

# U-Jvn

Número 19 \* Año 2017

## USO Joven

La revista de Juventud de la Unión Sindical Obrera



# SOMOS EL PRESENTE

Subvencionado por:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

injuve

Juventud  
USO



# sumario

# PRESENTO

Edita:

**UNIÓN SINDICAL OBRERA.  
DEPARTAMENTO  
CONFEDERAL DE JUVENTUD**

C/ Príncipe de Vergara, 13 - 7ª  
28001 Madrid

Tfno.: (34) 91 577 41 13  
Fax.: (34) 91 577 29 59  
E-Mail: uso@uso.es  
Web: www.uso.es  
Facebook: Juventud USO  
Twitter: @JuventudUSO

**DIRECCIÓN:**

Sara García de las Heras,  
*secretaria confederal de Acción  
Sindical e Igualdad.*

**REDACCIÓN:**

Pablo Trapero Salguero, *departa-  
mento Confederal de Juventud;*  
Javier Pla Figueroa, *técnico de  
Seguridad y Salud Laboral,* y  
Cristina Albaladejo de la Fuente,  
*Área de Igualdad.*

**MAQUETACIÓN:**

Maite Rozas Rodríguez.

**IMPRESIÓN:**

CRM Artes Gráficas  
graficascrm@graficascrm.com

**AGRADECIMIENTOS:**

Thomas Prosser, Ana Belen Medina, José Antonio Plantón, Carles López, Víctor Reloba López, Oficina Precaria (Esther Herrero, Víctor Pereda, Miguel Rodríguez) Iñaki Lasa Etura, Ángela Julve Chichón, Nerea Cabrera Muñoz, Javier Pla Figueroa, Juventud Obrera Cristiana, Sergio Freire González, Cristina Albaladejo de la Fuente, RinGol, Ester Peyro Galdrán y Laura Estévez Fernández.



*“Este documento ha sido elaborado con la ayuda financiera del Instituto de la Juventud. Su contenido es responsabilidad exclusiva de: autores, nombre del autor, entidad, etc. y en ningún caso se debe considerar que refleja opinión del Instituto de la Juventud”.*



**La juventud, esencial para el futuro del sindicalismo**  
**Pág. 3**

**El crecimiento de la política basada en la edad: un reto para los sindicatos**  
**Pág. 4**

**Somos el presente, somos el futuro**  
**Pág. 5**

**ERASMUS + apoya la educación en la UE**  
**Pág. 6**

**La juventud gitana reclama espacios de participación**  
**Pág. 7**

**Calificación: necesita mejorar**  
**Pág. 8**

**Una Garantía Juvenil de Premio**  
**Pág. 9**

**Por el fin del abuso en las prácticas en empresas**  
**Pág. 10**

**Las buenas prácticas en becas, también existen**  
**Pág. 11**

**Situación sociolaboral de la juventud en España**  
**Págs. 12 y 13**

**Mi primer contrato de trabajo... a los 30**  
**Pág. 14**

**RinGol, deporte cooperativo e inclusivo**  
**Pág. 15**

**Educar en valores de igualdad, respeto y no violencia**  
**Pág. 16**

**Juventud rural, la minoría dentro de la minoría**  
**Pág. 17**

**La protección de los jóvenes en el trabajo**  
**Pág. 18**

**La violencia invisible, menores expuestos a la violencia de género**  
**Pág. 19**

**Jóvenes con voz y en acción**  
**Pág. 20**

**Jóvenes de USO**  
**Pág. 21**

**Juventud USO 2017**  
**Págs. 22 y 23**

**Día Internacional de la Juventud 2017**  
**Pág. 24**





# La juventud, esencial para el futuro del sindicalismo

Cuando tengáis este nuevo número de la revista USO Joven en vuestras manos, USO ya habrá celebrado su 11 Congreso Confederado, que tuvo lugar en noviembre en Santander. Ya habrá sido elegida una nueva dirección y unos nuevos textos congresuales que recogerán nuestros objetivos y líneas de actuación para los próximos cuatro años, fruto de los debates y la votación democrática de los hombres y mujeres de nuestra organización.

El Congreso Confederado es la máxima expresión de nuestra democracia interna y supone meses de preparación y de debates. Por supuesto, nuestro posicionamiento en defensa de los derechos de la juventud y nuestras propuestas para luchar por ellos, no son una excepción y la apuesta de USO por las personas jóvenes ha quedado patente.

En las últimas décadas, ha habido un fuerte descenso de la participación de los y las jóvenes en la vida pública, en las asociaciones y plataformas de la sociedad civil organizada y, por supuesto, los sindicatos no somos ajenos a esa desafección. Para este fenómeno hay multitud de razones: en los años previos a la crisis se podía achacar principalmente a la falta de cultura y formación sindical en España, al individualismo creciente y a la decepción con el funcionamiento y la imagen del bisindicalismo, que provocaba un rechazo, por extensión, a todo el movimiento sindical.

En la actualidad, a los factores ya indicados hay que sumar los que

ha provocado la crisis económica; un brutal desempleo juvenil, la falta de expectativas, la temporalidad y la inestabilidad en el empleo, el miedo a perderlo -aunque sea un trabajo precario-, la resignación, la emigración... La juventud es uno de los colectivos más afectados por la precariedad laboral, temporalidad, abuso en la contratación, salarios bajos, doble escala salarial, falta de reconocimiento de la cualificación, mayor riesgo de siniestralidad, etc., siendo, además, de los que más han sufrido la destrucción de empleo, ya que son, junto con las personas mayores de 50 años, uno de los colectivos donde se registra más paro de larga duración.

Este panorama hace más necesaria que nunca la movilización de la juventud en la lucha por sus derechos y por su futuro, que es el de todos. Pero, paradójicamente, nos encontramos con que la juventud que ha reaccionado ha dirigido su participación hacia plataformas o movimientos sociales de nueva creación dando, en su mayoría la espalda al movimiento sindical tradicional. Desde USO debemos seguir trabajando por analizar la situación, hacer autocrítica y acercar nuestro modelo sindical a los jóvenes.

Es muy difícil disponer de datos fidedignos y actualizados de la afiliación de jóvenes, pero según datos aportados por CCOO y UGT, el porcentaje de afiliación de menores de 30 años es de, aproximadamente, el 5%. En la USO, fruto del trabajo conjunto de la organización con el Departamento Confederado de

Juventud, la afiliación de menores de 30 años ha crecido, pareja a la representatividad, a cerca de un 10%.

Ahora, más que nunca, el sindicalismo necesita a la juventud y los jóvenes necesitan a los sindicatos. Es fundamental una juventud formada e informada de sus derechos, así como organizada y unida para luchar por ellos y por una sociedad mejor y más justa. Por ello, suscribimos al 100% la siguiente reflexión de la Confederación Sindical Internacional, de la que formamos parte:

*“Los jóvenes resultan esenciales para el futuro del sindicalismo y para la fuerza, la eficacia y la legitimidad de cualquier organización sindical. La juventud no rechaza el sindicalismo y a menudo se identifica mucho con sus principios y valores. Pero muchas veces les resulta difícil encontrar su lugar en las estructuras y actividades sindicales. Es crucial que los sindicatos respondan mejor, en sus políticas y actividades, a las necesidades y expectativas de los trabajadores y trabajadoras jóvenes, que les hagan sentirse bien recibidos y que eliminen los obstáculos que impiden su plena participación. Los sindicatos tienen que dar el primer paso para ir al encuentro de los jóvenes ahí donde estén.”*

**Sara García de las Heras,**  
secretaria de Acción Sindical e  
Igualdad.

# El crecimiento de la política basada en edad: un reto para los sindicatos

La edad se está convirtiendo en una nueva clase social. El estatus socioeconómico ha explicado durante la historia las preferencias políticas en las democracias occidentales: las personas más pobres prefieren los partidos políticos de izquierdas mientras que los más ricos votan por los conservadores, pero en las últimas elecciones europeas hemos podido ver cómo esa tendencia se ha empezado a romper. La edad se está convirtiendo en un factor importante: movimientos como Podemos (España), La France Insoumise (Francia) o el Partido Laborista de Corbyn (Reino Unido) están atrayendo cada día a más jóvenes.



la vanguardia en los intentos de mejorar las condiciones de trabajo de la juventud, habrá preguntas muy difíciles de contestar.

## The rise of age-based politics: some challenges for trade unions

Age is becoming the new class. Socio-economic status has historically explained political preferences in Western democracies, poorer citizens preferred left-wing parties whereas the richer voted for conservatives, yet results in recent elections in Europe show this association to be breaking down. Age is becoming more salient; movements such as Podemos (Spain), La France insoumise (France) and the Corbyn Labour party (UK) are increasingly attracting young voters.

Con este cambio, es muy probable que aumenten los debates sobre políticas sociales y de empleo donde se reflejen temas relacionados con la edad. Ya existe una evidencia al respecto: cuestiones actuales, como el trabajo temporal y las pensiones, son inseparables de la edad, y los cambios en las bases de los partidos políticos nos hacen pensar que son una tendencia que estará cada vez más presente.

Given this change, it is likely that employment and social policy debates will increasingly reflect topics related to age. There is already evidence of this, key contemporary issues such as temporary work and pensions are inseparable from age, yet changes to party bases make one think that this trend will become more prevalent.

Estos cambios suponen un reto para los sindicatos; este es el caso particular en el que las organizaciones sindicales están más enfocadas en la lucha de clases, y no en las diferencias que pueden encontrar en las distintas franjas de edad. No obstante, los sindicatos hacen un excelente trabajo defendiendo a los y las trabajadoras jóvenes, aunque también hay bases para pensar que existe una tensión entre los sindicatos y las necesidades de los trabajadores jóvenes. Esto está relacionado con las estructuras de afiliación de las organizaciones. Los miembros de las mismas tienden a ser en su gran mayoría personas mayores, lo que supone que las preocupaciones de estos trabajadores y trabajadoras se convierten en prioridad para los sindicatos. Dadas las diferencias entre bases, esto puede suponer un gran conflicto entre organizaciones sindicales y partidos políticos como Podemos o el Partido Laborista de Corbyn.

Such changes pose challenges for trade unions; this is particularly the case given that unions are predicated on distinctions between classes, as opposed to differences in age. Though unions do excellent work defending young workers, there are also grounds for thinking that there is a tension between unions and the needs of young workers. This is related to union membership structures. Union members tend to be older, which means that the concerns of these workers are inevitably prioritized by unions. Given their disparate bases, there is even potential for conflict between unions and parties such as Podemos and the Corbyn Labour party.

Para aquellos y aquellas que empatizan con la capacidad de los sindicatos de defender a todos los trabajadores y trabajadoras van a dudar sobre si esos conflictos se materializan. Hay buenas razones para pensar esto, las organizaciones sindicales han trabajado sin descanso para proteger a los/as jóvenes trabajadores/as, pero esto no significa que deban dejar de estar alerta. Si las organizaciones sindicales no están a

Those who emphasize the capacity of unions to defend all workers will doubt that such conflicts will materialize. There are good reasons for thinking this, unions have after all worked tirelessly to protect young workers, yet this does not mean that unions should not remain vigilant. If unions are not at the vanguard of attempts to improve working conditions for the young, there may be difficult questions to answer.

**Thomas Prosser,**  
Cardiff University.



# Somos el presente, somos el futuro

El mandato del 10º Congreso Confederado, el cual se ha acabado hace unas semanas, se ha caracterizado, entre otras cosas, por el relanzamiento del Departamento de Juventud. Un relanzamiento tras varios años con un departamento en pausa, un relanzamiento en el que se ha dotado al departamento de medios económicos y humanos.

La actividad de Juventud a nivel confederal se vuelve a activar en el tercer trimestre de 2014 cuando desde EZA, Plataforma de organizaciones de trabajadores europeos, se propone un seminario de liderazgo juvenil con 15 jóvenes de USO y 15 del sindicato polaco Solidarnosc. El reto inicial era conseguir a esas 15 personas jóvenes y que tuviesen compromiso con el sindicato para los tres cursos que incluía el programa y que se iban a desarrollar entre Polonia y Madrid durante los dos años siguientes. La convocatoria fue un éxito y se veía factible un proyecto de juventud en el sindicato.

Aprovechando esa efervescencia y ganas de volver a involucrar a personas jóvenes en el sindicato, se decidió relanzar el Departamento Confederado de Juventud y empezar a crear estructuras en los territorios. El primer territorio en constituirse fue Madrid. En 2016, se constituyó el departamento de Juventud de USO La Rioja, y tras ellos, llegaron Almería, Castilla-La Mancha, Euskadi, Catalunya y, más recientemente, Asturias.

Así, acabamos este mandato confederal con departamentos constituidos y con responsables en Asturias, Almería, Castilla-La Mancha, Catalunya, Euskadi, La Rioja, Madrid y Región de Murcia. Además, pese a no estar constituidos, hay actividad de juventud o se va a constituir en los próximos meses en Aragón, Cantabria, Islas Canarias, Jaén y Lugo.

En estos dos años, uno de los objetivos principales ha sido el conseguir afiliación joven como motor necesario para hacer que el sindicato siga creciendo y desarrollando su actividad y poder mantener la actividad de Juventud. La mitad de las afiliaciones que entraron en el sindicato en 2016 fue de menores de 35 años. Analizando los datos de afiliación, se ve cómo antes de la constitución del Departamento Confederado de Juventud en 2015, apenas se llegaban a 500 altas anuales y, tras esa constitución y la de los departamentos en los territorios, la afiliación se dispara dupli-



cando y casi triplicando la afiliación, como ha ocurrido en 2016 y en el primer semestre de 2017, con casi 1.000 altas de afiliaciones de jóvenes a USO.

La participación en el Consejo de la Juventud de España, así como en seminarios internacionales y el papel fundamental que desarrollan los departamentos de juventud en los territorios, han hecho que cada vez la gente joven vea más atractivo el sindicato y que se animen a participar en él.

Actualmente, un 10% de las personas afiliadas a nuestro sindicato son menores de 35 años, convirtiéndose a USO en el sindicato de ámbito estatal con más porcentaje de afiliación joven.

Como hemos dicho, este mandato confederal hizo una apuesta real por la Juventud en el sindicato y así, en 2016, Juventud USO retomó su participación plena en el Consejo Confederado, el mayor órgano del sindicato entre congresos, tras varios años sin ocuparse esa plaza.

Estamos, pues, ante una situación muy esperanzadora de la Juventud en el sindicato. Poco a poco, se van integrando más personas jóvenes en estructuras del sindicato y participando en la vida orgánica del mismo. El trabajo y cooperación de personas jóvenes con personas con experiencia en el sindicato supondrán el éxito para que el sindicato se adapte a los nuevos tiempos, a la nueva manera de hacer sindicalismo, sin perder la esencia y los valores de la Unión Sindical Obrera. Porque, la Juventud, pese a que siempre se diga que somos el futuro de la sociedad, somos el presente y somos el futuro de la sociedad y, cómo no, del sindicato.

**Pablo Trapero Salguero,**  
responsable confederal de Juventud USO.

# ERASMUS+

## Apoya la educación en la UE



**E**rasmus+ es el programa de la UE de apoyo a la educación, formación, juventud y deporte en Europa que estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2020. En él pueden participar estudiantes, profesores, formadores, personas que realicen prácticas profesionales o participen en programas de educación de adultos, voluntarios, jóvenes y trabajadores en el ámbito de la educación, la formación y la juventud. La participación se hará a través de las organizaciones que presenten sus proyectos para ser financiados.

Erasmus+ no es solo para estudiantes, muchos otros jóvenes pueden beneficiarse de las ofertas de este programa. Pueden hacerlo a través del programa Erasmus+ Juventud en Acción, que da la oportunidad a los jóvenes de adquirir habilidades esenciales para su desarrollo personal y profesional mediante la educación no formal. Además, potencia el papel de los trabajadores y las organizaciones, favoreciendo la movilidad y la cooperación en el ámbito de la juventud.

El Instituto de la Juventud (Injuve) es el organismo encargado de coordinar la aplicación del programa con las organizaciones de juventud de las comunidades y ciudades autónomas y el Consejo de la Juventud de España.

En Erasmus+ Juventud en Acción existen tres acciones clave en las que se puede participar:

Dentro de la Acción Clave 1 se encuentran los intercambios juveniles,

el Servicio Voluntario Europeo (SVE) y la formación y trabajo en red de trabajadores en el ámbito de la juventud. Los proyectos de esta acción clave son los más comunes en España. La mayoría de asociaciones y organizaciones eligen participar en un intercambio juvenil o en un SVE.

Los intercambios juveniles permiten a un grupo de jóvenes, pertenecientes a una asociación o no, salir de su país para convivir y realizar actividades con otros grupos de Europa en torno a un tema de interés común, lo que posibilita un mayor conocimiento entre culturas. Además, también existe la posibilidad de invitar a otros grupos europeos o asociaciones a que vengan a tu localidad, no es necesario que el intercambio se produzca fuera de tu país.

El Servicio Voluntario Europeo da oportunidad a los jóvenes a mejorar o adquirir competencias para su desarrollo personal, educativo o profesional, a la vez que realizan una labor de interés social a través de un proyecto de voluntariado. Entre las labores más comunes de los proyectos están la participación cívica, la asistencia social, la inclusión de los más desfavorecidos, el medio ambiente, las políticas de juventud o la cooperación al desarrollo. Para realizarlo, es necesario buscar una organización de envío y un proyecto en la base de

datos del Portal Europeo de la Juventud. El voluntariado siempre se llevará a cabo en un país diferente al de residencia y será una actividad no remunerada y sin ánimo de lucro en beneficio de la comunidad.

La Acción Clave 2 se encarga del apoyo a la innovación y el apoyo al intercambio de buenas prácticas. A través de ella, se fomentan la cooperación, el aprendizaje entre iguales y el intercambio de experiencias a escala europea. Además, permite a las organizaciones crear y reforzar redes, incrementar su capacidad de trabajar a nivel transnacional, compartir y confrontar ideas, prácticas y métodos.

El diálogo estructurado forma parte de la Acción Clave 3 y consiste en reuniones entre jóvenes y responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la juventud. De esta manera, se promueve la participación activa de la juventud en la vida democrática europea.

Para presentar un proyecto de cualquiera de las tres acciones, debes estar registrado en EU Login, el servicio de autenticación de la Comisión Europea, consultar la guía del programa y comprobar que se cumplen todos los requisitos y, por último, cumplimentar el formulario en línea de cada proyecto, dependiendo de la acción clave a la que corresponda, y enviarlo.

Para cualquier duda o consulta, puedes ponerte en contacto con el Injuve a través de [erasmusplus@injuve.es](mailto:erasmusplus@injuve.es) (y para conocer el resto del programa en [www.erasmusplus.gob.es](http://www.erasmusplus.gob.es)).

**Ana Belén Medina,**  
Agencia Nacional Española  
Erasmus+: Juventud en Acción.



# La juventud gitana reclama espacios de participación



**S**oy José Antonio Plantón, trabajo en la Fundación Secretariado Gitano como técnico en el ámbito de juventud. En mi familia, la formación ha sido un valor más a tener en cuenta; por eso, cuando me trasladé de mi pueblo, Siles, a la ciudad de Jaén para completar mi formación, siempre tuve su apoyo. De mi entorno, fui el único gitano que decidió seguir formándose. Puedo decir que a lo largo de ese proceso he echado de menos compañeras y compañeros gitanos, porque aunque siempre he tenido el apoyo de mi familia, no encontré a ningún gitano o gitana en la universidad. Recuerdo que otros compañeros, cuando me reconocían como gitano, me decían: “No eres un gitano normal”. Esta situación me provocó algunos planteamientos internos, hasta que me di cuenta de que las personas gitanas somos muy diversas y el querer formarte no te desvincula de tu identidad como gitano o gitana.

Afortunadamente, y casi de casualidad, entré en contacto con una red de gitanos y gitanas con mis mismas inquietudes. Personas gitanas que, como yo, optaron por formarse y por luchar por sus derechos como personas gitanas y, por supuesto, como ciudadanas.

A raíz de ello, he comprobado que hay una parte de la juventud gitana cuyos intereses se han ampliado. Han aumentado los niveles educativos, hay una gran variedad de perfiles profesionales. También se observa un aumento de personas gitanas que queremos participar activamente en la sociedad y ejercer una ciudadanía plena.

Aun así, encontramos una serie de barreras que dificultan estos intereses. En ocasiones, las minorías nos enfrentamos a limitaciones e inconvenientes que persisten en el tiempo. Obstáculos que impiden una mayor participación de la juventud gitana en la sociedad. Nos encontramos con estereotipos y casos de discriminación que dificultan el acceso a derechos y a espacios habituales de participación juvenil.

En algunos encuentros formales a los que he asistido, incluso se han hecho comentarios despectivos hacia la comunidad gitana, sin tener en cuenta que una persona gitana pudiera estar presente y sentirse ofendida, como en mi caso.

La Fundación Secretariado Gitano, una entidad que trabaja por la promoción integral de la población gitana, ha visto necesario dar respuesta a estas necesidades de la juventud gitana.

Por esto, cuenta con el “Programa de promoción de valores solidarios y de no discriminación entre juventud gitana y no gitana” financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuyo objetivo es

desarrollar entre la juventud valores de ciudadanía, solidaridad y no discriminación, así como fomentar su participación en diferentes ámbitos de la sociedad.

Un grupo de 25 jóvenes gitanos y gitanas de diferentes comunidades autónomas, profesionales o en etapa de formación, comparten espacios de trabajo para tratar temas que faciliten el acceso a esa participación social. Además, lo hacen con otras entidades juveniles y de otros colectivos, para intercambiar experiencias y establecer colaboraciones.

A lo largo de estos años, esta iniciativa les ha servido de gran ayuda. Han comprobado cómo los diversos perfiles que forman este grupo han desarrollado su potencial en colaboración con otras personas gitanas que ejercen una actividad política, están en espacios de representación juvenil, lideran y dinamizan otros grupos de jóvenes en sus territorios e incluso, algunos miembros del grupo han creado una asociación juvenil gitana: “Aire Nuevo Caló”.

Estos espacios son necesarios para que, además de aumentar la participación social de la juventud gitana, se visibilice una realidad de nuestra comunidad que por desgracia, todavía es muy desconocida.”

Con formación y experiencia profesional, José Antonio es uno de tantos gitanos jóvenes que reclaman su espacio de participación como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho.

Representan a una generación de jóvenes gitanos que irrumpe con fuerza en donde antes no habían llegado.

Las culturas están inmersas en un proceso de cambio y evolución constante. La convivencia de los diferentes grupos sociales que coexisten en una comunidad desemboca en el intercambio de valores, tradiciones y estilos de vida, conformando así una sociedad que, a su vez, se impregna en una rica diversidad. Los cambios que ha experimentado la juventud gitana en los últimos años van de la mano de esa incesante convivencia.

Es necesario detectar los condicionantes sociales y las barreras que dificultan el crecimiento de las personas y los grupos, al igual que también deben valorarse los factores que fomentan la prosperidad y el enriquecimiento de un pueblo cuando mejora su calidad de vida. Y esta actual generación de jóvenes gitanos y gitanas ha crecido y prosperado, pero también sigue teniendo muchas barreras y dificultades, y se ha visto en la necesidad de adaptarse a los requerimientos que la sociedad les demanda.

**José Antonio Plantón,**  
Fundación Secretariado Gitano.

# Calificación: necesita mejorar



**A**día de hoy, hay pocos temas en los que exista un acuerdo, tanto social como político, de que es necesario un profundo cambio. Si ese tema es, además, uno de los pilares básicos de cualquier sociedad moderna, podemos determinar de forma clara que estamos hablando de una prioridad.

Nuestro Estado necesita un sistema educativo fuerte y moderno, que prepare a sus ciudadanos tanto para la vida en sociedad como para la vida profesional: es decir, que eduque de forma integral a las personas.

Para clarificar las cosas: cuando se habla de becas, en concreto nos solemos referir a la Convocatoria General de becas del MECD. Esta convocatoria financia ayudas para estudiantes postobligatorios no universitarios (Bachillerato y grados de formación profesional) y universitarios.

Actualmente, conviven en el sistema actual un sistema de beca por derecho –todo estudiante que cumple los requisitos económicos y académicos la reciben–, que incluye ciertos componentes (llamadas

por el Ministerio como cuantía fija) como la beca matrícula, la beca básica o la beca residencia. Por otra parte, existen otros conceptos (llamados cuantía variable) que se calculan con una complicada forma que incluye el número de becarios presentados, la nota media de tu rama de estudios, el sobrante de la parte general... Es especialmente interesante indicar que cumplir todos los requisitos no te asegura estas cuantías: tienes que “competir” para que se reparta el presupuesto existente.

Una de las principales novedades en relación al sistema anterior es introducir el criterio académico en el sistema de becas y ayudas al estudio. Con esto, si no obtienes la nota mínima establecida en la convocatoria, no tienes acceso a ningún componente de la beca.

Para ser pragmáticos, nos centraremos en tres aspectos: las cuantías, la gestión del programa de becas y la estructura en sí del propio sistema.

## 1. Las cuantías de las becas no se actualizan desde 2011

Tras el cambio de sistema de becas en 2011, se establecieron unas cuantías fijas que no se han modificado desde ese momento. No obstante, es obvio que el precio de “todo” sí que ha subido: de esta forma, se ha dificultado a los estudiantes seguir en el sistema educativo.

El presupuesto de becas para el año 2017 asciende a 1.523 millones de euros, una cifra superior a cualquier otra partida de la historia. No obstante, de b e m o s destacar dos “trampas” en esta cifra: primero, la partida en relación al PIB ha bajado un 13,8% en los

últimos 5 años: esto nos sitúa gastando solo un tercio de lo que gastan los países de la OCDE. Por otra parte, los estudiantes reciben una cuantía media que ha retrocedido a niveles de 2007, es decir, de hace una década.

## 2. El sistema de gestión no funciona: los estudiantes deben adelantar el dinero

Este aspecto es fundamental para poder entender el mal funcionamiento del sistema de becas: los estudiantes reciben el dinero en febrero o marzo –depende bastante de la Comunidad Autónoma– para el curso en el que se ha solicitado la beca. Esto significa que desde septiembre hasta –como pronto– febrero, los estudiantes deben adelantar ese dinero: deben hacer frente a los pagos (alquiler, material escolar, transporte...) sin ninguna ayuda.

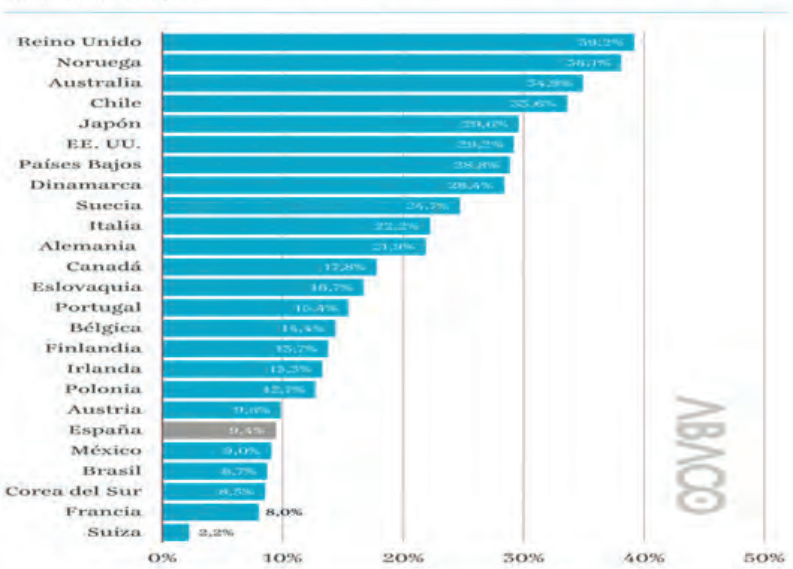
## 3. Se modificaron cuantías y conceptos que no se han recuperado

Tras el cambio en el sistema de becas de 2011, se dejaron algunas “cuantías” sin efectos, explicando que se recuperarían el próximo curso. De esta manera, seguimos sin ver conceptos como la “cuantía fija relacionada con el desplazamiento”.

En conclusión, nuestro sistema de becas necesita mejorar radicalmente: debemos afrontar reformas en nuestro sistema educativo. Si queremos conseguir que nadie se quede fuera, no podemos permitir que los estudiantes reciban tan tarde su beca, que gente cumpliendo los requisitos no tenga acceso a las ayudas o que la cuantía media que recibe cada estudiante y el gasto en relación al PIB siga bajando. Es básico asegurar que gastamos ese “tercio” europeo en becas. En caso contrario, lo que va a “fracasar” va a ser el conjunto de nuestra sociedad.

**Carles López,**  
presidente de la Confederación Estatal de Asociaciones de Estudiantes CANAE y consejero titular en la comisión permanente del Consejo Escolar del Estado.

**Becas y préstamos públicos a estudiantes, 2011, Unidad: Porcentaje sobre el gasto público en educación; Fuente: OCDE; Elaboración: ABACO**





# Una Garantía Juvenil de Premio

éxito debido a la participación local, mientras que aquí ha habido una merma de las políticas de empleo locales calificadas como "competencias impropias". Solo recientemente se dan más experiencias de programas locales financiados. Hay que profundizar en ese camino de la democracia local, que permite mayor cercanía y, por tanto, diagnósticos y diálogos más eficaces. Además, la atención y orientación laboral personalizada es imposible de aplicar cuando tenemos unos Servicios Públicos de Empleo infra-dotados de personal.

¿Cuál es el resultado, entonces, de la Garantía Juvenil en España? Tan solo el 38% de las personas jóvenes inscritas, en el año 2015 (último dato disponible), seis meses después había encontrado empleo o estaba desarrollando una actividad formativa, frente al 71% de los irlandeses o el 68% de los italianos. Entre esa gente afortunada: el 30% había encontrado empleo después de seis meses inscritos; el 55% se estaba formando; el 12% eran aprendices y el 1% estaban en prácticas.

Por tanto, la Garantía Juvenil tiene premio. Y si no es premio para las y los jóvenes, es que el premio está recayendo en las empresas que siguen recibiendo bonificaciones a la Seguridad Social, gracias a la Garantía Juvenil. Desde el Consejo de la Juventud de España, por tanto, creemos que estamos ante una oportunidad perdida para que este programa sea una auténtica Garantía Juvenil, y no una especie de Garantía Empresarial.

**Victor Reloba López,**  
vicepresidente del Consejo de la  
Juventud de España.

Los consejos de la juventud nórdicos fueron en su momento los que, en el marco del European Youth Forum (YFJ), hicieron una apuesta por exportar una buena práctica -que a ellos les había funcionado- al conjunto de la Unión Europea. Aunque enmarcada dentro del paradigma de la flexiseguridad que rompe con el constitucionalismo social de posguerra, resultó eficaz para equilibrar oferta y demanda en contextos de alarmante crecimiento del desempleo juvenil ("alarmante", ya que en dichos países suponía que se llegaba al 5-7% de paro juvenil).

Es ahora el momento de evaluar los más de tres años de proceso de implantación de la Garantía Juvenil en España. Tres años de premio: primeros en paro juvenil de la OCDE, segundos en pobreza laboral de Europa (tras Rumanía) y segundos en temporalidad (tras Polonia). Hay que felicitar al Gobierno por su esfuerzo en subirnos al podio en todas las pruebas de estos particulares "juegos del hambre" que vive el 38% de la juventud española en riesgo de pobreza o exclusión social. Para esta juventud, la Garantía Juvenil va camino de ser una gran oportunidad perdida. Veamos por qué.

La Garantía Juvenil se debe constituir desde la participación de la sociedad civil; en cambio, el Comité de Seguimiento en España (del que participa el CJE) nunca ha sido con-

vocado. Sin participación, no es de extrañar el fracaso en la difusión e inscripción: campañas institucionales convencionales que han hecho que solo el 25% de la juventud conozca (en abril de 2016) la Garantía Juvenil, frente al 51% de la juventud finlandesa. Por otro lado, la inscripción era tan restrictiva y compleja (únicamente electrónica, además) que el Gobierno las rectificó el año pasado, mediante un Real Decreto fruto del Diálogo Social.

En cuanto a las medidas, el 90% de acciones son bonificaciones a la contratación, que según todas las evaluaciones son una política con poca creación de empleo neto debido al "efecto peso muerto" (contrato bonificado al que ya iban a contratar) y al "efecto sustitución" (contrato al bonificado en vez de al que no lo está). Además, la respuesta a las personas inscritas no está cumpliendo ni con el tiempo estipulado de 4 meses ni con una diferenciación de perfiles, por lo que no siempre es útil para la persona beneficiaria, que recibe cualquier curso al azar, aunque no se ajuste a lo que necesita.

Esta ineficacia hace que el impacto sea muy reducido. Solo el 30% de la juventud parada, según la EPA, se ha inscrito. Si le sumamos las personas inactivas que no estudian (los mal llamados "ni-nis"), solo el 14% se han inscrito. Quienes más lo necesitan no se están inscribiendo. En otros países, destaca el



# Por el fin del abuso en las prácticas en empresa

La situación de los y las estudiantes en prácticas destaca por su precariedad, temporalidad y la sustitución en fraude de puestos de trabajo. El acceso al mercado laboral joven implica un bajo poder adquisitivo y acceso tardío a vivienda y emancipación (según el Consejo de Juventud de España la edad media de emancipación es de 30 años), además de altas tasas de emigración o exilio laboral (según el CJE, en 2016 emigraron unos 140.000 jóvenes menores de 30 años).

Nada le garantiza al becario o becaria en prácticas una formación efectiva o una retribución por el trabajo que desarrolla en la empresa, la mayoría de las veces sustituyendo a trabajadores con derechos. En muchos casos, algunos puestos de trabajo se cubren únicamente con becarios y becarias, sin que exista si quiera un trabajador en ese mismo área que pueda formarlos. Esto ha sido corroborado por inspecciones de trabajo en cientos de empresas. Es el ámbito de las prácticas extracurriculares el que permite que la ausencia de un empleo remunerado se prolongue más allá de los estudios de titulaciones superiores y de posgrado. Esta situación, además de favorecer a las empresas que optan por sustituir contratos laborales por becas en fraude de ley, da lugar a todo un abanico de empresas que ofertan a los jóvenes la posibilidad de firmar convenios de prácticas a cambio de comprar cursos de formación genérica, no certificada y de baja calidad.

Todo esto ocurre sin que la representación sindical de la empresa pueda tomar medidas, ya que, oficialmente, los y las becarias no tienen una relación laboral con la entidad, aunque muchas veces esté encubierta en prácticas supuestamente formativas. Sin posibilidad de tener representación, la organización de las y los estudiantes en prácticas afectados se hace aún más complicada.

Por estas razones, desde Oficina Precaria proponemos un Estatuto de Estudiantes en Prácticas que dote

a los mismos de formación efectiva y derechos mínimos en respuesta a estos problemas.

La persona en prácticas deberá recibir una retribución igual al salario mínimo y ver garantizada la supervisión del plan formativo. Como puerta al mercado laboral, la formación práctica no debe provocar que se encadene un estudiante tras otro. Para evitar esto, proponemos eliminar las prácticas extracurriculares en favor de contratos en prácticas, a los que se podrá acceder una vez se haya superado el 50% de los estudios. Una persona formada académica y prácticamente podrá acceder a una relación laboral remunerada que le permita emanciparse sin verse obligada a abandonar el país para buscar un empleo. Las universidades serán así los únicos organismos que podrán ofertar prácticas, eliminando la praxis de venta de cursos de baja calidad a cambio de prácticas que resultan en fraude de ley y devalúan el empleo del resto de trabajadores, que empiezan a ser cada vez menos rentables para la empresa.

Ante el desconocimiento de datos referentes al número de becarios en prácticas, las empresas deberán facilitar los datos sobre el número y condiciones de las personas en prácticas a los representantes sindicales, con el objetivo de dotarlos de protección, así como incluirlos en los datos de SEPE y del INE.

Estas son algunas de las propuestas que incluye este Estatuto, que fue presentado como Propuesta de Ley en el Congreso de los Diputados, con buena acogida por parte los principales partidos. Confiamos en que el fin de los abusos contra los y las estudiantes en prácticas sea un primer paso en el largo camino por delante para desmontar la precariedad que vivimos las personas jóvenes.

**Oficina Precaria.**

*(Esther Herrero, Víctor Pereda, Miguel Rodríguez).*



# Las buenas prácticas en becas también existen



Las hay, aunque parezca mentira, y algunas personas jóvenes tienen la suerte de participar en una auténtica beca de formación. Una beca que complementa estudios, que después da una oportunidad laboral, y una beca que no se utiliza para sustituir plantilla por personas becadas.

Tenemos el ejemplo de Iñaki, que ha sido becado a través de las Becas Global Training, dadas por el Gobierno Vasco, por Eusko Jaurlaritza, manejadas después por diferentes entidades, tanto universidades como cámara de comercio o Novia Salcedo, entre otras. La beca consiste en dar una oportunidad de trabajo en el extranjero a jóvenes de la comunidad autónoma vasca o que estén empadronados durante un tiempo en la comunidad autónoma.

Iñaki hizo la beca con la Universidad de Deusto y la Universidad de Mondragón, ya que la ofrecen las dos conjuntamente. "Para acceder a ella, lo primero que tienes que hacer es rellenar mucho papeleo, que en sí no es tanto, pero me consta que hay gente a la que le echa para atrás tener que juntar tantos papeles; del empadronamiento, los de la universidad, el nivel de idiomas, etc.," nos comenta Iñaki.

Tras un largo periodo de acreditación de nivel de idiomas, papeleos, entrevistas y demás, Iñaki se decantó por la beca que le daba la opción de ir a Londres, para trabajar en un festival de literatura. Se decidió por ella como una manera de escapar fuera, conocer otros trabajos y escapar de la rutina. En la empresa a la que fue, Iñaki era el

encargado de redes sociales y el asistente de la directora.

Su jornada, fuera de lo que podríamos pensar, como norma general era de ocho horas diarias, nadie lo obligaba a quedarse más tiempo ni lo presionaba a quedarse más. Ese buen ambiente en cuanto al horario laboral hacía que, por ejemplo, cuando se acercase el festival, se echasen más de las ocho horas diarias. "Si tú estás a gusto en un trabajo, te sientes valorado, a ti mismo te sale estar ahí, pero no en la forma en que se puede entender como explotación laboral ni mucho menos. De la misma forma, que cuando acaba el festival, tienes una tranquilidad y no hace falta que estés las 8 horas en la oficina" concluye Iñaki sobre el tema de horarios en la empresa.

En cuanto al salario, Iñaki cobraba unos 1.300€ netos al mes, un salario más que decente si tenemos en cuenta que al principio de su beca vivía en Colombia. Para la segunda parte, que fue en Londres, el dinero se quedaba más ajustado. Además, cotizaba a la Seguridad Social, algo poco habitual en las becas.

Este tipo de beca no discrimina, todos los que acceden a ella, tanto los de Formación Profesional como los de estudios universitarios, cobran lo mismo, da igual si vas a Londres, si estás en Nueva York o si estás en Francia cerca de San Sebastián, si vives en Donostia ni siquiera necesitas buscarte un piso. Al final, el sueldo es igual para todas las personas. Puede que te cueste más vivir en función del sitio

en el que se desarrolle la beca, pero también Iñaki cree que es bastante justo que no se diferencie entre los lugares de destino.

Pese a ser crítico con el sistema actual de becas, Iñaki se considera un afortunado porque ha encontrado trabajo tras la beca y ve que, si no entras como becario, en muchos sitios es casi imposible entrar. Y de la misma forma en que entras, el 98% sale. En la misma empresa en la que estuvo trabajando, hay otro becario, y después de él habrá otro y otro. También comenta que en esa empresa, durante 10 años, no habían contratado a nadie.

Iñaki valora de forma muy positiva la experiencia en la beca. También sabe que hay gente que no está contenta y que no se ha sentido valorados, pero también sabe que las propias instituciones vascas, tanto Deusto-Mondragón como otras, inician un seguimiento para saber qué gente está a gusto y la que no lo está, para intentar trabajar de cara a próximos años y no enviar a gente a ese lugar o saber si el problema ha sido la persona.

**Iñaki Lasa Etura,**  
Becario afortunado.

# Situación sociolaboral de la juventud en España

En estas páginas centrales, queremos mostrar de manera muy esquemática y resumida, la situación sociolaboral de las personas jóvenes en España, en concreto, las que afectan a índice de población, formación, empleo, emancipación y migración. Estos datos los encontraréis mucho más desarrollados en nuestro "Informe de la situación sociolaboral de la juventud en España 2016-2017", que podréis encontrar en [www.uso.es](http://www.uso.es)

## Población joven de 16 a 34 años residente en España 1 enero 2017

**9.509.071**  
personas  
jóvenes



La juventud en España supone un 20,43% del total de la población. Mientras que en el tramo de edad de 16 a 29 años ha aumentado un 8% con respecto a 2016, en el tramo de 30 a 34, hay 139.360 jóvenes menos.

## Migración



Según datos provisionales, hasta el segundo semestre de 2016, 122.670 jóvenes de entre 16 y 34 años abandonaron el país

167.686 jóvenes de entre 16 y 34 años vinieron o regresaron a España hasta el segundo semestre de 2016



## Formación



64'21% de los jóvenes entre 16 y 24 años, escolarizados



Un 41% de las personas jóvenes de entre 25 y 34 años tiene estudios superiores, incluyendo en Doctorado

## Emancipación

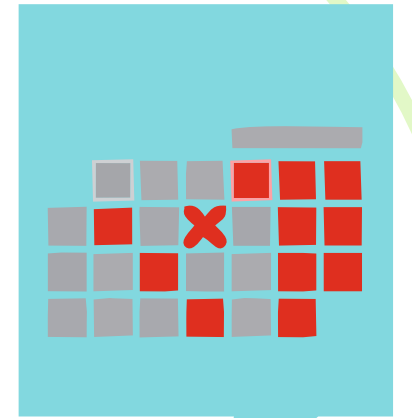


Tan solo hay emancipado un 19'5% de las personas jóvenes de entre 16 y 29 años. Por contra, el 72'8% de la juventud de entre 30 y 34 años, ha logrado emanciparse

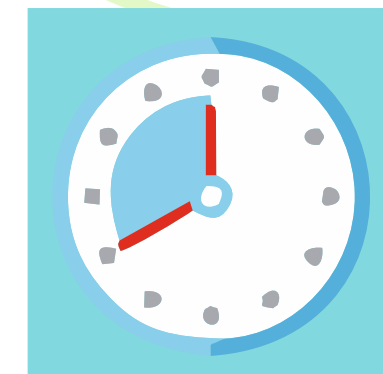
## Empleo



Un 38% de las personas paradas en España son jóvenes menores de 34 años. Según datos de la EPA, el número de personas jóvenes en activo ha aumentado un 13% desde 2016



Casi el 35% de los contratos temporales firmados, lo son por personas de entre 16 y 29 años



Según el INE, más del 35% de los contratos temporales de un día son firmados por jóvenes de 20 a 24 años

Más del 11% de las personas jóvenes asalariadas de entre 16 y 29 años tienen un contrato de duración inferior al año. Tan solo un 7% tiene un contrato de duración de entre uno y tres años, y un 2% tiene contrato con duración superior a los tres años.





# Mi primer contrato de trabajo... a los 30

## “Periplo interminable, en diferentes empleos, hasta conseguir un trabajo estable”

Pertenezco a la llamada “generación Millennial”, también conocida como “Generación Y”. Es el concepto que se usa para englobar a quienes nacimos entre la década de los 80 y mediados de los años 90.

Nací en 1987, tengo ahora 30 años, y, como para muchos de mis coetáneos, para mí tampoco ha sido fácil encontrar un trabajo acorde a mi formación tras acabar mis estudios académicos. Pero no solo eso, mucho más difícil ha sido que los trabajos a los que he tenido acceso ofreciesen unas condiciones laborales reales para una contratación.

En 2012 me licencié en Periodismo y Derecho. Cuando terminé la carrera y las prácticas, curriculares y extracurriculares, todas sin remuneración, dicho sea de paso, existía en mí una ilusión por encontrar un trabajo acorde a mis expectativas, pero me encontré con que la crisis ya estaba muy asentada en España y no era momento de esperar supercontratos ni supertrabajos, como quizá habíamos soñado durante los años de facultad.

Mi primer empleo con contrato fue en un diario digital en el que cada jornada de trabajo consistía

en redactar noticias sin parar para nutrir los diferentes portales digitales que tenían sobre diversas poblaciones a lo largo del país. Este fue mi primer chasco. Mi jornada laboral era de seis horas, con un horario de 8:30 a 14:30, pero mi contrato laboral

no reflejaba lo mismo. El documento me encuadraba en la categoría de telefonista por un total de 12 horas semanales, ¡doce!, cuando en realidad estaba haciendo 30 horas a la semana. Lógicamente, cuando me cumplió el contrato dejé de trabajar con ellos.

Fue entonces cuando decidí hacerme autónoma, con todos los gastos que esta opción conlleva. Obviamente, conté con la ayuda de mi familia en esta etapa, sin ella no habría sido posible.

Mi periplo como autónoma continuó durante cuatro años. El último de estos compaginé mi trabajo como procuradora con el de periodista en el departamento de comunicación de un despacho de abogados y gestoría online.

Comencé en este último trabajo como profesional externa por media jornada y una retribución de 600 euros mensuales, contra factura, por supuesto. Tras unos meses en esta situación, la empresa me propuso incorporarme a la plantilla por el doble del salario, ni más, ni menos. Sin tener en cuenta que al tener que estar ocho horas diarias en su oficina, no era lo mismo que trabajar como externa, en cuyo caso eres tú mismo quien te organizas las horas de trabajo que has de

cumplir.

Estuve con ellos un año y, finalmente, como autónoma, o lo que también se conoce como “falso autónomo”, ya que desempeñas la labor de un trabajador de la plantilla, pero no tienes un contrato como tal. Justo al cumplir el año, alegando reestructuración de personal, mi relación laboral con esta empresa terminó.

Decidí entonces apuntarme al paro y buscar trabajo por todas las vías posibles, y que todos conocemos a día de hoy. Aunque no fue fácil, ya que estuve seis meses parada, hice un par de entrevistas interesantes que finalmente no llegaron a buen puerto.

Y, cuando menos te lo esperas, y menos proveniente del Paro (Servicio Público de Empleo Estatal), recibí una notificación de este organismo de que había sido elegida para participar en un proceso de selección que se estaba realizando para nutrir diferentes entidades locales y autonómicas.

El método de valoración de los candidatos era por autobaremación de méritos. Tras presentar la documentación pertinente, de los 20 periodistas seleccionados solo quedamos nueve que, a día de hoy, estamos trabajando.

Tengo un contrato de prácticas por un año, que por fin me sitúa en la categoría profesional que me corresponde y, aunque el salario está reducido por tratarse de un contrato en prácticas, es ya un sueldo con el que se puede comenzar a avanzar.

Por fin puedo decir que tengo un trabajo de verdad, mi primer trabajo a los 30.

**Ángela Julve Chinchón**



# RinGol, deporte cooperativo e inclusivo

**R**inGol es un deporte que se practica a un solo golpe de balón, en una superficie de juego rectangular, entre dos equipos mixtos de 7 u 8 jugadores que intentan introducir el balón en la portería o aro contrarios mediante golpes con todas las partes del cuerpo, excepto cabeza y puños, y agarre del balón dentro del área contraria.

Este deporte es creado por un grupo de profesores de educación física unidos por la necesidad de buscar alternativas en la actividad física para el alumnado con más dificultades en la competencia motriz a la hora de realizar la actividad deportiva, y para favorecer la actividad deportiva principalmente en este sector del alumnado, tanto dentro como fuera del ámbito escolar.

Deporte inclusivo con mayúsculas, con el principal objetivo de ofrecer el mismo nivel de participación en el juego a todos los participantes, independientemente de su nivel físico motriz. No hay diferencias entre niños y niñas, con unas características u otras.

**¿Qué beneficios aporta?** Al jugarse a un solo toque de balón, la participación es máxima. Esto produce sensación de bienestar, gracias a que todos se sienten importantes en el desarrollo del juego, y partícipes en la búsqueda del gol.

En primer lugar, es un deporte en equipo, huye de individualismos que aburren a gran parte de los jugadores que lo practican. Se crea una sensación de equipo, en el que todos son importantes y necesarios, lo que tiene una repercusión a nivel de autoestima muy grande.

El segundo aspecto importante es la realidad de desarrollar un deporte mixto donde juegan niños y

niñas juntos, haciendo de la actividad deportiva una actividad no separatista, siendo elemento clave en la unión de ambos géneros dentro del ambiente escolar.

Por último, es un deporte que presume de ser uno de los deportes más inclusivos que existen en la actualidad, al tratar la atención a la diversidad con mucho respeto, aspecto que se presenta de forma clara en el reglamento que regula este deporte, donde se facilita la participación de personas con movilidad reducida u otra discapacidad.

Como resultado, se concibe un deporte con un gran potencial pedagógico en el ambiente escolar, extensible a otros tipos de ambientes menos formales.

Las claves del éxito de este deporte y principal diferencia con otros deportes son:

- Mezcla los gestos o acciones más significativos de los deportes colectivos más practicados.
- Facilidad para practicarlo al alcance de todas las personas, independientemente de la habilidad motriz que se posea.
- Necesidad participativa masculina y femenina; es decir, deporte mixto obligatorio.
- Se juega al primer toque, no se le puede dar al balón dos veces seguidas. Esto hace que sea más difícil destacar de forma individual sobre los demás jugadores.
- Ausencia general de contactos significativos entre los participantes, apenas se producen faltas.

RinGol se caracteriza por ser una herramienta educativa eficaz, práctica y versátil, de aplicación en

edades de 8 años en adelante; es decir, desde 3º de Primaria, ESO, Bachillerato y adultos.

Este deporte tiene 3 objetivos principales:

- Desarrollar la educación en valores.
- Luchar contra la obesidad infantil.
- Ocupar los ratos de ocio del alumnado fuera de la educación formal.

Todo ello a través de la actividad física y el deporte, buscando el desarrollo integral de la persona por diferentes vías:

- Clase de Educación Física mediante sesiones secuenciadas por nivel, dentro de una Unidad Didáctica.
- Actividades extraescolares, campamentos, campus...
- Forma de hacer deporte fuera de la escuela en cualquier ámbito.

El RinGol es un deporte de reciente creación. En su primer año de vida, ha llegado a más de 100 centros escolares, de la comunidad de Andalucía principalmente, y otras comunidades de España, donde casi 50.000 escolares lo practican actualmente. La expansión está siendo muy rápida a pesar de la corta vida de este deporte, y se espera que siga el crecimiento por otras comunidades autónomas de España, además de la ambiciosa expansión por Sudamérica en los próximos dos años gracias a estar insertado en el proyecto Meraki, proyecto educativo que recorrerá todos los países de Sudamérica ofreciendo alternativas educativas a la escuela de hoy en día.

Más info en [www.ringol.es](http://www.ringol.es)





# Educar en valores de igualdad, respeto y no violencia

**S**on las cuatro de la mañana en las fiestas de cualquier pueblo de España. Un grupo de amigas, con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, disfruta de la noche bailando. Menos María, quien decide que está cansada y que es hora de volver a casa. Se despide de sus amigas, que le dicen “avisanos cuando llegues”. Ella asiente y pone rumbo a su casa.

Por el camino, mientras se aleja de la plaza del pueblo y del jolgorio, saca el móvil del bolso y lo lleva en la mano. Es un pequeño gesto que a ella le da seguridad. Mira atentamente en sus redes sociales las fotos que se han hecho durante la noche, “nos lo hemos pasado muy bien” piensa.

Sigue caminando y de repente nota que no está sola, siente que alguien la sigue a unos metros. Acelera el paso, pero no es suficiente. Puede ver de lejos su casa y piensa “ya falta poco, no pasa nada”, pero mientras busca la llave del portal, la otra persona la agarra y la empuja dentro del portal. Lo que pasa a continuación no es necesario de explicar, pero la llamada a sus amigas jamás llegó.

Muchos/as pensarán que estamos hablando de algo exagerado y que no ocurre todos los días, pero

se equivocan. Miles de mujeres jóvenes sufren miedo de vuelta a casa y, aunque en menor medida, otras muchas son agredidas física y psicológicamente a lo largo del año. Creemos que son casos aislados, pero no lo son. Solo tenemos que mirar los titulares y ver cómo cada nuevo fin de semana salen nuevos casos de abusos sobre mujeres.

Las estadísticas no mienten. En España, más de un millar de mujeres son violadas. Sin ir más lejos, en 2016 el país se conmocionó con la noticia de que una joven había sido agredida sexualmente por cinco hombres en los San Fermín de Pamplona. Solo hace un año que este hecho indignó a España y, este mismo agosto, un individuo abusó de dos mujeres en una misma noche en Bilbao, y lo intentó con una tercera que por suerte no se sumó a su lista de víctimas. Por lo que, ¿dónde están las medidas tomadas al respecto?

Las agresiones sexistas son un problema real del que muchas mujeres son víctimas. Salimos a manifestarnos contra las agresiones y tenemos que ser conscientes de que este no es un “problema” de las mujeres, sino de toda la sociedad. Por ello, los hombres que forman parte de la sociedad son, también, parte de la solución.

Necesitamos educar a nuestra ciudadanía en valores de igualdad, respeto y no violencia. No pidamos a una mujer que “se cuide”, que no vista de forma “provocativa” o que no tenga una vida sexual activa para no dar la impresión de ser una “chica fácil” y evitar ser agredida. Debemos enseñar que un NO siempre es NO. Que tocar el culo a alguien “porque me da la gana” también es agresión. Que si una chica está semiinconsciente y no sabe ni donde está, nadie puede decidir sobre qué hacer con su cuerpo. Las agresiones sexistas no solo son violaciones, también lo son el resto de las anteriores.

Formemos a la sociedad en materia de género y acabemos con el falso mito de que “feminismo” es lo mismo que “machismo”. Feminismo es un movimiento que lucha por la igualdad de las mujeres, mientras que el machismo supone la superioridad del hombre sobre la mujer. Es importante no confundir términos cuando tratamos estas cuestiones, y es importante que la gente lo sepa.

Eduquemos a la sociedad en el respeto y la no violencia, es el fundamento de todo cambio.

**Nerea Cabrera Muñoz,**  
responsable de Juventud de  
LSB-USO Euskadi.

# Juventud rural, la minoría dentro de la minoría

**E**n los últimos años, tenemos que escuchar casi a diario la problemática que aqueja al colectivo juvenil en España, donde nos encontramos con un éxodo masivo al extranjero en busca de mejores oportunidades profesionales.

También escuchamos la imposibilidad de emanciparse por la carencia de opciones laborales y la precariedad en las condiciones de quien, afortunadamente, sí cuenta con un puesto de trabajo.

En muchas ocasiones, no obstante, nos olvidamos de la juventud rural, una minoría dentro de una minoría, que sufre aún más si cabe la problemática a la que se enfrentan los menores de 35 años.

A esto se une otra variable, el implacable envejecimiento poblacional. Según datos del INJUVE, los mayores de 65 años ya suponen el 14% de la población total, una cifra que se incrementa, si nos referimos a los municipios de menos de 2.000 habitantes, hasta el 23%. Son esos, precisamente, los concejos que necesitan políticas que ayuden a encontrar un futuro a todos aquellos jóvenes que opten por una vida en el medio rural.

Este grupo social se tiene que enfrentar a la despoblación que sufren los núcleos rurales, los que han sido por antonomasia los generadores de empleo agrícola y ganadero y que hoy carecen no solo de oportunidades de trabajo, sino también de acceso a la formación. Esto se debe a que las grandes empresas fabriles se han trasladado a los lugares más poblados y mejor conectados por razones logísticas. Por otra parte, a las explotaciones ganaderas no se les prevé un relevo generacional, puesto que en muchos casos se entiende que estas no son viables pese las políticas de ayudas llegadas de Europa, como la PAC o Política Agraria Común.

Ante esta breve exposición de la situación actual del colectivo juvenil más desfavorecido, como es el rural, es lógico pensar que los jóvenes no quieran hacer su vida apartados de las grandes urbes. Pero, afortunadamente, en los últimos años estamos viendo



que no es así. Un alto porcentaje de jóvenes recién titulados busca su futuro en los núcleos con menor población. Se empiezan a desarrollar explotaciones ecológicas y sostenibles, un turismo activo vinculado a la etnografía de cada lugar y respetuoso con el entorno, y un largo etcétera de ideas “verdes” que demuestran que la innovación no tiene por qué radicar en la ciudad.

Por todo ello, desde los agentes sociales como los sindicatos, en este caso la Unión Sindical Obrera, se deben reivindicar con fuerza más ayudas y defensa de un colectivo que desgraciadamente se encuentra maniatado. Debemos solicitar unas políticas de carácter regenerador para las pequeñas poblaciones, donde los jóvenes emprendedores tengan argumentos para quedarse, donde estos mismos emprendedores creen empleos que fijen allí a más jóvenes.

En definitiva, no debemos olvidarnos de dónde venimos, y por ello debemos luchar para que los pueblos y sus gentes no se extingan, ya que son a su vez garantes de todo un modo de vida. Debemos luchar por que los jóvenes rurales mantengan sus ganas de vivir en el pueblo, pero para ello necesitan un empleo que les garantice el futuro. Nos toca alzar la voz más fuerte que nunca para reivindicar que la Juventud Rural también existe.

**Sergio Freire González,**  
responsable de Juventud de USO Asturias.





# La protección de los jóvenes en el trabajo

Los seres humanos, por nuestra propia naturaleza, venimos a este mundo cargados de una serie de potencialidades, las cuales vamos desarrollando a lo largo de nuestras vidas y que adquieren pleno sentido en la aportación que realizamos a las sociedades, tanto a nivel personal como colectivo, contribuyendo a la mejora de las mismas. Uno de los principales elementos que determinan en mayor medida nuestro progreso y disponibilidad de recursos en el día a día es el desempeño de la actividad laboral, en la cual empleamos muchos años de tiempo y dedicación.

A fin de preservar, entre otros, el derecho de las personas al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, así como a la vida y la integridad física y moral, es necesario que contemos con un enfoque integral e integrador que promueva medidas destinadas a garantizar el bienestar de la ciudadanía y de la sociedad en su conjunto en todos sus ámbitos. Centrando la atención en la esfera laboral, cabe destacar que la consecución de estos principios pasa en buena parte por asegurar una adecuada protección de los trabajadores en el trabajo para evitar que sufran accidentes o desarrollen enfermedades que tengan su origen en el mismo.

Esta necesidad surge a grandes rasgos del hecho de que los accidentes y las enfermedades son, por su propia esencia, sucesos que acarrearán consecuencias negativas para las personas durante el resto de sus vidas, constituyéndose como una fuente dañina de merma del estado del bienestar.

En el contexto descrito, si la protección de los trabajadores es de por sí un reto y una prioridad, más lo es siacabe la de aquellos que, por su juventud, pueden ser más vulnerables a los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Cuando una persona joven empieza a trabajar, es más fácil que esté expuesta a situaciones de peligro por motivos diversos. Entre ellos, se encuentran algunos tales como la falta de experiencia, la falta de consciencia de los riesgos para la salud y la seguridad y, en ocasiones, la especial sensibilidad a determinados agentes químicos, físicos o biológicos.

Estos hechos se han ido traduciendo sistemáticamente a lo largo de los años en una mayor accidentalidad de la población trabajadora de menor edad respecto al resto de trabajadores. En ese sentido, si bien las estadísticas varían según la actividad desarrollada, la tendencia global es a que las personas de menor edad se accidenten más en el trabajo. Con base en ello, en la medida en que los jóvenes que se incorporan al trabajo no estén debidamente protegidos, parte de ellos segui-

rán sufriendo las consecuencias y repercusiones de daños para su salud que se podrían haber evitado. Cabe preguntarse entonces cómo podemos ayudarles. Y a ese respecto, desde esta sección, aprovechamos para proponer algunas medidas de apoyo...

## ¿QUÉ PODEMOS HACER PARA AYUDAR A LOS JÓVENES EN EL TRABAJO?

- En primer lugar, informarles sobre lo que pueden hacer y lo que no. Así, por ejemplo:
  - Los menores de edad no pueden realizar determinados trabajos peligrosos.
  - Las mujeres en situación de embarazo, posparto y lactancia no pueden estar expuestas a determinados agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud.
- En segundo lugar, informarles y formarlos en las tareas que tienen que realizar, en los riesgos laborales y medidas para combatirlos, así como en las actuaciones en emergencias.
- Finalmente, una vez en el trabajo, velar de continuo por su seguridad mediante la supervisión y apoyo en las actividades que realizan, y facilitándoles los medios necesarios para el seguro desarrollo de las mismas.

## ¿QUÉ PUEDES HACER SI ERES JOVEN Y ESTÁS EN EL TRABAJO?

- Pregunta a tu supervisor cualquier cosa que no te haya quedado clara. ¡¡¡Una pregunta a tiempo puede evitar una situación de peligro para ti y para tus compañeros!!!
- No empieces ninguna tarea si no cuentas con la información y formación adecuadas para realizarla.
- Comunica cualquier circunstancia anómala (averías, incidentes, accidentes) a tu supervisor lo antes posible.
- Utiliza correctamente los medios que te faciliten.
- Si te sientes enfermo, mareado, con dolores o molestias, con irritación de ojos, piel, nariz, garganta, etc., coméntale a tu superior que no te encuentras bien y acude al médico de empresa (si lo hay) o al médico de cabecera.

**Javier Pla Figueroa,**  
técnico de Prevención de USO.

# La violencia invisible, menores expuestos a la violencia de género

La Ley Integral contra la Violencia de Género de 2004 fue reformada por la Ley 8/2015, de 22 de julio que modifica el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. Tras esta modificación, los hijos menores y los menores sujetos a su tutela, guarda y custodia son considerados víctimas de violencia de género por lo que se les aplica la Ley de Protección Integral.

Esta reforma implica la obligación de los jueces de pronunciarse en todos los procedimientos de violencia de género, tanto de oficio como a instancia de las víctimas, sobre los hijos e hijas en relación a la adopción de medidas cautelares y de aseguramiento que contempla la ley, especialmente sobre la salida del domicilio del inculcado, el alejamiento o suspensión de las comunicaciones con el menor, la suspensión de la patria potestad o la custodia de menores, y la suspensión del régimen de visitas, relación o comunicación con el inculcado. En el caso de no suspender ninguna de dichas potestades, deberá pronunciarse sobre la forma de ejercerlas, tomando las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y recuperación de los menores, realizando un seguimiento periódico de su evolución.

Lamentablemente, todas estas modificaciones vienen acompañadas con una Disposición Final 5ª que repite el mantra de cero gasto: “las medidas incluidas en esta norma no podrán suponer incremento de gasto público”.

Mientras se vea la lucha por la seguridad física y psicológica de los niños y niñas víctimas de violencia de género como un gasto en lugar de una inversión en su vida, desarrollo y recuperación, seguiremos fallando en el enfoque; y lo peor, seguiremos contabilizando víctimas en lugar de supervivientes que han conseguido superar la “zona de guerra” en la que viven los niños y niñas que sufren la violencia de género, uno de los tipos de maltrato infantil más ocultos.

El asesinato es el último peldaño en la violencia de género, daño totalmente irreparable. Los boletines informativos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad nos dan cada mes la cifra de “Menores víctimas mortales por violencia de género”. En lo que va de año, se contabilizan seis casos; desde 2013, han sido 21 los niños y niñas asesinados considerados víctimas de violencia de género. La cifra de supervivientes no la conocemos.



Ocultos quedan los menores que son expuestos a dicha violencia, que la sufren y la viven. A ese respecto todos los estudios existentes concluyen que las consecuencias psicológicas que sufren influyen negativamente en su bienestar, desarrollo psicológico y salud mental. Del análisis de 91 menores entre 6 y 17 años expuestos a violencia de género, en su mayoría emocional, cuyas madres han sufrido maltrato emocional y físico, los resultados obtenidos concluyeron que los niños y niñas presentan problemas conductuales y emocionales graves. Así lo constatan el resto de estudios realizados fuera de España, que confirman que los menores víctimas de violencia de género tienen problemas de ansiedad, depresión, retraimiento, quejas somáticas, así como mayor agresividad en comparación con la población “normal”. Los menores que viven en un hogar donde está presente la violencia de género viven esa violencia de forma que crecen pensando que forma parte de una relación normal entre adultos.

La falta de estudios exhaustivos en España que analicen las consecuencias negativas sobre los niños y niñas que están expuestos a la violencia de género impide disponer de protocolos adecuados para atender a dichos menores. Es necesario que exista una evaluación psicológica, pero también se debería tener información del profesorado, sanitarios y de los propios menores si queremos dar realmente una atención integral a los mismos.

La Constitución Española, en su artículo 39, establece la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, en especial de los menores de edad... Existe un mandato constitucional que los poderes públicos deben cumplir y que, como sociedad digna, debemos exigir que se cumpla.

**Cristina Albaladejo de la Fuente,**  
técnica de Igualdad de USO.



# JÓVENES CON VOZ Y EN ACCIÓN



**“H**e llegado a trabajar hasta 17 horas en un día” (Inés).

“No tengo un horario, sé cuando entro pero no cuando salgo” (Cristian).

Estos son breves testimonios de jóvenes militantes de la Juventud Obrera Cristiana (JOC) que ayudan a desenmascarar esa supuesta “mejora de la economía” o “disminución del paro” en el país con la que nos mantienen callados y conformes ante la pérdida de derechos como trabajadoras y trabajadores.

La JOC quiere ir más allá de las estadísticas, para que podamos poner la mirada en las/os jóvenes y en las situaciones que estamos viviendo.

Estamos **#SinCurro**  
**#SinEducación** **#SinSanidad**  
**#SinOcio** **#SinCasa**  
**#NosEchan**

Somos jóvenes que tenemos voz y la alzamos, que queremos ser protagonistas de nuestra propia vida y hacer de este mundo un espacio de encuentro. Enraizando en lo más profundo de nosotras/os valores contrarios a los que este sistema capitalista, individualista, consumista y patriarcal promociona en todas sus formatos, oprimiendo nuestros derechos y libertades.

Observamos una realidad en la que los jóvenes:

**Carecemos de referentes que favorezcan el ser de la persona más que el tener**

Según el último estudio de Kiko Llaneras en julio de 2017, son actrices/actores, deportistas y empresarios, fundamentalmente, las aspiraciones de la gente joven. La lista de las chicas va encabezada por Amancio Ortega y una lista de chicos donde la presencia de mujeres referentes es nula. El valor está situado en el poder, éxito y dinero; los pilares y valores sobre los cuales construimos nuestra identidad y nuestra vida.

**Hemos perdido la conciencia de participación**

Según los datos de los informes sobre la juventud española en las últimas décadas, un tercio de las personas jóvenes participan. Un porcentaje bastante

bajo si tenemos en cuenta que el dato incluye la participación en grupos deportivos. (CJE)

Estamos en un momento donde la juventud no cree o incluso desconoce la importancia y necesidad de un tejido asociativo fuerte, de una organización en el trabajo o en el centro de estudios. Sufrimos una dificultad real para sindicarnos por culpa de las condiciones temporales y precarias de nuestros trabajos, por no decir la imagen que la juventud tiene de los distintos sindicatos del país. Aunque creemos aún más preocupante la indiferencia ante todo esto.

**No somos realmente protagonistas de nuestra vida**

Vivimos en una sociedad donde la voz de la juventud no es tenida en cuenta, no tenemos espacio para hacernos escuchar o, si los hay, la mayoría de la juventud desconoce el medio para hacerlo. Y las personas que nos movemos en espacios juveniles, vemos que en su mayoría están pensados, dinamizados y con un formato para adultos.

**Vivimos en realidad virtual (de redes sociales, sobreinformación...),** que es superficial, nos despersonaliza y nos aísla, generando relaciones tóxicas y dependientes. Los jóvenes admitimos “sentimos aislados, incomunicados e incompletos, y que no sabríamos cómo rellenar rutinas, integrarnos o socializarnos” si no tuvieramos el móvil, según las conclusiones del estudio “Jóvenes y comunicación”.

**Vivimos en una sociedad que nos impone la hipersexualización**

Jóvenes que vivimos en la cultura de la imagen, del culto al cuerpo, determinando por ello las relaciones superficiales que tenemos y dejando de lado la parte más profunda y espiritual. Sin duda, la juventud, tanto hombres como

mujeres, vivimos con la imposición de unos cánones de belleza establecidos por esta sociedad de consumo que no nos permite vivir en libertad.

**Sufrimos el paro, los bajos salarios y la precariedad**

Hoy en día, tener un trabajo no nos asegura salir de la pobreza. Es más, estamos instalados en esta precariedad, y lo más grave es que la juventud estamos normalizando esta situación e interiorizándola en nuestro día a día como otro elemento más. Todo esto nos impide desarrollarnos como personas y establecer un camino vital que nos ayude a organizarnos junto a otras y otros.

Asimismo, esta situación ha generado una juventud capaz de indignarse, con ganas de transformar esta dura y oscura realidad para la mayoría, y tan fácil y cómoda para otros pocos. Es tiempo de reconquistar nuestros derechos, al igual que otras/os muchas/os trabajadoras y trabajadores lucharon en su tiempo. “Porque el obrero es digno de su salario” (Lucas 10,7) .

Para ello, la JOC apuesta por ese trabajo en red, trabajando codo con codo por la utopía, la cual es tarea de todas y todos, junto a otras y otros colectivos, tanto a nivel social como de Iglesia, para seguir apostando por y para la juventud del mundo obrero.

En definitiva, la JOC propone que seamos constructoras/es de esperanza: denunciemos situaciones que sufrimos y, a la vez, seamos capaces de difundir todo lo bueno que estamos haciendo. Tenemos la capacidad y responsabilidad de transmitir todos aquellos pequeños signos de esperanza que poco a poco están transformando el mundo. Pero no queremos hacerlo de manera individual, sino en colectivo. Es una llamada a estar en actitud de acción y a ponernos en acción con otras personas.

Desde nuestro ser cristianas/os y ser militantes, constatamos que nuestra acción y nuestra fe es revolucionaria, transformadora y liberadora.

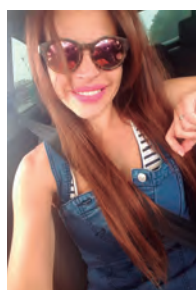
**Juventud Obrera Cristiana.**



**AROYA · 31 AÑOS · GETAFE (MADRID) · EN DESEMPLEO**

Elegí USO porque en un curso sobre igualdad de género conocí a Pablo, el responsable de Juventud de USO. En 2016, me ofreció participar con el sindicato en la marcha estatal del Orgullo LGTBI en Madrid y desde entonces me he ido interesando en temas del sindicato. En este

tiempo he descubierto la labor que realizan, luchando por los derechos de los trabajadores, por la inclusión de los diferentes colectivos, aún siendo minorías, y las actividades tan interesantes que realizan. Pero, sobre todo, he podido conocer el componente humano de USO, que al final es el que saca todo esto adelante.



**BEATRIZ · 32 AÑOS · SANTA CRUZ DE TENERIFE · DELEGADA DE PREVENCIÓN EN ENCUENTRO MODAS**

Me animé a afiliarme a USO por la confianza que me dieron mis compañeras del comité. Después, conocí al grupo de asesores y asesoras del sindicato y quedé totalmente convencida de que fue la mejor elección. Empecé

a tener el gusanillo por el mundo sindical y me presenté la lista de USO Canarias y actualmente soy delegada de prevención en mi empresa. USO es un sindicato serio y siempre están ahí cuando los necesito.

**JAVI · 32 AÑOS · BILBAO (BIZKAIA) · DELEGADO SINDICAL EN SECURITAS**



Por una decisión empresarial, pasamos subrogados a otra empresa en el año 2011, la cual intentó suprimir complementos salariales firmados por encima del convenio colectivo y recortar derechos laborales sin ningún tipo de justificación, como, por ejemplo, el cuadrante anual, imprescindible para la conciliación familiar.

Por ello, coincidiendo con las elecciones sindicales, decidimos entre todos los trabajadores que no podíamos estar de brazos cruzados ante tales injusticias y teníamos que dar un paso al frente. De esta manera, de forma consensuada y por unanimidad, tomé la iniciativa de presentarme en la candidatura de la USO.

**NATALIA · 25 AÑOS · ARNEDO · ESTUDIANTE**



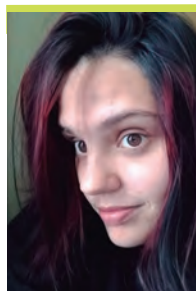
Estoy orgullosa de pertenecer a USO porque es un sindicato independiente y apolítico, y porque gracias a las prácticas que realice en él descubrí el gran valor humano de las personas que están en él y que siempre te brindan su ayuda para todo lo que necesites.



**INMA · 30 AÑOS · SANTA CRUZ DE TENERIFE · SECRETARIA COMITÉ ENCUENTRO MODAS**

Me afilié a USO porque en mi empresa el comité estaba integrado íntegramente por este sindicato y las compañeras de USO siempre me transmitieron seguridad y confianza. En abril de este año, y después de más de un año afiliada hubo elecciones sindicales y decidí ir en las listas

de USO, y nuevamente sacamos 13 de 13. Actualmente soy secretaria del Comité y trabajamos duro para conseguir que nuestras compañeras y compañeros estén orgullosos de USO y devolverles la confianza depositada.



**SABELA · 24 AÑOS · LUGO · TRABAJA EN ILUNIÓN**

Elegí USO por su compromiso con los trabajadores, con los jóvenes y con la lucha diaria en contra de la corrupción y las empresas pirata.

**ALEJANDRO · 31 AÑOS · SANTANDER · DELEGADO EN KELVIN TERMAL SOLUTIONS**

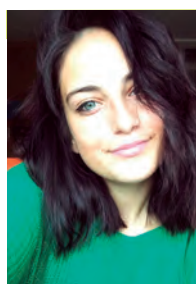


Me afilié a USO porque creo que es el sindicato que mejor me iba a representar y luchar por los intereses tanto personales como colectivos, ya que estamos atravesando una etapa en la que los derechos de los trabajadores se están viendo reducidos y qué mejor manera de atravesarla que teniendo un gran apoyo. Yo animo a todo el mundo a que se afilie y decirles que no están solos.



**LUCÍA · 26 AÑOS · SANTA CRUZ DE TENERIFE · TRABAJA EN ENCUENTRO MODAS**

Me afilié a USO porque siempre había escuchado opiniones positivas de personas de distintos ámbitos laborales. Además, en la empresa en la que trabajo este sindicato ha tenido un papel importante en varias negociaciones y se han esforzado por obtener los resultados más favorables para las trabajadoras.



**SARA · 17 AÑOS · ZARAGOZA · ESTUDIANTE**

Me gusta la USO porque defiende muy bien los derechos laborales, porque apoya a las personas y porque respeta todo tipo de ideologías.





# Instantáneas de muestra actividad en 2017

El Departamento de Juventud sigue creciendo



Juventud USO  
con el movimiento LGTB



Actividades con el Consejo de la Juventud de España y Consejos Autonómicos



El Departamento de Juventud en huelgas y movilizaciones



Reuniones y seminarios internacionales



Participación en órganos y jornadas del sindicato





Día Internacional de la Juventud  
12 de agosto de 2017

[www.uso.es](http://www.uso.es)

[@JuventudUSO](https://twitter.com/JuventudUSO)

Juventud  
USO



# Di **NO** a la precariedad laboral

sin tus  
propuestas

sin  
horario

mal  
remunerado

¿?  
incertidumbre  
continua

**NO**

**NO**

**NO**

**NO**

