóvenes su emancipación, y por tanto su integración como ciudadanos de pleno derecho en la sociedad.

La situación real, de hoy en día, es que la Juventud Trabajadora se encuentra en un constante proceso de entrada y salida del mercado laboral, debido al uso excesivo por parte de las empresas, de contratos de carácter temporal, destacando principalmente el abuso de modalidades tales como el contrato por obra o servicio y el eventual por circunstancias de la producción.

Las condiciones de trabajo de la gente joven no son iguales a las del resto de los trabajadores, y resulta llamativo observar como existen grandes diferencias salariales entre la juventud trabajadora y el resto de trabajadores, en cuanto al exceso de trabajo y los horarios completamente atípicos que tiene la Juventud, el difícil acceso a la formación continua, las escasas posibilidades de promoción profesional o el deterioro de la salud de los jóvenes, como consecuencia de las condiciones precarias que tienen en sus trabajos.

Si tú te encuentras en esa situación, habla con el representante sindical de tu empresa, ven y habla con nosotros, pues estamos a tu servicio, dispuestos a ayudarte. Y lo hacemos de muchas formas.

Los más de 6 millones de trabajadores y trabajadoras jóvenes asalariados menores de 35 años que actualmente se encuentran en el mercado laboral, justifican el hecho y la necesidad de centrar todos nuestros esfuerzos en la elaboración y ejecución de acciones que nos permitan promover una cultura sindical e integrar al mayor número de mujeres y hombres jóvenes en nuestro proyecto sindical.

Este surge, por la necesidad de centrar todos sus esfuerzos tanto en la elaboración como en la aplicación de una Política Sindical en materia de Juventud, que permita que se puedan mejorar sustancialmente las condiciones laborales de la Juventud utilizando para ello instrumentos que nos permitan integrar al mayor número de jóvenes trabajadores y trabajadoras en nuestro proyecto.

Así, para que el desarrollo de la política sindical en materia de juventud sea eficaz y coordinada, se potencia la consolidación y el fortalecimiento de los Departamentos de Juventud a todos los niveles de la Organización, además de invitaros a todos los jóvenes a participar activamente, tanto a la hora de hacernos llegar vuestras consultas o propuestas, como a elegir a vuestros representantes sindicales, o como no, también presentándoos vosotros mismos como candidatos.

INTRODUCCIÓN

Los jóvenes, que se incorporan al mercado de trabajo, en multitud de ocasiones lo hacen en condiciones tales como:

- Excesivas contrataciones temporales, que fomentan la no permanencia de los jóvenes en las empresas, al rotar la misma persona con los mismos contratos o distintas personas ocupando un mismo puesto de trabajo.
- Salarios cada vez más bajos, para los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo. Es una práctica muy habitual en las empresas, que cuando un trabajador cesa, por distintos motivos, como por ejemplo la jubilación, el trabajador que entra nuevo para ocupar ese puesto recibe, en muchas ocasiones, menos salario que su anterior compañero, desempeñando las mismas funciones. A veces incluso, se juega con los salarios, cuando se dan situaciones en las que un trabajador cobra un fijo más comisiones, pero estas últimas dependen de objetivos inalcanzables que ponen las empresas, para que nunca lleguen a cobrarse.
- Abusivas jornadas de trabajo sin ningún control o multiplicidad de funciones, e incluso el desempeño de funciones de categoría superior, ganando menos de lo que le correspondería.
- El trabajo a destajo, que aceptan muchos jóvenes, creyendo que así las empresas les renovarían o serán indefinidos, pero lo único que consiguen es un abuso de sus derechos, falta de tiempo de ocio e incluso puede desencadenar enfermedades profesionales, como es el caso del estrés. El trabajo a destajo afecta a todos los niveles de empleo; desde el operario que trabaja en la construcción hasta el recién titulado que se incorpora por vez primera en unas oficinas.
- Aumento de los accidentes laborales. Muchos de estos accidentes se podrían evitar con una formación adecuada en materia de prevención de riesgos, con las medidas de protección que establece la ley, y con los exámenes médicos oportunos.
- El despido es cada vez más fácil y sin apenas coste para los empresarios. La práctica habitual es sustituir a trabajadores que generan más coste, según opinión de los empresarios, como son los trabajadores fijos, por trabajadores jóvenes, con contratos temporales, o indefinidos, los cuales pueden ser despedidos sin tener que recibir indemnización alguna.

Por ello, es patente la constante vulneración de derechos laborales a la que estamos siendo sometidos; tales como falta de información, recibir menos sueldo que otro trabajador de la misma categoría realizando el mismo trabajo;

y además, sin que las empresas faciliten formación adecuada para evitar accidentes de trabajo.

Una de las formas de corregir estas desigualdades y discriminaciones que padecen los jóvenes en el empleo, es la negociación colectiva, en la que activamente intervienen los representantes sindicales.

Por todo ello, en este Folleto que os presentamos, vamos a exponer en detalle la realidad del mercado de trabajo que se encuentran los jóvenes, tanto los que buscan empleo como los que ya lo tienen, así como las diversas maneras de poder influir, por medio de la participación activa, en las relaciones laborales y contribuir a mejorarla.

1. CONDICIONES DE TRABAJO

Algunas de las barreras que se encuentran los jóvenes en su entrada al mercado de trabajo, se manifiestan desde el comienzo cuando se dan unas políticas de selección erróneas, basadas en ciertas connotaciones que convierten a los jóvenes en lo que no son. Estas situaciones dificultan el acceso de los jóvenes al mercado laboral, tanto a la hora de entrar, como a la hora de establecer sus condiciones.

Las afirmaciones erróneas más corrientes

| FALSO | VERDADERO |
|--|---|
| <i>Los jóvenes carecen de experiencia</i> | Somos la juventud mejor preparada |
| <i>Los jóvenes prefieren tiempo libre</i> | Somos los que mayor número de horas extras realizamos |
| <i>La juventud actual no se mueve para buscar empleo</i> | La mayoría de los ocupados que buscan otro empleo son jóvenes |
| <i>Es exagerado hablar de precariedad en los jóvenes</i> | Los jóvenes son los que menos contratos indefinidos tienen |
| <i>Los jóvenes no quieren emanciparse</i> | Los jóvenes no pueden emanciparse debido a los altos precios de la vivienda y a la precariedad de su contratación |

Con el fin de comprender mejor los procesos de inserción laboral de los jóvenes y porque surgen las discriminaciones, conviene conocer cuales son las características del mercado de trabajo en el que estos se desenvuelven. De ahí, que vamos a abordar los aspectos más relevantes del entorno en el que trabajan los jóvenes, en los cinco puntos siguientes:

1. **Situación de los jóvenes en formación para el empleo.**
2. **Situación del empleo en los jóvenes.**
3. **Situación salarial de los jóvenes.**
4. **Nivel de dedicación laboral en los jóvenes.**
5. **La siniestralidad laboral en los jóvenes.**

Además, dado que entre muchos jóvenes, todavía existe una falta de conocimiento sobre cuales son sus derechos y deberes como trabajadores, y concretamente el derecho a la participación sindical; vamos a exponer que es la negociación colectiva y cuáles son las formas de participación en la empresa.

Por eso, desde esta *Guía*, queremos, también, hacer un llamamiento a todos los jóvenes para que nos comenten sus inquietudes y sus dudas; o simplemente sepan donde acudir para colaborar con nosotros, porque juntos podemos contribuir y trabajar para la consecución de las mejoras, apóyate en los jóvenes: **participa**.

1.1. SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Nos encontramos en un mercado laboral en el que la mayoría de los jóvenes, y muy especialmente, aquellos con titulación universitaria o técnica, se ven obligados a acceder en numerosas ocasiones a ocupaciones de cualificación más baja, para poder percibir algún tipo de ingreso. Este hecho, repercute negativamente, no solo en los jóvenes con cualificación adecuada a la hora de acceder a puestos de trabajo que exigen menor nivel de cualificación, sino que también afecta a jóvenes con menos cualificación, porque ya están ocupados dichos puestos.

Como consecuencia de la excesiva competencia y demanda para acceder a un mismo puesto de trabajo, los jóvenes se ven obligados a alargar su formación, acumulando el mayor número de titulaciones formales y no formales (en la mayoría de los casos de forma improvisada y en función de las circunstancias del momento), con el objeto de aumentar las opciones que les permitan insertarse en el mercado de trabajo.

El porcentaje de población que ha cursado estudios secundarios y postsecundarios en España es elevado cuando se trata del colectivo de jóvenes de 20 a 29 años.

*Jóvenes ocupados por tramos de edad
y nivel de formación superior alcanzado*

| NIVEL DE FORMACIÓN SUPERIOR ALCANZADO | De 16 a 19 años | De 20 a 24 años | De 25 a 29 años | De 30 a 34 años |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Títulos propios (no homologados) de Universidades | 1,1 | 5,3 | 7,1 | 13,5 |
| Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo 0,4 | 179,9 | 771,0 | 791,8 | 1.743,1 |
| Formación e inserción laboral de formación profesional superior | -- | 2,6 | 4,6 | 7,0 |
| Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalentes ó 3 cursos completos de licenciatura o créditos 0,4 | 112,1 | 362,1 | 327,6 | 802,2 |
| Enseñanzas universitarias de primer y 2º ciclo, de sólo 2º ciclo y equivalentes | 67,8 | 408,8 | 464,2 | 940,8 |
| Estudios oficiales de especialización profesional | 1,8 | 14,6 | 19,9 | 36,3 |

Fuente: EPA Primer trimestre de 2006. • Unidad: miles de personas.

Por tanto, a la vista de los datos, es evidente que la juventud está bien preparada cuando inicia su proceso hacia el mercado de trabajo, y lo único que en realidad le falta es encontrar la oportunidad para adquirir experiencia. En España, hasta ahora, los esfuerzos dedicados por las Administraciones Públicas para mejorar la educación han sido insuficientes, y todavía nos queda un largo camino, para acercarnos a los niveles medios europeos.

Ocupados por nivel de formación alcanzado

| NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO | Total jóvenes | Total resto | Total población |
|---|----------------------|--------------------|------------------------|
| Analfabetos | 13,4 | 56,8 | 70,2 |
| Educación primaria | 548,4 | 2.509,7 | 3.058,1 |
| Estudios primarios incompletos | 103,9 | 447,5 | 551,4 |
| Estudios primarios completos | 444,6 | 2.062,1 | 2.506,7 |
| Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria | 11,9 | 7,3 | 19,2 |
| Primera etapa de educación secundaria | 2.359,5 | 3.025,1 | 5.384,6 |
| Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente | 303,8 | 294,5 | 598,3 |
| Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente | 2.055,8 | 2.730,5 | 4.786,3 |
| Garantía social/Iniciación profesional | 6,2 | 0,6 | 6,8 |
| Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria | 38,6 | 37,0 | 75,6 |
| Segunda etapa de educación secundaria | 1.973,7 | 2.464,3 | 4.438,0 |
| Enseñanzas del bachillerato | 1.194,9 | 1.598,7 | 2.793,6 |
| Enseñanzas técnico-profesionales grado medio | 772,9 | 859,6 | 1.632,5 |
| Enseñanzas de grado medio de música y danza | 5,9 | 5,9 | 11,8 |
| Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria | 11,0 | 11,0 | 22,0 |
| Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior | 969,1 | 895,8 | 1.864,9 |
| Títulos propios (no homologados) de Universidades y formación e inserción laboral de formación profesional superior | 23,5 | 27,6 | 51,1 |
| Títulos propios (no homologados) de Universidades | 13,5 | 15,9 | 29,4 |
| Formación e inserción laboral de formación profesional superior | 0,0 | 21,8 | 21,8 |
| Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo | 1.743,1 | 2.436,3 | 4.179,4 |
| Enseñanzas universitarias de 1er ciclo y equivalentes o 3 cursos completos de licenciatura o créditos equivalentes | 802,2 | 1.039,6 | 1.841,8 |
| Enseñanzas universitarias de 1er y 2º ciclo, de sólo 2º ciclo y equivalentes | 940,8 | 1.396,8 | 2.337,6 |
| Estudios oficiales de especialización profesional | 36,3 | 51,1 | 87,4 |
| Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctor) | 31,5 | 111,4 | 142,9 |

Fuente: EPA Primer trimestre de 2006. • Unidad: miles de personas.

1.2. SITUACIÓN DEL EMPLEO EN LOS JÓVENES

Una de las discriminaciones que sufren los jóvenes tiene que ver con el tipo de contrato que tienen respecto a los trabajadores de más edad y antigüedad.

Los jóvenes constituyen un porcentaje bastante importante dentro del conjunto de los desempleados. Concretamente, en el segundo trimestre del presente año el número de parados menores de 35 años ascendió a 1.051.700. Para ellos, los jóvenes constituyen el colectivo con mayor número de desempleados, siendo el paro entre las mujeres jóvenes tan importante como el paro femenino del resto de tramos de edad.

Por tramos de edad, son los que tienen entre 25 y 29 años, los jóvenes que en mayor medida se encuentran en situación de desempleo (17,8%), tanto los hombres como las mujeres, mientras que en el tramo de 16 a 19 años, hay menor número de desempleados, tal y como muestra el cuadro anterior. También, se observa la misma tendencia en las mujeres desempleadas, es decir, que entre las que tienen de 25 a 29 años el porcentaje de paradas es mayor; también, permanece como tónica general el mayor porcentaje de paro femenino en todos los tramos de edad.

Por otra parte, entre los parados que buscan su primer empleo, destacan los jóvenes con edades de menos de 24 años, por lo que se observa, que los empleos que se van cubriendo por los jóvenes, corresponden a trabajadores de más edad, y es que a los jóvenes se les pide muchas veces que tengan experiencia en determinados puestos de trabajo, y esta cualidad sólo se adquiere con los años desempeñando un determinado trabajo.

El total de jóvenes ocupados durante el segundo trimestre de 2006 ascendió a 7.881.000, de los cuales más del 18% tienen edades comprendidas entre 16 y 19 años, mientras que el grupo de 30 a 35 años es el que mayor número de jóvenes ocupados aglutina. Los hombres siguen siendo los que consiguen un empleo en mayor medida para todos los tramos de edad.

También, hay que señalar que los trabajadores jóvenes están ocupados en menor medida que los trabajadores de otros tramos de edad, y tienen mayores dificultades para encontrar un empleo; pero además, cuando este se encuentra es en unas condiciones que poco fomentan su estabilidad dentro del mercado de trabajo.

La temporalidad es un desequilibrio básico del mercado de trabajo, así lo muestran las estadísticas. Concretamente, desde primeros de año hasta junio de 2006 se realizaron 5.730.254 contratos a jóvenes menores de 35 años, de los que más de la mitad correspondieron a hombres. La contratación indefinida fue la modalidad menos utilizada, de forma que el 90% de los contratos fueron de carácter temporal.

De hecho, tan sólo se efectuaron 198.938 contratos indefinidos ordinarios con jóvenes de menos de 35 años, en tanto que los indefinidos de fomento del empleo totalizaron 72.854.

Frente al escaso uso de la contratación estable, los temporales por circunstancias de la producción representaron el 43% (2.522.057 contratos), mientras que de los de obra o servicio determinado se contabilizaron unos 2.083.308 contratos en lo que va de enero a junio de 2006.

Duración de los contratos temporales firmados por jóvenes

| DURACIÓN DE LOS CONTRATOS | % Total jóvenes | Total jóvenes | De 16 a 19 años | De 20 a 24 años | De 25 a 29 años |
|----------------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| TOTALES | 100,00% | 2.439,7 | 281,5 | 967,8 | 1.190,4 |
| 1 día | 0,29% | 10,9 | 3,9 | 5,7 | 1,3 |
| De 2 días a menos de 1 mes | 2,49% | 61,2 | 7,7 | 26,9 | 26,6 |
| De 1 a 3 meses | 15,43% | 347,2 | 58,0 | 147,2 | 142,0 |
| De 4 a 6 meses | 24,33% | 566,5 | 68,9 | 232,9 | 264,7 |
| De 7 a 11 meses | 6,11% | 145,6 | 13,8 | 57,6 | 74,2 |
| De 1 a menos de 2 años | 10,49% | 236,5 | 11,7 | 86,8 | 138,0 |
| De 2 a menos de 3 años | 1,63% | 36,9 | 5,4 | 12,9 | 18,6 |
| 3 años o más | 2,80% | 79,3 | 2,7 | 26,4 | 50,2 |
| No sabe, pero menos de 1 mes | 0,97% | 19,0 | 4,0 | 7,0 | 8,0 |
| No sabe la duración | 12,42% | 316,1 | 39,5 | 125,0 | 151,6 |

Fuente: EPA II trimestre de 2006. • Unidad: miles de personas, salvo porcentajes.

Los contratos formativos y los de prácticas no tienen especial incidencia sobre el total de la contratación (apenas alcanzaron en este trimestre el 1%, respectivamente), así como otras modalidades, entre las que se encuentran los realizados a minusválidos, tanto indefinidos como temporales, y el contrato de relevo, como se muestra en el cuadro adjunto.

Por tanto, el balance que hacemos es, que pese al aumento de la contratación en los jóvenes, las condiciones de trabajo continúan deteriorándose en el segundo trimestre de 2006 de igual forma que en el anterior, dado que se ha producido un aumento de la contratación temporal y una reducción de los ya poco utilizados contratos de inserción y formación.

Esa alta tasa de temporalidad que tienen los jóvenes trabajadores, unido al alto nivel de desempleo, la precariedad y siniestralidad laboral, convierten a este colectivo en uno de los más perjudicados. Por ello, en UGT trabajamos para impulsar actuaciones que propicien más y mejor empleo entre los jóvenes, facilitando que logren su integración en el mercado de trabajo, y consecuentemente su emancipación.

debes saber que...

- Existen formas de adquisición de experiencia como son las becas, que no constituyen una relación laboral, como sí lo son los contratos en prácticas.
- La contratación en prácticas está destinada a aquellos jóvenes que terminan sus estudios (tanto de FP como universitarios o títulos equivalentes reconocidos oficialmente), a fin de orientar y ayudarles en la transición del mundo académico al mercado de trabajo, mediante la realización de actividades directamente relacionadas con su formación.
- Desde el Departamento de la Juventud Trabajadora de UGT apostamos por fomentar el uso de los contratos formativos como la mejor fórmula de adquisición de experiencia e inserción profesional.

1.3. SITUACIÓN SALARIAL DE LOS JÓVENES

La discriminación más fuerte corresponde a la menor cuantía de ingresos laborales que perciben los jóvenes.

Una de las manifestaciones de la precariedad en el empleo, aparte del ya comentado (duración de los contratos) es la reducción de salarios en los jóvenes.

Los salarios de los jóvenes no son muy elevados. Si el sueldo medio a finales de 2003 era de 784,7 euros, a finales de 2004, dicha cifra, tan sólo ha crecido un 1%. Esto, unido al aumento en un 1,8% de los gastos que tienen los jóvenes, más el incremento de los precios de la vivienda hace ampliar más el diferencial existente entre las personas jóvenes y los trabajadores de más edad.

Factores que se asocian con la cuantía de ingresos por trabajo son los siguientes:

| PERFIL ASOCIADO A INGRESOS MÁS BAJOS | PERFIL ASOCIADO A INGRESOS MÁS ALTOS |
|---|--|
| <i>Ser mujer, y no vivir en pareja</i> | Ser hombre, y vivir en pareja |
| <i>Tener hasta 21 años</i> | Tener 26 años o más |
| <i>Que el principal sostenedor de la unidad familiar sea el padre, la madre, otro familiar o el otro miembro de la pareja</i> | Que el principal sostenedor de la unidad familiar sea uno mismo; es decir, ser quien aporte los mayores ingresos del hogar |
| <i>Tener la economía parcial o completamente integrada con la familia de origen</i> | Ser completamente independiente de la economía de la familia de origen |
| <i>Tener un trabajo no cualificado</i> | Tener un trabajo cualificado |
| <i>Tener un trabajo ocasional o de temporada</i> | Tener un trabajo continuado |
| <i>No tener contrato</i> | Tener contrato |
| <i>Trabajar un máximo de 36 semanas al año</i> | Trabajar 37 ó más semanas al año |
| <i>Dedicarse a estudiar aunque se trabaje</i> | Dedicarse a trabajar aunque se estudie |

Fuente: INJUVE. Informe 'Juventud en España 2000'.

Además, a medida que aumenta el número de empleos también lo hace el salario, que crece un 40% entre el primer y sexto empleo. Si bien no ocurre dicha situación, para aquellos que tienen varios empleos pero de carácter temporal en todas las ocasiones, y que forman el grupo más numeroso.

No hay ni una sola cualificación profesional, en la que los jóvenes de menos de 24 años, ganen más que otros tramos de edad pese a realizar el mismo trabajo.

Para terminar, hay que comentar que el ajuste del joven al puesto de trabajo se refiere a la percepción que el joven tiene de las compensaciones recibidas en función de su contribución al trabajo. Así, en una encuesta realizada en mayo del 2002 de la revista Capital Humano, se analizaron diversas variables que tienen que ver con este tema. Concretamente, para analizar dicho desajuste entre retribución y esfuerzo, se le pidió al encuestado que señalase qué frase describía mejor su situación en el trabajo. Las respuestas se reflejan en el siguiente cuadro:

Percepción de la equidad entre rendimiento y compensaciones en los jóvenes trabajadores

| PERCEPCIÓN | 1996 | 1999 | 2002 |
|--|-------|-------|-------|
| Me pagan menos de lo que hago | 27,00 | 30,30 | 36,00 |
| Me pagan razonablemente para lo que hago | 68,60 | 67,40 | 61,50 |
| Me pagan más de lo que hago | 4,40 | 2,30 | 2,50 |

Fuente: 'Capital Humano', mayo 2002. • Unidad: Porcentajes.

debes saber que...

••• El empresario está obligado a hacer la liquidación y pago del salario por medio de una nómina; pudiéndose pedir una copia a la empresa, que tiene obligación de conservar las nóminas durante 5 años.

••• Sólo es válida si lleva el sello de la empresa, la firma de la persona autorizada en la empresa y la del propio trabajador, así que comprueba la antes de firmar.

••• La nómina se dará a cada trabajador a mes vencido y por duplicado, para que se firme quedándose él mismo la original.

••• Si no estás de acuerdo con tu nómina, no la firmes.

1.4. NIVEL DE DEDICACIÓN LABORAL EN LOS JÓVENES

El empleo se puede desarrollar de muy diversas formas: en exclusiva, es decir, cuando el trabajador no compatibiliza el trabajo que realiza en la empresa con otra actividad; o de manera circunstancial, por ejemplo cuando si se compatibiliza, como ocurre con los estudios. En este caso, hay que distinguir dos tipos de jóvenes, por un lado, los que dedican jornadas de duración media larga, además de estudiar; y por otro, quienes, siendo los estudios su actividad principal, recurren al trabajo para conseguir algunos ingresos y por lo general realizan jornadas muy cortas.

Jóvenes cuyo empleo les ocupa un tiempo que no se corresponde con la función que trabajar tiene en sus vidas

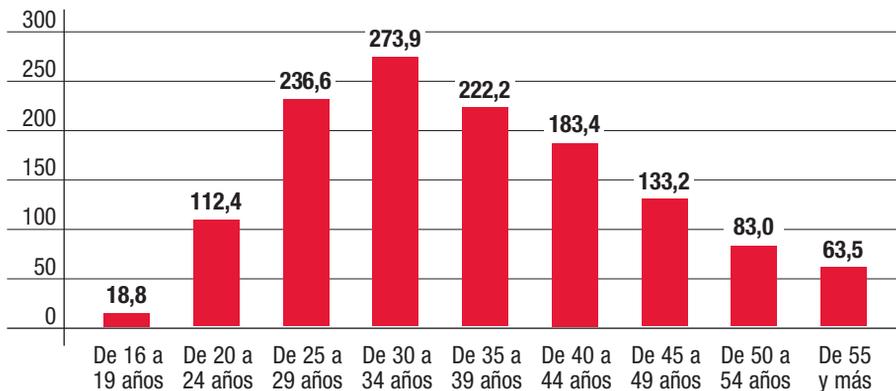
| JÓVENES | Porcentaje |
|---|------------|
| Subempleados: Quienes sólo trabajan y tienen un trabajo de poca dedicación | 6% |
| Sobre empleados: Quienes sólo estudian y tienen un trabajo de dedicación larga o muy larga | 17% |

Fuente: INJUVE, 2002.

Según un estudio elaborado por el INJUVE en el año 2002, sobre el lugar que ocupa el trabajo en la vida de las personas jóvenes, se demuestra que existen muchas diferencias en la dedicación, los hay que realizan jornadas muy largas frente a los que, hacen pocas y sin embargo, preferirían hacer más.

Se observa que cuanto mayor es la edad, mayor número de horas se destinan al trabajo. Concretamente, los varones mayores de 23 años, realizan en torno a 40 horas semanales de promedio y las mujeres 35 horas.

Asalariados que sí han realizado horas extras (pagadas y no pagadas)



Fuente: EPA, II trimestre de 2006. • Unidad: miles de personas.

En las primeras experiencias de trabajo remuneradas, hay casos en los que se realizan jornadas reducidas o a tiempo parcial. La flexibilidad en los jóvenes, a veces surge por la necesidad de adecuar los horarios de trabajo al estudio; sin embargo, en la mayoría de los casos es impuesta, y el trabajador joven se ve obligado a trabajar en una jornada que no desea.

Sin embargo, para aquellos que anteponen esas circunstancias (combinar “trabajo y estudios” o “trabajo y familia”) a la de lograr un trabajo estable, una reducción de jornada, también puede ser una fuente de insatisfacción y un elemento que motiva a buscar otros empleos, cuando un determinado tipo de trabajo no se ajusta a las expectativas del trabajador.

debes saber que...

- Es vital informarse sobre cuál es el calendario laboral en tu empresa.
- La cuantía de las horas extras que realices se fijará en convenio o en contrato, y en ausencia de ello, se entiende que deben ser compensadas con días de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- Las horas extras son voluntarias, excepto las estructurales o de fuerza mayor, pactadas estas en convenio o en contrato. Además, se registrarán diariamente y se te entregará copia de las mismas.

1.5. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LOS JÓVENES

El perfil del trabajador que sufre un accidente laboral corresponde al de un joven, de entre 16 y 25 años de edad, con un contrato de trabajo inferior a seis meses, y quien, en la mayoría de los casos, posee una baja cualificación o trabaja en empresas de menos de 50 trabajadores.

La edad y la precariedad en el empleo son indicadores a tener en cuenta, cuando se analizan los posibles riesgos y la predisposición a padecer un accidente o una enfermedad profesional.

Por ejemplo, existen mayores probabilidades de accidentalidad entre jóvenes que acaban de entrar en el mercado de trabajo, tienen un contrato de tres meses y no reciben formación, sobre como utilizar una máquina o cuales son los riesgos en su puesto de trabajo. Mientras que es menos probable cualquier percance en trabajadores con más tiempo de permanencia en un empleo y que además, reciben formación tanto sobre su puesto de trabajo, como sobre los riesgos que se derivan del mismo.

Otras variables que hay que tener en cuenta a la hora de analizar la siniestralidad laboral en los jóvenes son:

1. La relación del trabajador con su empresa:

En la mayoría de los casos los jóvenes, bien por la necesidad de tener un contrato indefinido o como, parece lógico, para que se le renueve su contrato, aceptan unas condiciones de trabajo, sin concordancia entre el salario y su puesto, con jornadas de trabajo más largas de lo habitual o con una carga física o mental superior a la que deberían tener, por la naturaleza de su trabajo, sacrificando su seguridad física a costa de su "seguridad económica".

En otros casos, debido a las exigencias de la empresa, los propios trabajadores son sometidos a situaciones de presión, que en determinados casos llegan a convertirse en acoso laboral (también llamado mobbing). Hay una serie de factores que pueden empeorar e incluso fomentar el mobbing: empresas con poco apoyo por parte de los superiores, mala organización del trabajo y mala comunicación de superiores a subordinados, aparición de líderes espontáneos y sin preparación o perfil adecuado para el cargo, etc. Es lamentable, observar cómo, personas llenas de vida y juventud, acaban sufriendo episodios depresivos, accesos de llanto en el propio trabajo, crisis de ansiedad, estrés... todo esto unido a un sentimiento de impotencia que les hace incapaces de controlar su entorno

laboral. Esto, conlleva un desgaste físico y personal muy fuerte, a la par que vulnera sus derechos más fundamentales, como por ejemplo, la protección a la salud.

Las empresas no están del todo preparadas para abordar situaciones de este tipo, y concretamente en el caso del mobbing, en la mayoría de las veces, ni las reconocen, llegando incluso en algunos casos a despedir a la persona acosada por considerarla injustamente no preparada para el cargo, o en otras ocasiones tomando parte, algo que suele llevar a empeorar el problema.

2. El tipo de contrato que consiguen los jóvenes:

El mayor número de accidentes con baja, en jornada de trabajo, se ha producido entre los jóvenes de 20 a 24 años que tienen un contrato temporal, mientras que para el mismo tramo de edad no se producen igual número de accidentes cuando el contrato es indefinido. Además, se observa que la relación temporalidad-accidentalidad, se repite tanto para las edades comprendidas entre 25 y 29 años, como para las de entre 30 y 34 años.

3. El tipo de empresa y el puesto de trabajo que ocupan:

Según los datos de la última Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo (2004) elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el 21% de las empresas españolas coexisten trabajadores de distintos empresarios y en el 3% de los centros, más de la mitad de los empleados no lo son de la empresa titular del centro; por lo que se observa que la subcontratación es una realidad cada vez más generalizada. Esta situación genera indefensión para el trabajador de este tipo de empresas, que ante cualquier riesgo o percance no sabe a que empresa acudir (si a la que le contrató o en la que presta sus servicios) a la hora de reclamar información o formación en materia preventiva.

Además, las empresas relacionadas con la economía sumergida, donde muchos los jóvenes trabajan (en confección, calzado, etc...); no tienen en cuenta las medidas básicas de prevención, y debido a las características de estas empresas, ante un accidente, los trabajadores se ven afectados por falta de reconocimiento de su relación laboral, produciéndoles una situación de indefensión.

En relación al puesto de trabajo, hay que decir que los trabajadores jóvenes y con una menor preparación son los que más posibilidades tienen de conseguir un puesto de trabajo precario.

4. La falta de información y formación:

También, tengamos en cuenta que los trabajadores jóvenes y con menos preparación son los que menor acceso a la información y al formación tienen; pero si además, el trabajador se encuentra empleado con un contrato precario, en una empresa pequeña o en empleos de economía sumergida, etc.; va a ser víctima de la siniestralidad laboral, en mayor medida que otro trabajador, con mejor preparación, más edad y mayor antigüedad en la empresa, que por tanto conoce, tanto el puesto de trabajo como los riesgos derivados del mismo.

5. Menor participación sindical:

El trabajador que se encuentra empleado en las condiciones que se han mencionado anteriormente (con un contrato precario, en una empresa pequeña o en empleos de economía sumergida, etc...); va a tener una pérdida de derechos que traerá consigo una menor participación en la empresa, tanto para ser elegido como representante, como para poder participar en unas elecciones sindicales; y no porque la legislación se lo impida, sino por las trabas que o bien pone la empresa, o teme el propio trabajador que le puedan poner, si se manifiesta en la defensa de sus derechos.

La legislación actual permite la participación de todos los trabajadores, incluidos los jóvenes. Concretamente, pueden ser elegidos como representantes todos los trabajadores, tanto si son fijos como si tienen contratos temporales, tanto si trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial, siempre que sean mayores de 18 años y cuenten con una antigüedad en la empresa de al menos seis meses; salvo en aquellas actividades en las que se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses.

Pero también, sucede que en muchos casos, los jóvenes desconocen la existencia de representantes sindicales en su empresa, pese a que los haya. Este bajo nivel de conocimiento se presenta en mayor medida en el colectivo de entre 16 y 24 años, tal y como muestran los datos de la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2005) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El desconocimiento sobre la existencia de representación sindical, se traslada a otros ámbitos, como el de la prevención, todavía hoy muchos jóvenes desconocen quienes son sus Delegados de Prevención o qué función tienen. Por lo que ante la presencia de riesgos no saben dónde acudir.

En el entorno económico y social de nuestro país, están empezando a predominar claros síntomas de exclusión social para los jóvenes. Las deficiencias del mercado laboral, como son la baja tasa de actividad, ocupación, la alta tasa de desempleo y de temporalidad y la siniestralidad, se deben básicamente

camente a la negativa posición que ocupan algunos colectivos como son: el de las mujeres, los jóvenes, personas con discapacidad, inmigrantes y minorías étnicas. Pues, las peores condiciones de trabajo, acaban cebándose de forma indiscriminada con los más débiles y vulnerables.

En definitiva:

Todas estas condiciones que acabamos de comentar producen discriminación en el entorno laboral de los jóvenes. La discriminación es un problema global y que, si bien algunas de sus formas más flagrantes pueden haber disminuido, muchas continúan siendo un elemento cotidiano y permanente en el lugar de trabajo o están tomando nuevas y más sutiles formas.

La discriminación laboral, puede manifestarse tanto en el acceso a un empleo, como también, mientras se está en el mismo (por ejemplo en caso de despido); e incluso, se pueden dar distintos tipos de discriminación al mismo tiempo. Son los procedimientos, las prácticas y las instituciones del mercado de trabajo las que generan o refuerzan la discriminación, o las que pueden intervenir para romper este círculo.

La OIT responsabiliza de la constante discriminación a los prejuicios, los estereotipos y a las instituciones con prejuicios que han resistido a décadas de esfuerzos legislativos y medidas políticas sesgadas adoptadas por los gobiernos, los trabajadores y los empleadores contra la desigualdad de trato en el trabajo.

Todos los países de la UE prohíben expresamente en su legislación cualquier tipo de discriminación en el trabajo, pero la OIT considera que eso no es suficiente y que es necesario crear instituciones que velen por el cumplimiento de la norma. Más y mejor educación, formación e indicadores estadísticos que midan la igualdad laboral y salarial contribuirían, según el organismo internacional, a paliar estas discriminaciones.

debes saber que...

- *La OIT reconoce el papel de los interlocutores sociales, en lo que atañe a la eliminación de la discriminación. La acción por parte de los interlocutores sociales depende de dos condiciones:*
- *Por un lado, debe garantizarse el derecho de los trabajadores a crear y a afiliarse a organizaciones democráticas y representativas, sin que sus miembros se vean afectados por discriminación alguna.*
- *Y por otro lado, dando alcance a la negociación colectiva, como camino hacia la igualdad y reconocimiento de las empresas como un valor para su negocio.*

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las distintas formas de discriminación para todo el colectivo juvenil, que hemos nombrado anteriormente, pueden reducirse con una aplicación directa de la Negociación Colectiva, que lleva implícita la representación de los trabajadores, donde la participación de los jóvenes como agentes implicados para contribuir en la mejora de las condiciones de trabajo es de vital importancia.

2.1. QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por negociación colectiva, se entiende, fundamentalmente, la negociación que se establece entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios para alcanzar acuerdos en materia laboral.

Además, La negociación colectiva se constituye como una de las más efectivas formas de paliar estas trabas y las discriminaciones que padecen los jóvenes en el empleo, así como la forma de regular las condiciones de trabajo en las empresas, constituyendo un derecho para empresarios y trabajadores, frente a las leyes del Estado.

Ese derecho de autorregulación en materias laborales queda garantizado tanto en la Constitución Española, que lo contempla de la siguiente forma: *La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral, así como la fuerza vinculante de los convenios*; como también, en el Estatuto de los Trabajadores, donde en todo el Título III se regula este derecho.

Estructura de la negociación colectiva

Existen diferentes posibilidades negociadoras, dependiendo del ámbito del que se trate. El ámbito dependerá de las partes legitimadas que lo firmen. Así pues, distinguimos tres ámbitos de negociación, en función de la clasificación siguiente:

- **Ámbito personal:** dependiendo de los trabajadores a quienes afecta un determinado convenio.
- **Ámbito funcional:** dependiendo las unidades de producción (una empresa, un grupo empresarial, un sector determinado...) acogidas al convenio.
- **Ámbito territorial:** dependiendo espacio geográfico que afecta al convenio, y que a su vez comprende tres niveles, tal y como muestra el cuadro siguiente.

| | | |
|--|---|---|
| <p>NIVEL CONFEDERAL</p> <p>Destaca en este nivel, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC), cuyas partes firmantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UGT, CCOO, • CEOE y CEPYME. | <p>ACUERDOS INTERCONFEDERALES</p> <p>La negociación abarca a todos los sectores y subsectores de la actividad a nivel nacional, y sus acuerdos afectan tanto a afiliados como a trabajadores en general.</p> <p>DIÁLOGO SOCIAL</p> <p>Se ha desarrollado un proceso de Diálogo social, que como logros en su haber destaca, entre otros, el acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, más conocido como ASEC.</p> | <p><i>Acuerdos con Patronal</i></p> <p><i>Acuerdos con Gobierno</i></p> <p><i>Acuerdos con Gobierno y Patronal</i></p> |
| <p>NIVEL SECTORIAL</p> <p>Los firmantes del convenio son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sindicatos más representativos a nivel Estatal o en el ámbito de Comunidad Autónoma. 2. Sindicatos con un 10% como mínimo de sus miembros en los Comités de Empresa o Delegados de Personal, dentro del ámbito geográfico y funcional del convenio a firmar. 3. Asociaciones empresariales, que cuenten con el 10% de los empresarios incluidos dentro del ámbito del convenio y que ocupen, por lo menos, el 10% de los trabajadores de ese ámbito. | <p>CONVENIOS ESTATALES</p> <p>Afectan a trabajadores y empresarios de un sector o industria a nivel nacional, y con dos claros exponentes: los convenios y los marcos estatales.</p> <p>CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS</p> <p>Afectan a trabajadores y empresario de un sector industrial de varias provincias o Comunidad Autónoma</p> <p>CONVENIOS PROVINCIALES</p> <p>Afectan a trabajadores y empresarios de un sector o industria de una única provincia</p> <p>CONVENIOS COMARCALES</p> <p>CONVENIOS LOCALES</p> | <p>Ejemplos:</p> <p><i>Convenio colectivo estatal de la Industria Química</i></p> <p><i>Convenio de plásticos y derivados del País Valenciano o el Interprovincial de Marroquinería (afecta a 11 provincias)</i></p> <p><i>Convenio provincial de Ópticas de Madrid o el de la Industria de Panadería de Huesca</i></p> <p><i>Convenio colectivo del personal laboral, contratado por el Ayto. de Gijón (Acuerdo 'Gijón Emprende')</i></p> |
| <p>NIVEL EMPRESARIAL</p> <p>Los firmantes del Convenio son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comité de Empresa o Delegados de Personal del Convenio firmante. 2. Representaciones sindicales (si las hubiere) y que ostentasen la mayoría en el Comité de Empresa, cuando el convenio afecte a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo. Para el resto de los convenios será necesario que los trabajadores hubiesen adoptado un acuerdo de las representaciones sindicales con implantación para tal efecto. 3. Empresario o representantes legales. | <p>CONVENIOS DE EMPRESA</p> <p>Hay varios tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los que afectan a un grupo de empresas. • Los que afectan a trabajadores de un sólo centro. • Los que afectan a toda la empresa en su conjunto. • Los que afectan a un grupo de trabajadores de una misma categoría profesional, o que ocupan igual puesto en la empresa. | <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Convenio para trabajadores de RACE Asistencia</i> • <i>Convenio de Repsol Petróleo</i> • <i>Convenio de pilotos de IBERIA</i> |

Entre las distintas formas en que se materializa la negociación colectiva, se encuentran: los *Convenios colectivos* que se suscriben entre representantes de la empresa y de los trabajadores, y el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva*, suscrito entre las confederaciones sindicales y empresariales.

Como acabamos de ver, el principal resultado de la negociación colectiva es la consecución de acuerdos de diferente tipo, siendo el convenio colectivo el más representativo de todos.

2.2. CONVENIO COLECTIVO

Es el pacto entre los representantes de los trabajadores y los empresarios con el fin de diseñar las condiciones de trabajo (salarios, permisos, jornada, etc...), aunque, también, se pueden pactar otras cuestiones, como por ejemplo, la paz laboral.

2.2.a) Aspectos a tener en cuenta en materia de convenios

Durante el proceso y para alcanzar un acuerdo, se observará lo siguiente:

- Se establecerá el principio de buena fe entre las partes a la hora de negociar.
- Se puede acordar, por ambas partes, la participación de un mediador, cuando fuera necesario, durante la negociación.
- Los acuerdos de la Comisión Negociadora necesitaran, para ser efectivos, el acuerdo de la mayoría de cada una de las partes.

Cuando se llega a un acuerdo, y para que el convenio colectivo sea válido, se debe atender a los siguientes puntos:

- El convenio debe formularse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- Se ha de presentar el convenio original y cuatro copias, más las actas de las sesiones y las hojas estadísticas, ante la Autoridad Laboral competente para su registro, en un plazo de 15 días desde la firma, como máximo. Dicha Autoridad ordenará su incursión en el *Boletín Oficial del Estado* o en el *Boletín* de la Comunidad Autónoma, dependiendo del tipo de convenio y el ámbito de que se trate.
- El tiempo en el que el convenio colectivo es válido, será el fijado por ambas partes. También, en un mismo convenio, se pueden pactar distintos tiempos de vigencia dependiendo de las materias. Y en el caso de no haber denuncia de alguna de las partes, los convenios se pueden prorrogar año tras año.

- Denunciado un convenio, y hasta nuevo acuerdo, su vigencia y algunas de sus cláusulas (como por ejemplo: paz laboral) perderán validez, salvo las que regulan condiciones de trabajo.
- El convenio, durante el tiempo en que esté vigente obligará a todos los que estén incluidos dentro del ámbito de aplicación (tanto empresarios como trabajadores). Además, tampoco puede verse afectado, durante su vigencia, por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, aparecido en un Acuerdo Marco, o convenio de ámbito superior.
- El convenio que surja de una nueva negociación, anula al anterior, salvo en aquellos aspectos que se mantengan.
- Las partes legitimadas para negociar un convenio, podrán adherirse, si están de acuerdo en su conjunto, al convenio colectivo vigente, en su totalidad comunicándolo a la Autoridad Laboral, siempre y cuando no estuvieran afectados por otro tipo de convenio.

Por último, tener en cuenta que para poder solucionar cualquier controversia surgida por motivos de interpretación o aplicación de los convenios, se puede establecer por escrito, en el mismo, los procedimientos a seguir, como son por ejemplo: la mediación y el arbitraje.

debes saber que...

●●● *Hay aspectos que pueden aparecer o no, pero el contenido mínimo que debe incluir un convenio colectivo es:*

- *Quiénes son las partes que lo conciertan.*
- *Cuál es el ámbito personal, funcional, territorial y temporal que tiene.*
- *Cuáles son las condiciones y los procedimientos relativos al régimen salarial del mismo, respecto a las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa.*
- *Cómo debe ser la forma y las condiciones de denuncia del convenio y el plazo de preaviso para esa denuncia.*

2.2.b) Contenido del convenio

Las materias que se regulan en un convenio tratan, generalmente, los siguientes temas:

- Económicos, desde salarios a remuneraciones indirectas, etc.
- Laborales, tales como jornadas y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.
- Sindicales, centrados en la definición de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal, canon de negociación, etc., así como otras atribuciones.
- Condiciones de empleo. En este sentido, se tratan muchos puntos, como por ejemplo, la contratación y formación, donde hay muchas cláusulas que tienen que ver con los jóvenes, que si bien en algunos convenios se especifican claramente y constituyen una guía de buenas prácticas, en otros convenios, aun queda mucho trabajo por hacer.
- La constitución de Servicios de Prevención mancomunados.
- El establecimiento de criterios para el diseño de los servicios de prevención, tanto si son externos como internos; así como la formación que deben tener en materia preventiva todos los trabajadores y de los Delegados de Prevención.
- Las relaciones de las organizaciones sindicales con las asociaciones empresariales, así como las relaciones entre ambos representantes.
- Temas relativos a mejoras voluntarias en materia de Seguridad Social, cuyos contenidos puedan suponer una ampliación de contingencias de tipo asistencial.
- Condiciones de trabajo y de productividad.
- Cualquier tipo de medida de promoción profesional, que sea viable implantar en las empresas.

Y en muchos convenios, además, se fijan los compromisos para que durante el convenio se mantenga la paz laboral, procurando evitar la conflictividad de las empresas.

debes saber que...

••• *La negociación colectiva es la forma de regular las condiciones de trabajo en las empresas, constituyendo un derecho para empresarios y trabajadores, frente a las leyes del Estado.*

••• *Ese derecho de autorregulación en materias laborales queda garantizado tanto en la Constitución Española, que lo contempla de la siguiente forma: La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral, así como la fuerza vinculante de los convenios; como también, en el Estatuto de los Trabajadores, donde en todo el Título III se regula este derecho.*

2.3. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La prorroga del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) en abril del 2006, firmada por UGT, CCOO, CEOE Y CEPYME, afecta a más de seis millones de trabajadores jóvenes, y ha implicado a más de 6000 convenios colectivos, con cláusulas sobre igualdad de trato, la no discriminación entre los jóvenes, y la promoción de la contratación indefinida, evitando al máximo el encadenamiento de la contratación temporal.

Para el establecimiento de la igualdad de trato en el empleo, el Acuerdo pone de manifiesto que será la negociación colectiva la que debe corregir las desigualdades con el cumplimiento del principio de igualdad de trato y la promoción de todas aquellas medidas que tiendan a hacerla desaparecer.

Para mantener y promover el empleo entre los menos favorecidos el Acuerdo trata de fomentar la estabilidad, por medio de la contratación indefinida y su conversión, de tal forma que no se solapen distintos contratos temporales, y que los contratos de duración determinada sólo se usen para cuando se den situaciones muy específicas. Para esto último se propone identificar los trabajos y actividades del contrato por obra o servicio y el establecimiento de criterios relativos a la relación entre el volumen de contratación y la plantilla global de la empresa. Otros contratos en los que se ha concertado un impulso son: los de relevo y los formativos.

Pero además, para cada edad y situación en la que se encuentran los jóvenes, se pueden llevar a cabo las medidas siguientes:

- ▶ Para los jóvenes que buscan su primer empleo se ha efectuado un compromiso de las partes a fin de que se lleven a cabo medidas tales como la potenciación de los contratos formativos y en prácticas, que son los que facilitan una inserción adecuada y experiencia en los jóvenes, así como los de relevo por las amplias posibilidades que pueden ofrecer.

- ▶ Para los jóvenes que entran y salen constantemente del mercado de trabajo y no gozan de estabilidad, se prevé la implantación de medidas que promuevan el empleo, sobre todo para aquellos colectivos menos favorecidos, fomentando la estabilidad de los que se incorporan, sin olvidar el fomento de aquellas modalidades de contratación más adecuadas para evitar el encadenamiento de contratos.
- ▶ Para el otro grupo de trabajadores jóvenes que también sufren discriminación, cuando sus condiciones de trabajo no se equiparan a las del resto de los compañeros, por diferencias en el sueldo, en el reparto de tareas, por el exceso de horas, el trabajo a destajo, etc.: para ellos el ANC compromete a las partes firmantes a la adopción de medidas encaminadas a evitar dobles escalas salariales, el mantenimiento del empleo y su promoción, así como el desarrollo permanente de las competencias y su la cualificación profesional.

debes saber que...

... *La negociación colectiva debe ser el instrumento ideal para vosotros los jóvenes, ya que constituye un acercamiento a los problemas concretos de cada sector, de las empresas y por tanto, de los trabajadores. Por tanto, se necesita la participación activa de todos vosotros.*

ANÍMATE Y PARTICIPA...

juntos podemos contribuir a mejorar nuestras condiciones de trabajo

Si queremos avanzar en la negociación colectiva, haciéndola extensiva a todos los jóvenes, se necesita la participación activa de todos vosotros, para que se incremente el número de jóvenes que participan en los convenios y en las plataformas.

Las tasas de afiliación sindical entre los trabajadores jóvenes son bajas en la gran mayoría de los países de la UE. Pero dado que el número de asalariados de entre 16 y 30 años es de casi 4 millones, sabemos que nuestro campo de actuación, en este sentido es muy amplio.

La participación nos sirve para mejorar el salario y las condiciones laborales en las empresas, para conseguir un empleo digno, estable y con derechos. E incluso un mejor acceso a la protección social. Pero, ¿Cómo se puede participar?

3. LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Quiénes son los agentes que intervienen en la negociación colectiva

Evidentemente, todos aquellos que participan en calidad de representantes de las empresas, y los representantes de los trabajadores, en cualquiera de sus formas.

Tú, como trabajador, puedes ser uno de ellos.

3.1. FORMAS DE PARTICIPACIÓN

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores a elegir a los representantes sindicales en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de al menos seis trabajadores. Los representantes sindicales son los *Delegados de Personal* y de los *Comités de Empresa*, sin menoscabo de otras formas de representación, tales como los *Delegados Sindicales* y las *Secciones Sindicales*.

Los órganos de representación de los trabajadores adoptan denominaciones distintas en función del número de trabajadores:

| Sistema de Representación | Quién participa en la elección | Cómo se definen los objetivos |
|---|--|--|
| Delegados de Personal Comité de Empresa Juntas de Personal Comité Intercentros | Todos los trabajadores con los requisitos marcados por la Ley | <i>Es un órgano colegiado, que puede estar formado por representantes de más de un sindicato. En sus objetivos tendrá en cuenta la situación de la empresa y sus intereses, pero además, los intereses de UGT, así como los de otros sindicatos.</i> |
| Sección Sindical | Formada por los afiliados de un mismo sindicato, por ejemplo, UGT. | <i>Al definir sus objetivos tiene en cuenta la situación de la empresa, los intereses de los afiliados, y los objetivos del sindicato que la componga, por ejemplo UGT.</i> |

3.1.a) DELEGADOS DE PERSONAL

Se trata de los representantes que son elegidos en empresas con plantillas de entre seis y 49 trabajadores.

Para las empresas de...

- 6 a 30 trabajadores ▶ 1 delegado
 - 31 a 49 trabajadores ▶ 3 delegados

 - *En las empresas que haya entre 6 y 10 trabajadores deberá ser por mayoría de estos, la elección o no de un Delegado Sindical.*
-

3.1.b) COMITÉS DE EMPRESA

Se trata del órgano de representación de las empresas, cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores. De acuerdo al siguiente esquema:

Para las empresas de...

- 50 a 100 trabajadores ▶ 5 representantes
 - 101 a 250 trabajadores ▶ 9 representantes
 - 251 a 500 trabajadores ▶ 13 representantes
 - 501 a 750 trabajadores ▶ 17 representantes
 - 751 a 1.000 trabajadores ▶ 21 representantes

 - *A las empresas de más de 1.000 trabajadores le corresponden 2 representantes por cada 1.000 ó fracción, con un máximo de 75 miembros.*
-

En el caso de que en una misma provincia o entre municipios colindantes haya más de dos centros de trabajo, con menos de 50 empleados, pero conjuntamente lo superen, se formará un Comité de Empresa conjunto. Además, cuando en un centro haya 50 trabajadores, y en otro centro de la misma provincia no, en el primero se constituirá un Comité y en el segundo caso, otro.

Competencias de los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa

- Recibir información periódica sobre el sector, la situación económica de la empresa (balances, resultados, etc.), así como la evolución del empleo y de las previsiones que se tengan en materia de contratación. La información debe ser detallada y recibida trimestralmente.
- Realizar un informe para la empresa, antes de que se tome una decisión sobre: reestructuraciones, ceses en plantilla, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, organización, sistemas retributivos, clasificación profesional, jornadas y turnos.
- Tener los contratos que se vayan realizando en la empresa, en un plazo no superior a 10 días, desde su firma. Además, se les debe informar de las prorrogas que se vayan realizando y las denuncias correspondientes. La empresa está obligada a facilitar dicha documentación, salvo en los contratos de alta dirección.
- Estar con el trabajador que desea se le acompañe durante la firma del finiquito.
- Ser informados de las infracciones y sanciones, muy graves que se realicen a los trabajadores.
- Vigilar por el cumplimiento de la normativa sociolaboral y velar por que se pongan en marcha medidas de prevención de riesgos.

Derechos de los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa

- Abrir expedientes cuando concurren sanciones por faltas graves, donde deben ser escuchados, además del trabajador, los *Delegados de Personal* y los miembros del *Comité de Empresas*.
- El derecho de permanencia, cuando se origine una suspensión por causas tecnológicas o económicas, en la empresa, o cuando se trate de movilidad geográfica.
- El derecho a que no se les despidan, ni sancione durante el desempeño de su función, y hasta un año después de su mandato, siempre y cuando la sanción tenga como causa sus labores sindicales.
- Podrá publicar, distribuir y opinar en su trabajo, sobre aquellas cuestiones que conciernen a la actividad sindical, previa comunicación a la empresa
- Además, tendrán derecho a un crédito de horas mensuales para el ejercicio de su labor sindical.

El crédito horario se distribuye de la siguiente manera:

- Hasta 100 trabajadores ▶ 15 horas/mes
 - De 101 a 250 trabajadores ▶ 20 horas/mes
 - De 251 a 500 trabajadores ▶ 30 horas/mes
 - De 501 a 750 trabajadores ▶ 35 horas/mes
 - De 750 trabajadores en adelante ▶ 40 horas/mes
-

Por convenio colectivo se puede regular la ampliación del crédito horario.

3.2. OTRAS FORMAS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

3.2.a) Las Secciones Sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tenga representación en los comités de empresa, tendrán los siguientes derechos:

- A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.
- A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a los afiliados y trabajadores.
- A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a doscientos cincuenta trabajadores ó más, por **Delegados Sindicales** elegidos por y entre sus afiliados.

Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa o en los correspondientes órganos de representación de las Administraciones públicas tendrán:

- ▶ Como mínimo un delegado sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10% en los votos de elección de miembros del comité.
- ▶ De 1 a 4 delegados sindicales, en función del número de trabajadores.
 - De 250 a 750 trabajadores, uno;
 - De 751 a 2.000 trabajadores, dos;
 - De 2.001 a 5.000 trabajadores, tres;
 - De 5.001 en adelante, cuatro.

En el supuesto de que los delegados sindicales no formen parte del comité de empresa, su *status* será el siguiente:

- Tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.
- Podrán asistir a las reuniones de los comités y de los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene.
- Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

3.2.b) Juntas de Personal

Se trata de la representación sindical de los funcionarios en las Administraciones Públicas que cuentan con más de 50 funcionarios. Por lo que las condiciones que tienen estos representantes son similares a los de los miembros del comité de empresa.

El número de representantes está determinado en función de la siguiente escala:

Para un número de empleados de entre...

-
- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| • 50 a 100 funcionarios | ▶ 5 representantes |
| • 101 a 250 funcionarios | ▶ 7 representantes |
| • 251 a 500 funcionarios | ▶ 11 representantes |
| • 501 a 750 funcionarios | ▶ 15 representantes |
| • 751 a 1.000 funcionarios | ▶ 19 representantes |
| • 1.001 en adelante | ▶ 2 por cada 1.000 ó fracción |
-

A la hora de hablar de la organización, hay que tener en cuenta que entre sus miembros se eligen los responsables para la presidencia y la Secretaría. Asimismo se elabora un reglamento de procedimientos, que no podrá contravenir a lo que disponga la Ley.

3.2.c) Comité Intercentros

También, en las empresas que cuentan con varios centros de trabajo, cuando el convenio colectivo así lo establezca, se puede constituir este tipo de representación sindical. Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán todas aquellas que el convenio le otorgue. En cualquier caso, el número máximo de representantes será de 13 miembros, quienes se designarán entre los componentes de los distintos comités de empresa. Su composición estará en función del número de representantes conseguidos por cada sindicato o candidatura.

3.2.d) La actividad preventiva en las empresas

Todos los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en su trabajo, esto supone la existencia de un deber de protección, por parte del empresario, frente a los riesgos laborales.

Los factores de riesgo, que pueden aparecer en el entorno laboral, se dividen en cinco grupos:

- Condiciones de seguridad.
- Medio ambiente físico de trabajo.
- Contaminantes químicos y biológicos.
- Carga física y mental de trabajo.
- Factores organizativos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece una serie de derechos, garantías y responsabilidades para asegurar un adecuado nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Entre los derechos básicos de los trabajadores se encuentran la información, consulta y participación, en todo lo relacionado con la salud laboral y la seguridad en la empresa. La manera de canalizar estos derechos es a través de los representantes sindicales (Delegado de Prevención / Comité de Seguridad y Salud).

El Plan de Prevención es el conjunto de acciones que, teniendo como punto de partida la evaluación de riesgos, tiene como meta la eliminación o reducción de esos riesgos derivados del trabajo.

Las modalidades de organización de los recursos destinados al desarrollo de las actividades preventivas son:

- La designación de uno o varios trabajadores.
- Contar con un servicio de prevención propio.
- Establecer un servicio de prevención ajeno.

Los Delegados de Prevención

Estos ostentan la representación de los empleados en aquellas materias relativas a la prevención de riesgos en el trabajo. Siendo designados por y entre los representantes de personal, en función del siguiente tramo:

Para las empresas de...

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| • 50 a 100 trabajadores | ▶ 2 Delegados de Prevención |
| • 101 a 500 trabajadores | ▶ 3 Delegados de Prevención |
| • 501 a 1.000 trabajadores | ▶ 4 Delegados de Prevención |
| • 1.001 a 2.000 trabajadores | ▶ 5 Delegados de Prevención |
| • 2.001 a 3.000 trabajadores | ▶ 6 Delegados de Prevención |
| • 3.001 a 4.000 trabajadores | ▶ 7 Delegados de Prevención |
| • 4.001 en adelante | ▶ 8 Delegados de Prevención |
-

También puede haber representación en empresas más pequeñas, sin embargo, se atenderá a lo siguiente:

- En el caso de empresa de hasta 30 empleados, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.
- En empresa de más de 30 y menos de 49, el Delegado de Prevención será el elegido por los Delegados de Personal.
- Y en el caso de que no haya electores, ni elegibles, por motivos de anti-güedad, se elige por mayoría a un trabajador.

Competencias

Entre las competencias de los Delegados de Prevención están:

- Colaborar con la dirección de la empresa en las tareas preventivas.
- Promover y fomentar la concienciación de los trabajadores en dichas materias.

- Derecho de opinión sobre prevención, en todas las cuestiones formuladas por el empresariado.
- Realización de propuestas preventivas para implantación de medidas en la empresa.
- Ser informados cuando en la empresa se realicen contratos de naturaleza temporal.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa en prevención.
- La consulta, que debe hacer el empresario, acerca del procedimiento de evaluación de riesgos que se va a utilizar en la empresa o centro de trabajo.
- Además, el tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra “e” del artículo 68 del estatuto de los Trabajadores (art. 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Comité de Seguridad y Salud

Se trata de una forma de representación colegiada y paritaria para las labores de prevención de riesgos laborales. Además, está compuesto conjuntamente y en igualdad de número, por los Delegados de Prevención, y por los representantes del empresariado. Estableciéndose Comités, en aquellas empresas donde haya un número superior a 49 trabajadores. También, se abre la posibilidad de crear Comités Intercentros, en aquellos casos, donde en la misma empresa hay diversos centros de trabajo.

Competencias

- Participar activamente en los planes y puesta en marcha de medidas preventivas de la empresa.
- Promover procedimientos e iniciativas en materia preventiva, así como la subsanación de las medidas incorrectas ya implantadas.
- Realizar documentación diversa e informes sobre condiciones de trabajo y los riesgos existentes para los empleados.
- Tener acceso a la memoria y al proyecto de prevención, estipulado anualmente por la empresa, para la puesta en marcha de medidas preventivas.
- Tener acceso a información relativa a la prevención de riesgos, supervisando toda esta, si se estimara oportuno.

3.2.e) La representación que traspasa fronteras: Comité de Empresa Europeo

Surgen para facilitar la información y consulta de los empleados en las empresas y grupos de empresas con presencia en países de la Europa comunitaria.

Los requisitos que deben cumplir dichas empresas son:

- Que tenga varios centros de trabajo en distintos Estados miembros de la UE y el resto de Estados adscritos al Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- Que la empresa cuente con una plantilla de 1.000 trabajadores o más en todos los Estados miembro.
- Que la empresa emplee, en dos Estados miembros diferentes, a más de 150 trabajadores por cada país.

Los requisitos a cumplir por los grupos de empresas de dimensión comunitaria son:

- Que dé trabajo a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.
- Teniendo por lo menos dos empresas del grupo en distintos Estados miembros.
- Que una empresa del grupo, como mínimo, tenga una plantilla de 150 trabajadores o más en un Estado miembro y otra de las empresas del grupo emplee a 150 trabajadores o más en otro.

Procedimiento para su constitución

Si trabajas en un empresa multinacional, debes saber que los trámites para constituir un Comité de Empresa Europeo, deben ser iniciados por la dirección central y a petición escrita de 100 trabajadores como mínimo, o sus Representantes. Ambos deben pertenecer, al menos, a dos centros de trabajo de la empresa o grupo de empresa, de Estados miembros diferentes.

Recibida la petición, la dirección central se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros para que se constituya la Comisión negociadora del Comité de Empresa Europeo, o bien se procederá a informar y consultar a la plantilla sobre las cuestiones transnacionales que les afectan.

Composición

Cada Comité de Empresa Europeo estará formado por un miembro de la parte trabajadora, por cada Estado miembro en que la empresa tenga centros, o en el que esté la empresa que ejerce de control del grupo de empresas comunitarias. Sin embargo, para aquellos países donde estén empleados porcentajes significativos del total de trabajadores de la empresa, se atenderá a la siguiente clasificación:

Clasificación:

- Un representante de los trabajadores de cada país que tengan empleados desde un 25% hasta un 50% del total de la plantilla de la empresa o grupo.
 - Dos representantes de los trabajadores de cada país, donde estén empleados más del 50% y hasta un 75% del total.
 - Tres representantes de los trabajadores en que se encuentren empleados más del 75% de los trabajadores.
-

Competencias y derechos

- Ser informado y consultado en cuestiones que afecten, a dos centros de trabajo o empresas del grupo de dos países distintos, como mínimo.
- A mantener, una o más reuniones de carácter anual, con la dirección central, para recibir información de la evolución y marcha de las distintas actividades de la empresa o grupo.
- A ser informado, con tiempo suficiente, para que su criterio se tome en consideración, a la hora de adoptar decisiones que afecten a los intereses de los trabajadores. Como por ejemplo: en los casos de traslados de empresas, cierres de centros de trabajo o empresas, o de despidos colectivos.

3.3. QUIÉN PUEDE SER ELEGIDO COMO REPRESENTANTE EN LA EMPRESA

Para ser elegido como representante sindical no importa si eres un trabajador fijo, a tiempo parcial y con contrato temporal o de duración determinada, sólo se requiere ser mayor de 18 años, y con, al menos, 6 meses de antigüedad, ahora bien en los convenios colectivos se pueden establecer plazos inferio-

res, con límite de 3 meses. Esto está reconocido por la Constitución Española y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS, 11/1985).

3.4. QUIÉNES PUEDEN VOTAR EN LAS ELECCIONES SINDICALES

Pueden votar todos los trabajadores mayores de 16 años y que tengan una antigüedad, como mínimo, de un mes en la empresa. Por lo que no importa si tu contrato es fijo o temporal.

3.5. LAS ELECCIONES SINDICALES

Las Elecciones Sindicales son un mecanismo democrático para establecer los órganos de representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo.

Las elecciones sindicales presentan varias diferencias con otros procesos electorales. La primera de ellas, es que a la hora de elegir representantes sindicales, no votan todas las empresas del país el mismo día, como ocurre con otros procesos electorales. Por lo que las elecciones sindicales se producen en los distintos sectores y en distintos momentos.

Los representantes sindicales, que son elegidos en dicha votación, son los encargados de velar por los intereses y derechos de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo.

El Estatuto de los trabajadores (en el Título II, Capítulo 1º, art. 69) reconoce el derecho a elegir a los representantes mediante sufragio personal, libre y secreto.

Podrán promover elecciones a Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Para iniciar el proceso se constituirá una Mesa Electoral en el lugar de trabajo. La Mesa Electoral ha de vigilar todo el proceso electoral, por lo que ninguno de sus miembros puede ser candidato. Además, entre otras responsabilidades destacan:

- Comunicar la celebración de elecciones a la empresa, eligiendo fechas y haciendo público un censo electoral.
- Determinar el número de representantes que debe haber, la fecha límite para la presentación de candidaturas, así como la recepción de las mismas.

- Poner fecha al día de elecciones.
- Redactar el acta de escrutinio, en tres días naturales como máximo.
- Publicar la lista definitiva de representantes, teniendo en cuenta que entre la proclamación de los candidatos y su votación mediará un plazo de cinco días.

La votación se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, sin perjuicio de efectuarlo también por correo, de la siguiente manera:

- En el caso de los Delegados de Personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes en función de los puestos a cubrir. Resultando elegido el que obtenga más votos.
- Para votar a los miembros del Comité de Empresa, cada elector podrá dar su voto a una única lista de todas las que se presentan, y que corresponda a su colegio, ya que para las empresas de más de cincuenta trabajadores, las votaciones se realizan en dos colegios electorales, uno para los técnicos y administrativos, y otro para los trabajadores especialistas o no cualificados. Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos, según el orden en que aparezcan dentro de la candidatura.

La duración del cargo de los miembros elegidos será de cuatro años, siempre que no se hayan convocado nuevas elecciones, antes de terminar dicho mandato.

Del resultado de estas elecciones se levantará un acta, donde se incluirán las incidencias, publicándose este acta y los resultados de la votación en el tablón de anuncios de la empresa. También, se publicará la fecha de finalización del plazo para impugnar cualquier incidencia en el proceso electoral.

debes saber que...

●●● *Pueden votar en las elecciones sindicales todos los trabajadores mayores de 16 años y que tengan una antigüedad de un mes como mínimo en la empresa (tanto contratados temporales como indefinidos).*

●●● *Pueden presentarse para ser elegidos como representantes sindicales de la empresa, todos los trabajadores fijos, a tiempo parcial y con contrato temporal o de duración determinada, mayores de 18 años, y con al menos 6 meses de antigüedad (los convenios colectivos pueden establecer un plazo inferior con un límite de 3 meses de antigüedad), según el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.*

●●● *La Constitución Española y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reconocen **tu derecho** a formar parte de los Órganos de Representación de tu empresa.*

Concretamente, la representación de UGT ha aumentado en los últimos años, y han sido muchos jóvenes los que han querido participar con nosotros. Si bien, en el periodo 1999-2002, del total de los representantes sindicales que obtuvo UGT, un 30% fueron jóvenes menores de 35 años, en el periodo actual se ha ido incrementando paulatinamente.

La juventud es un grupo destinatario importante para UGT, ya que representa la gran parte de los nuevos integrantes del mercado de trabajo. Nuestra actuación y fortalecimiento es fundamental en el panorama sindical de UGT es importante, pues se ha reforzado mucho nuestra presencia con respecto a periodos anteriores. Sin embargo, debemos seguir trabajando, no sólo para mantenernos, sino para reforzar aún más nuestra presencia, de tal forma que podamos continuar nuestra labor para con vosotros los trabajadores más jóvenes.

Recientemente, muchos sindicatos de todo el mundo se han dedicado a prestar más atención a los trabajadores jóvenes. En vez de hablar «sobre» los jóvenes, han comenzado a hablar «con» ellos. No obstante, hablar con los jóvenes significa utilizar su lenguaje. Muchas organizaciones sindicales de otros países de nuestro entorno han establecido estructuras (departamentos, comités o equipos) para entablar un diálogo y promover programas destinados específicamente a los jóvenes, tal y como venimos haciendo en UGT, desde la fundación del Departamento en el año 1979, y además, desde el año 2002 con una Secretaría Ejecutiva al frente.

4. LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

UGT es un sindicato centenario que se acordó fundar el 12 agosto de 1888, y cuya primera Comisión Ejecutiva fue elegida el 29 de octubre del mismo año. En su larga historia ha contribuido a la consolidación del sistema democrático y a la racionalidad de las relaciones laborales mediante la negociación colectiva, el diálogo y la concertación. Un Sindicato que cuando se agotan las vías de negociación, o ante medidas lesivas contra los trabajadores, no ha dudado en llevar adelante las movilizaciones que han sido necesarias, con un carácter de autonomía e independencia de los partidos políticos, del Gobierno y de la patronal.

UGT es una confederación sindical de Federaciones que se constituyen en el ámbito estatal, de comunidades autónomas y provinciales; para agrupar a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores asalariados de los diferentes sectores económicos.
- Trabajadores asociados en forma de cooperativa o en autogestión.
- Trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio.
- Trabajadores desempleados.
- Trabajadores que hayan cesado su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación.
- Aquellas personas que buscan su primer empleo.

El núcleo primario organizativo lo constituye la Sección Sindical, que es la organización del Sindicato en la empresa, configurada por los afiliados de UGT en el seno de una empresa, siendo esta base organizativa el primer escalafón dentro de la estructura organizativa de UGT.

Actualmente, las tareas políticas de UGT son básicamente las siguientes:

En política sindical y general:

- Desarrollo y aseguramiento del Estado Social y Democrático de Derecho.
- Defensa del orden fundamental democrático de cada uno de los Derechos Fundamentales y de la independencia del movimiento sindical.
- Impulsar políticas generales que afectan al conjunto de los trabajadores y persiga la transformación de la sociedad.
- Fortalecimiento del movimiento sindical libre internacional, practicando el intercambio y la cooperación.

- Mantener relaciones con otras Confederaciones Sindicales Nacionales e Internacionales.
- Abogar por la realización y el mantenimiento de la paz dentro del espíritu de entendimiento entre los pueblos.

En política social, empleo y bienestar:

- Representar los intereses de los trabajadores en la política social y sanitaria.
- Representar los intereses de los trabajadores en materia de empleo, seguridad social, políticas de mercado de trabajo y salud laboral.
- Ejercer una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres y de los jóvenes, evitando cualquier forma de discriminación basada en el sexo o en la edad.
- Defender los derechos de los Mayores, garantizando la suficiencia económica y el bienestar de estos ciudadanos.
- Perseguir la integración laboral y social de los discapacitados y de las minorías y colectivos marginados.
- Promover la integración laboral y social de los trabajadores inmigrantes.
- Exigir de los poderes públicos que creen las condiciones para hacer realidad el derecho de los trabajadores a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.
- Velar por la utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de mejorar la calidad de vida y defender y mejorar el medio ambiente.

En política económica:

- Demandar de los poderes públicos una política orientada al pleno empleo, y una distribución de la renta regional y personal más equitativa, que garantice el progreso social y económico.
- Defender el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades.
- Representar los intereses de los trabajadores en política económica nacional e internacional, en la democratización de la economía y de la administración, en la política patrimonial y en la planificación económica, en la política monetaria, financiera y fiscal, en la política de precios, de la competencia y del consumo.

Son también tareas a desarrollar:

- La promoción de una avanzada política cultural y formativa, representando los intereses de los trabajadores, afianzando la formación y la cultura a

todos los niveles, con el objetivo de hacer realidad la igualdad de oportunidades y la justicia social.

- El ejercicio de las atribuciones asignadas mediante leyes en la Economía, en ámbito social, en el cultural y las Corporaciones, Instituciones y Administraciones, así como en las distintas jurisdicciones, desempeñando las tareas que de ello se deriven.
- Informar a las Cortes Generales, a los Parlamentos de las Comunidades Autónomas, a los Gobiernos y a las Administraciones Públicas, así como a los Órganos de la Unión Europea, sobre los criterios sindicales en cuestiones que afectan a los intereses de los trabajadores, planteándoles las oportunas exigencias.
- Desempeñar las funciones que le corresponden en cuestiones relacionadas con los derechos de los funcionarios públicos.
- Desempeñar las tareas de representación institucional en los Órganos Comunitarios de la Unión Europea y en la Organización Internacional del Trabajo, así como en otros foros de ámbito comunitario e internacional.

4.1. LA SECRETARÍA DE JUVENTUD TRABAJADORA Y EL DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA JUVENTUD

En 1978, en el XXXI Congreso Confederal, el segundo que celebró UGT en suelo español tras el exilio, se vio la necesidad de una estrategia organizativa en materia de juventud, que debería dirigirse a los jóvenes, no sólo como trabajadores y afiliados, sino también ampliar el campo a todas sus actividades. Así, en el año 1979 nació el **Departamento de Juventud de la UGT** con el objetivo de ser el Sindicato de todas y todos los jóvenes pero sobre todo surgió para ser el referente de los sectores menos favorecidos tales como es el de la Juventud.

Pero es en 1984, cuando el Departamento de Juventud de UGT tomó cuerpo, funcionando plenamente. Y con la creación en 1990 de la Secretaría de Acción Social, el Departamento de Juventud quedó adscrito a dicha Secretaría.

En el año 2002, se crea una Secretaría Ejecutiva Confederal a la que se le encarga el diseño de las políticas sindicales en materia de juventud.

En el año 2005, la Secretaría Ejecutiva Confederal se transforma en Secretaría para la Juventud Trabajadora, con competencias específicas que se ejecutan a través del Departamento de Juventud.

El trabajo del Departamento de Juventud se dirige hacia aquellos jóvenes que se encuentran entre los siguientes colectivos:

- Jóvenes trabajadores
- Jóvenes en búsqueda de su primer empleo
- Jóvenes desempleados
- Jóvenes de Formación Ocupacional, Escuelas Taller...

Los objetivos del trabajo del Departamento de Juventud son los siguientes:

- Trabajar en favor de los derechos de los jóvenes y su no discriminación en el mercado laboral.
- Promocionar acciones para la igualdad
- Formación sindical para los Departamento de Juventud
- Formación para jóvenes trabajadores
- Defensa de las condiciones de trabajo de los jóvenes, con una especial vigilancia en cuanto a precariedad laboral y accidentes de trabajo.
- Trabajar a favor de la incorporación de jóvenes trabajadores como representantes de los trabajadores de la empresa, en la plataformas y mesas de negociación colectiva, en defensa de sus intereses específicos.

A la hora de racionalizar su trabajo, teniendo en cuenta los objetivos anteriores, el Departamento de Juventud centra su actuación en las siguientes áreas:

Empleo y Desempleo: como parte de la estructura de UGT, se desarrollan tareas no sólo reivindicativas en la lucha contra el desempleo, sino también para el desarrollo de alternativas, orientación y asesoramiento a los jóvenes, formación en diversos aspectos: ocupacional, autoempleo... y análisis de la evolución del mundo laboral, todo ello desde la doble perspectiva de jóvenes desempleados y jóvenes trabajadores.

Acción Sindical: planteando reivindicaciones de cara a la negociación colectiva, dirigidas a evitar cláusulas discriminatorias en convenios colectivos y favoreciendo la participación de los jóvenes en los procesos de elecciones sindicales, tanto como candidatos como electores; así como elaborando propuestas y medidas en las distintas concertaciones y políticas de las distintas administraciones.

Salud Laboral: una especial atención a las condiciones laborales de los jóvenes trabajadores para luchar contra la siniestralidad laboral; formación e infor-

mación en salud laboral, en prevención de riesgos laborales, y en defensa de los derechos y deberes de los trabajadores jóvenes.

Formación Sindical: El Departamento programa y elabora las materias específicas para la realización de los cursos de formación sindical dirigidos a los departamentos. La formación impartida se estructura de la siguiente forma:

- Formación de formadores: encaminada a la formación de monitores.
- Formación de Responsables de Departamento.
- Formación de jóvenes en general sobre el conocimiento de UGT, sus estructuras y propuestas.
- Formación específica sobre los diversos temas que se abordan en la actividad del Departamento.

De acuerdo con la Comisión Ejecutiva Confederal, el Departamento está representado en todos aquellos organismos tanto nacionales como internacionales en los que la juventud y sus organizaciones tienen representación.

El Departamento de la Juventud Trabajadora es un organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva.

UGT Juventud está compuesto por una o un Responsable Confederal que se encarga de coordinar a todos los Departamentos de Juventud pertenecientes al Sindicato. Cada departamento está compuesto, a su vez, por una o un Responsable, el cual es nombrado por la Comisión Ejecutiva correspondiente, y por un equipo de trabajo que se encarga de desarrollar las áreas de trabajo que se ajustan a las tareas y a los fines que se les encomiendan.

En el Departamento de Juventud tienen cabida las y los jóvenes afiliados a UGT hasta la edad de 35 años, de acuerdo con los criterios establecidos por la CIOLS y la CES y sus respectivos comités de juventud.

Por qué surgen

Surgen por la necesidad de centrar todos sus esfuerzos tanto en la elaboración como en la aplicación de una Política Sindical en materia de Juventud que permita que se puedan mejorar sustancialmente las condiciones laborales de la Juventud utilizando para ello instrumentos que nos permitan integrar al mayor número de jóvenes trabajadores y trabajadoras en nuestro proyecto.

Surgen, además, para que el desarrollo de la política sindical en materia de juventud sea eficaz y coordinada. Esto potenciará la consolidación y el fortalecimiento de los Departamentos de Juventud a todos los niveles de la Orga-

nización y para ello, como anteriormente comentamos, es necesario el nombramiento de una o un responsable.

Cuáles son las funciones del Departamento de la Juventud Trabajadora

Los Departamentos de Juventud son los responsables de que la acción reivindicativa que les interesa a la juventud se lleve a cabo.

Son los responsables de trasladar las propuestas juveniles a la Negociación Colectiva, lo que implica una permanente dedicación a que los afiliados y afiliadas o las y los adheridos se capaciten y desarrollen esta tarea, en coordinación con las Secretarías de Formación de la UGT.

Además la función tanto del o la Responsable como del sindicato es la de ser un referente en materia de Juventud en los Centros de Trabajo, de tal manera que identifiquen y visualicen la política sindical en materia de juventud de la UGT y se incorporen a nuestro proyecto sindical.

Las tareas de afiliación y representación, junto con la Negociación Colectiva deben constituir tareas esenciales para fortalecer nuestra política sindical en materia de juventud con el objeto de convertirnos en el sindicato de referencia del mayor número de jóvenes trabajadores y trabajadoras.

Debemos explotar las enormes posibilidades que ofrece nuestro contacto directo con la Juventud Trabajadora en los Centros de Trabajo, considerando clave que:

- Las Elecciones Sindicales deben ser un elemento estratégico esencial de la acción sindical que nos permita ampliar la presencia e incrementar la influencia de UGT con las y los jóvenes trabajadores.
- La Negociación Colectiva debe ser un elemento estratégico que permita a la Juventud visualizar la política sindical de UGT en materia de Juventud, con el objeto de que la identifiquen y se incorporen y se integren en nuestro proyecto sindical.

La construcción y visualización de la Política Sindical en materia de juventud, y de su traslado en los centros de trabajo, requiere de la participación activa de nuestros delegados y delegadas jóvenes y del contacto directo con las y los jóvenes trabajadores.

Por todo esto es necesario el compromiso y la coordinación de todos los organismos de la Confederación, mediante los siguientes criterios generales:

- Apoyar la acción sindical permanente en los centros de trabajo y en las secciones sindicales de la UGT.
- Fidelizar y trabajar con delegadas y delegados, así como con afiliadas y afiliados jóvenes de UGT, estableciendo redes de trabajo.
- Establecer un Plan de Acogida de nuevas afiliadas y afiliados jóvenes.
- Preparar actuaciones que faciliten la incorporación de nuevas y nuevos cuadros y dirigentes sindicales jóvenes.
- Coordinar y orientar los recursos y programas al desarrollo de la acción sindical.
- Incrementar la representación de las y los jóvenes en los órganos de toma de decisiones del Sindicato: Comisiones Ejecutivas, Comités y Congresos promoviendo la participación de las y los jóvenes trabajadores en las listas de las elecciones sindicales, en las mesas de negociación de convenios colectivos y en la representación institucional.

Qué proponemos desde los Departamentos de la Juventud Trabajadora

1. El acceso directo de las y los jóvenes trabajadores y estudiantes de últimos cursos para dotarles de la información necesaria sobre el funcionamiento del mercado laboral y promover una cultura sindical.
 - UGT es un sindicato joven y cercano que atiende tus demandas y necesidades y al que siempre se puede acudir.
 - Dar a conocer UGT a las y los jóvenes estudiantes de últimos cursos en los centros de enseñanza, universidades, escuelas de taller para ir promoviendo el acercamiento a nuestra organización.
2. Promover el acercamiento y la conciencia sindical de la Juventud Trabajadora hacia UGT en los centros de trabajo:
 - Promover su participación en los procesos electorales y en las candidaturas de UGT para obtener mayor representatividad y fuerza sindical.
 - Promover su afiliación y su participación en las estructuras de UGT.

Qué te ofrecemos desde los Departamentos de la Juventud Trabajadora

Reunimos toda la información posible sobre los problemas específicos que nosotros los jóvenes padecemos en materia de formación, contratación, condiciones de trabajo, etc.

1. Recopilación de Bases de datos de Normativa Laboral y Social Recopilación de Bases de datos de Normativa Laboral y Social, como por ejemplo sobre estadísticas de contratación periódica; datos de paro, estadísticas de Siniestralidad Laboral, recopilación de Convenios Colectivos.
2. Como resultado del análisis de estas bases de datos son la creación de unos Boletines sobre Empleo, de elaboración periódica y nuestro Observatorio de Empleo Joven y Negociación Colectiva.
3. Información Laboral: Transmitimos la información necesaria para facilitar la búsqueda o mantenimiento del empleo a través de una red de Centros de Promoción de Empleo, que se encargan de buscar soluciones para resolver aquellos problemas que diariamente te puedes encontrar en la difícil tarea de la búsqueda o mantenimiento del puesto de trabajo.
4. Orientación para el empleo y la iniciativa empresarial: Desarrollamos y/o perfeccionamos tus habilidades para iniciar procesos y actividades de búsqueda de empleo.
5. Asesoramiento Laboral: Asesoramos sobre cuáles son los derechos y deberes que se tiene como trabajador o trabajadora, a través de nuestro correo electrónico —juventud@cec.ugt.org— del Departamento Confederado de Juventud Trabajadora, y también a nivel local, a través de nuestra red de Centros de Promoción de Empleo.

4.2. LOS CENTROS DE PROMOCIÓN DE EMPLEO JOVEN

Para aquellos jóvenes que no los conozcan, decir que fueron puestos en marcha para dar respuesta y apoyo a dos de las mayores demandas de los jóvenes, tales como la necesidad de información y el asesoramiento, en los temas sobre condiciones de trabajo y búsqueda de empleo.

Los Centros de Promoción de Empleo, son un referente y un apoyo tanto para los jóvenes que buscan empleo, como para los que ya lo tienen, pero les surgen diversas incógnitas sobre las condiciones de trabajo; pues, nuestro servicio da respuesta a infinidad de usuarios con problemáticas distintas, y en distintos territorios, pero que acuden a un lugar común: el Centro de Promoción de Empleo, que les corresponde en su Comunidad.

Los usuarios que han accedido a nuestros servicios han mostrado gran interés, considerando al Centro, un lugar perfecto para encontrar soluciones a sus dudas. Dedicando, mayores esfuerzos para aquellos jóvenes que se encuentran con mayores dificultades para acceder a un trabajo. Esto, por

medio de una atención directa y personalizada, garantizando que el programa se cumple de acuerdo a los objetivos planteados.

Nuestro principal cometido ha sido informar sobre la forma de buscar empleo, las distintas modalidades de contratación más usuales, los requisitos que deben cumplir los contratos, e incluso la importancia de la prevención y de los derechos y deberes que asisten a todo trabajador, así como, el ofrecer un servicio de orientación e información sobre empleo.

En cuanto a las actividades llevadas a cabo podemos señalar:

1. Recopilación de información y materiales relativos a empleo, juventud, vivienda, autoempleo, en dos sentidos:
 - *Búsqueda de información* en Prensa, Boletines oficiales, Internet, Otros Servicios de Información; Servicios Públicos de Empleo, Agencias de Desarrollo Local, INEM, Universidades, Centro de Adultos..., etc.
 - *Devolviendo* toda esa información de los usuarios mediante; la Creación y Actualización periódica de un **Tablón** de Ofertas de Empleo, ofertas educativas y demás actividades o información de especial interés para los jóvenes.
2. Difusión de información dada a los usuarios, sobre las alternativas diferentes del trabajo por cuenta ajena, como son: el autoempleo, el trabajo autónomo; así como sobre cuáles son sus derechos y deberes al entrar en el mercado de trabajo, o las modalidades de contratación y aspectos básicos del Derecho Laboral.
 - En esta fase, también se pone en contacto a los usuarios con otros agentes intermediarios (delegados/as, educadores/as, animadores/as juveniles, jefes de estudios, directores, etc.).
3. Realización de actuaciones según lo consideren nuestros técnicos del Centro (cursos, charlas formativas e informativas, dinámica socioeducativa en materia laboral, etc.) o a petición directa de la persona interesada (sesión individual de asesoramiento o mediación entre el usuario y otras dudas y situaciones en materia juvenil en general).

Todas esas actividades han servido, además de para acercar a los jóvenes este servicio, para ayudarles a integrarse en el mercado laboral. Las tareas realizadas por nuestros diversos Centros, a las que se recurre en mayor medida son:

- Realización de *Dinámicas* en la preparación de entrevistas.
- Elaboración y reparto de *listados de empresas* de los distintos sectores.
- *Elaboración de Documentos*; CV, Cartas e instancias y explicación de sus contenidos, etc.

La utilización de esta metodología, se debe a que la consideramos muy positiva para potenciar la **Autoestima y el desarrollo personal**; involucrando de una manera activa al usuario.

4. También, se ha realizado un seguimiento y evaluación conjunta de las actuaciones individuales con el usuario o, y una evaluación, con los agentes intermediarios de las actuaciones en grupo (charlas, dinámicas, etc).
5. Por último, mencionar que se realizan reuniones de coordinación con otros mediadores, para tener un mayor conocimiento y monitorización de las actividades realizadas.

En cuanto a los objetivos de los Centros, destacaríamos los siguientes:

- Dar a conocer los Centros de Promoción de empleo a mayor número de usuarios.
- Fomentar la inserción de los jóvenes en el empleo.
- Asesorar sobre la toma de decisiones y proyectos profesionales.
- Orientar sobre técnicas de búsqueda de empleo, entrevistas de trabajo, elaboración de cartas de presentación y currículos.
- Ampliar la información de carácter laboral a otros ámbitos de interés para los jóvenes (como por ejemplo, la formación).
- Puesta en marcha de cursos, charlas; así como, otras iniciativas de asesoramiento para la puesta en marcha de iniciativas personales.

Para finalizar, podemos decir que la labor que realizan los Centros es muy positiva, ya que conseguimos alcanzar los objetivos planteados en relación a la inserción laboral de los jóvenes; así como prestamos atención a la calidad del servicio de los centros, pues nuestra dedicación ha ido mas allá de la mera información, de la que esta *Guía* es producto, ya que hemos puesto en contacto a muchos de nuestros usuarios con el mundo del trabajo.

RECUERDA, EN UGT ESTAMOS PARA AYUDARTE

CONCLUSIONES

Cuando se busca un empleo, es importante poder conseguir la mayor información posible sobre la empresa, como puede ser: si la empresa pertenece al ámbito de los negocios tradicionales o el de las nuevas tecnologías, también, es importante conocer cuáles son las reglas de promoción y remuneración; qué se valora más y qué no.

Pero además, cuando se está en el mercado de trabajo también surgen infinidad de dudas, respecto a las condiciones de trabajo que se tienen, bien por el tipo de contrato o porque se da por terminada la relación laboral. No olvidemos, que en el caso de los jóvenes, casi el 90% de las contrataciones que se les ofrecen son temporales.

Creemos que el apoyo es importante, dado que los jóvenes tienen una gran carencia sobre cuáles son sus derechos y deberes en el entorno del trabajo. Prueba de ello son las estadísticas que indican como la mayoría de los contratos que se están realizando a la población juvenil son de carácter temporal. Lo mismo ocurre con los índices de siniestralidad, ya que el porcentaje de víctimas de accidentes o enfermedades profesionales pertenecen en su mayoría a jóvenes. Además, los jóvenes desconocen infinidad de aspectos del mercado de trabajo, que van desde donde acudir a la hora de buscar empleo, hasta cuáles es la jornada legal que deberían tener cuando acceden a un empleo, qué son los convenios colectivos, etc.

Por todo esto, es muy importante conocer el convenio colectivo del sector en el que se trabaja o se quiere trabajar, porque tal y como hemos comentado a lo largo de esta Guía, en la negociación colectiva se van a marcar las condiciones de trabajo por las que han de regirse las empresas. Además, a través de la participación se pueden reducir o eliminar también las discriminaciones a las que están sometidos los jóvenes.

Por eso, os invitamos a la participación, porque la voz de los jóvenes tiene que ser escuchada. La ejecución de una política sindical en materia de juventud debe ir acompañada de actuaciones que permiten la incorporación y la participación de las y los jóvenes, tanto en la vida orgánica como en los marcos generales de nuestra acción sindical.

Para cumplir estos objetivos básicos están los Departamentos de Juventud, que son los que se encargan de velar por las y los jóvenes y ayudarles en aquellas materias en las que ellos tienen dudas, como puede ser tanto la búsqueda como el acceso al primer empleo o el conocimiento de sus deberes y derechos en materia laboral.

Concretamente, estos Departamentos están compuestos por jóvenes menores de 35 años, porque son ellos los que desde su conocimiento ayudan a otros a solventar las posibles dudas que puedan tener, tratando de elaborar un proyecto cercano.

Pero además, los Centros de Promoción de Empleo han dado respuesta y apoyo a dos de las mayores demandas de los jóvenes, como son la necesidad de información y de asesoramiento en los temas sobre condiciones de trabajo y búsqueda de empleo.

Por ello, los Centros de Promoción de Empleo, son un referente y un apoyo tanto para los jóvenes que buscan empleo, como para los que tienen un contrato temporal, o para quienes simplemente necesitan un ayuda. Pues nuestro servicio da respuesta a infinidad de usuarios con problemáticas distintas, y en distintos territorios, pero que acuden a un lugar común: el Centro de Promoción de Empleo. Y como apoyo a las labores de información y asesoramiento, se ha elaborado esta Guía, que esperamos que sea de muchísima utilidad, pero de lo que estamos seguros, es de que se trata de una herramienta, que despejará las distintas incógnitas que muchos jóvenes nos plantean.

Pero lo más importante, no olvides que si tienes dificultades para acceder a un convenio, o ante cualquier problema...

ACUDE A UGT, ESTAMOS PARA AYUDARTE.

DÓNDE ENCONTRARNOS

DIRECCIONES DE CONTACTO DE UGT

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE UGT

Hortaleza, 88
28004 Madrid
Tel.: 91 589 7722
Fax: 91 589 7721
Correo electrónico:
juventud@cec.ugt.org

UNIONES DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

UGT-ANDALUCÍA

Antonio Salado, 12
41002 Sevilla
Tel.: 95 450 63 00
Fax: 95 450 63 03

UGT-ARAGÓN

Costa, 1 / 50010 Zaragoza
Tel.: 976 70 01 00
Fax: 976 31 52 11

UGT-ASTURIAS

Pl. General Ordoñez, 1
33007 Oviedo
Tel.: 985 25 38 22
Fax: 985 25 75 64

UGT-BALEARES

Av. Arquitecto Gaspar
Bennasar, 69- 5º
07007 Palma de Mallorca
Tel.: 971 76 44 88
Fax: 971 20 40 84

UGT-CANARIAS

1º de Mayo, 21
35002 Las Palmas de Gr. Canaria
Tel.: 928 36 54 58
Fax: 928 36 09 99

UGT-CANTABRIA

Rualasal, 8
39001-Santander
Tel.: 942 36 47 03
Fax: 942 36 47 68

UGT-CASTILLA LA MANCHA

Concepción 4
45080 Toledo
Tel.: 925 25 25 18
Fax: 925 25 36 00

UGT-CASTILLA Y LEÓN

Bailen, 1
47040 Valladolid
Tel.: 983 32 90 01
Fax: 983 32 90 35

UGT- CATALUNYA

Rambra Santa Mónica, 10
08002 Barcelona
Tel.: 93 304 68 00
Fax: 93 304 68 25

UGT-EUSKADI

Colón de Larreategui, 46
48011 Bilbao
Tel.: 944 25 52 52
Fax: 944 25 56 39



UGT-EXTREMADURA

Marquesa de Pinares, 36
06800 Mérida
Tel.: 924 31 82 12
Fax: 924 31 13 73

UGT-GALICIA

Miguel Ferro Cadveiro, 12
15701 Santiago de Compostela
Tel.: 981 59 09 41
Fax: 981 59 94 38

UGT-LA RIOJA

Milicias, 1 bis / 26003 Logroño
Tel.: 941 24 00 22
Fax: 941 25 58 60

UGT-MADRID

Av. de América, 25
28002 Madrid
Tel.: 91 589 77 90
Fax: 91 589 78 25

UGT-MURCIA

Santa Teresa, 16
30005 Murcia
Tel.: 968 28 33 04
Fax: 968 28 16 66

UGT-NAVARRA

Av. Zaragoza, 12
31003 Pamplona
Tel.: 948 23 64 50
Fax: 948 24 28 28

UGT-PAÍS VALENCIANO

Arquitecto Mora, 7 - 6º
46010 Valencia
Tel.: 96 388 41 40
Fax: 96 388 41 55

UGT-CEUTA

Alcalde Fructoso Miaja, 1-3º
51001 Ceuta
Tel.: 956 51 03 41

UGT-MELILLA

Pl. 1º de Mayo, s/n
52003 Melilla
Tel.: 952 67 85 23
Fax: 952 67 80 24

FEDERACIONES ESTATALES

Av. de América, 25
28002 Madrid

FEDERACIÓN DE COMERCIO, HOSTELERÍA-TURISMO Y JUEGO (FETCJTJ)

Tels.: 91 589 73 13 / 73 09
Fax: 91 589 74 77

FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS (FES)

Tel.: 91 589 75 86
Fax: 91 589 71 68

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA (FTA)

Tels.: 91 589 74 61 / 74 62
Fax: 91 589 74 63

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA (FETE)

Tel.: 91 589 71 95
Fax: 91 589 71 98

**FEDERACIÓN DE
TRANSPORTES
COMUNICACIONES
Y MAR (FETCM)**

Tel.: 91 589 71 25
Fax: 91 519 41 46

**FEDERACIÓN DE
INDUSTRIAS AFINES (FIA)**

Tel.: 91 589 75 39
Fax: 91 589 09 44

**METAL, CONSTRUCCIONES
Y AFINES (MCA)**

Tels.: 91 589 74 20 / 75 11
Fax: 91 589 75 24

**FEDERACIÓN DE SERVICIOS
PÚBLICOS (FSP)**

Tel.: 91 589 72 23
Fax: 91 589 72 36

**UNIÓN DE JUBILADOS
Y PENSIONISTAS (UJP)**

Tel.: 91 589 72 81
Fax: 91 589 72 84

**UNIÓN DE PROFESIONALES
Y TRABAJADORES
AUTÓNOMOS (UPTA)**

Agustín de Betancourt, 17
28023 Madrid / Tel.: 91 554 92 33
Fax: 91 534 61 92

**UNIÓN DE PEQUEÑOS
AGRICULTORES (UPA)**

Agustín de Betancourt, 17
28023 Madrid
Tel.: 91 554 21 47
Fax: 91 554 26 21

**OTRAS DIRECCIONES
DE INTERÉS**

**CENTROS DE PROMOCIÓN
DE EMPLEO JUVENIL**

**CENTRO DE BARCELONA
UGT-Cataluña**

Rambla Santa Mónica, 10
08002 Barcelona
Tel.: 93 30 4 6 08 00

**CENTRO DE TOLEDO
UGT-Castilla-La Mancha**

Concepción, 4 / 45080 Toledo
Tel.: 925 252 518

**CENTRO DE OVIEDO
UGT-Asturias**

Pl. Gral. Ordóñez, 1 / 33007 Oviedo
Tel.: 985 276 729

**CENTRO DE MURCIA
UGT-Murcia**

Sta. Teresa, 16 / 30005 Murcia
Tel.: 968 283 304

**CENTRO DE MADRID
Punto de Información Juvenil
de UGT-Madrid**

Av. de América, 25 - 3ª planta
28002 Madrid
Tels.: 91 589 73 06 / 74 39

**CENTRO DE CORIA
(Cáceres)**

UGT-Extremadura
Unión Comarcal Norte-Extremeña
Pl. Iberoamérica, 14-15
10800 Coria (Cáceres)
Tel.: 927 508 030



CENTRO DE FERROL

UGT-Galicia

Carmen, 43-45

15402 Ferrol

Tel.: 981 350 023

CENTRO DE BURGOS

UGT-Castilla y León

San Pablo, 8 - 1º

09002 Burgos

Tel.: 947 256 048

CENTRO DE VALENCIA

UGT-País Valenciano

Arquitecto Mora, 7 - 6º

46010 Valencia

Tel.: 963 884 103

