

# Juventud y empleo

---

## *Guía Sindical*

### Módulo 6

*Estrategias para la incorporación  
de jóvenes a los sindicatos*

Oficina Internacional del Trabajo



ACTRAV

CINTERFOR

IFP/SKILLS

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2001

Primera edición 2001

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, ~~solicitudes que serán bien acogidas.~~

---

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org). Sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: [dirmvd@cinterfor.org.uy](mailto:dirmvd@cinterfor.org.uy), Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

# 6

## Estrategias para la incorporación de jóvenes a los sindicatos

### Objetivos:

Que los participantes:

- ◆ Conozcan las particularidades de las y los jóvenes.
- ◆ Estén en condiciones de diseñar e implementar estrategias sindicales que involucren a los jóvenes en virtud de sus propias características, intereses y necesidades.
- ◆ Diseñen estrategias de participación en las distintas instancias de funcionamiento del sindicato, de manera de lograr que compartan acciones formativas y acerquen a los jóvenes a las anteriores generaciones.

### Carga horaria del Módulo: 5 horas, distribuidas de la siguiente manera:

- ◆ Los sindicatos y los jóvenes: 3 horas
- ◆ Ejemplos de líneas y tipos de acción: 1 hora
- ◆ El involucramiento efectivo de los jóvenes en el funcionamiento del sindicato: 1 hora

**Dinámica Grupal:** 2 1/2 horas

### 6.1. Los sindicatos y los jóvenes

Para los sindicatos la incorporación de más jóvenes y de una forma más efectiva es una cuestión de supervivencia. Esto es algo que comprenden todos los sindicalistas, aunque no siempre logran diseñar e implementar estrategias globales de la organización dirigidas a afiliarlos e involucrarlos.

Aun cuando muchos sindicatos cuentan con una secretaría de juventud –paso que no deja de ser trascendente– en ocasiones existe la falsa sensación de que de esta manera el tema queda suficientemente atendido. Sin perjuicio de la existencia e importancia de tales secretarías o departamentos, la idea que viene ganando terreno es la que sostiene que el tema de los jóvenes y de su incorporación ha de ser una cuestión transversal que involucre a toda la organización.

*El diseño de toda estrategia destinada a llegar a los jóvenes con el mensaje sindical y a interesarlos por el sindicato, ha de tomar en cuenta ellos son un colectivo con peculiaridades y rasgos diferentes de otros de mayor edad. Pero también, y simultáneamente, que se trata de un colectivo heterogéneo, donde las acciones demasiado genéricas sólo tendrán alcances limitados.*

Dicho esto, corresponde ahora abordar una serie de dimensiones que deberían ser consideradas por los sindicatos en sus acciones dirigidas a los jóvenes.

### Las necesidades de los jóvenes

Resulta obvio decirlo, pero toda estrategia dirigida a los jóvenes ha de tomar en cuenta sus necesidades. A pesar de esta carga de obviedad, suelen cometerse dos errores básicos, a saber:

- a) *suponer que se conocen de antemano todas las principales necesidades de los jóvenes y,*
- b) *suponer que todos los jóvenes poseen las mismas necesidades.*

Es así que nunca está de más invertir cierta cantidad de tiempo y esfuerzos en tareas tales como:

- ◆ Analizar a qué jóvenes estarán dirigidas las acciones. ¿Se trata mujeres o de varones? ¿están empleados o desempleados? ¿son adolescentes o casi adultos? ¿en qué tipo de lugar viven? ¿cómo son sus familias y qué nivel de ingreso tienen? El sólo plantearse estas preguntas y problematizar en algo lo que en principio se considera obvio, ayuda a tomar decisiones más acertadas. Si además de ello es posible investigar, recabar datos y conseguir asesoramiento, tanto mejor.
- ◆ Atreverse a conocer las necesidades de los jóvenes en su propia versión, escuchándolos. No siempre será posible hacer una encuesta, y muchas veces no es el medio más apropiado para conocer estas necesidades. En cambio, si ya se tiene una idea de con qué tipo de jóvenes se desea trabajar, escuchar en profundidad a varios de ellos seguramente reportará sorpresas y muchas guías útiles. La experiencia indica, además, que cuando se le pregunta su opinión a las personas y honestamente se les da crédito como conocedores de una cierta realidad (que bien puede ser la suya propia y la de sus pares), ellas cooperan con buen ánimo y pueden ser útiles colaboradores en las tareas que se implementarán.

### Los intereses de los jóvenes

Casi siempre resulta difícil diferenciar los intereses de las necesidades de las personas y, sin embargo, no son exactamente lo mismo. Una joven puede tener necesidad de encontrar urgentemente un empleo, pero sus intereses pueden ser el conocer más acerca de otras culturas y pueblos y la música.

***Esta convergencia-divergencia entre intereses y necesidades suele tener un comportamiento diferente para jóvenes con diferente condición socioeconómica.***

- ◆ Para los jóvenes que gozan de más recursos y oportunidades, sus necesidades tenderán a coincidir con sus intereses, ya que muchas de sus necesidades más básicas (sustento económico, vivienda, alimentación, salud, transporte, etc.) estarán de antemano solucionadas.
- ◆ En cambio para aquellos jóvenes que no se benefician de estas posibilidades y oportunidades, las necesidades deben ser atendidas antes que los intereses.

***Los sindicatos intentan relacionarse con todos los jóvenes y no tienen porqué excluirse de establecer relaciones con colectivos juveniles con intereses diversos.***

Muchos jóvenes que tienen sus necesidades básicas resueltas y tienen la suerte de hacer aquellas cosas que realmente desean pueden tener intereses coincidentes con los del sindicato. Su incorporación, antes que su segregación por motivos “de clase”, es muy útil para el sindicato, para estos jóvenes y para el resto de los jóvenes.

***Pero resulta claro que los sindicatos habrán de tener una “opción preferencial” por aquellos jóvenes que, en función de sus menores posibilidades sociales y económicas, sufren en mayor grado la frustración de no cumplir con sus verdaderos intereses.***

Para el sindicato resulta entonces de utilidad también aquí, conocer y comprender cuáles son los intereses de los jóvenes a quienes desea llegar. Sobre esta base, el sindicato podrá ser no sólo una propuesta de organización, representación y defensa de los derechos de estos jóvenes, sino que además puede proponer formas de atender a los intereses, muchas veces frustrados, de los jóvenes, o bien proporcionar espacios y oportunidades para que surjan iniciativas desde los propios jóvenes.

Esto último puede requerir de recursos, pero sobre todo requiere de creatividad. Iniciativas en el campo de las artes y la cultura, del deporte, del esparcimiento y, sobre todo, de oportunidades para sociabilidad, pueden no necesitar demasiados fondos y dar muy buenos resultados.

### Los lenguajes de los jóvenes

Los trabajadores metalúrgicos manejan un lenguaje y unos códigos diferentes de los trabajadores rurales. Lo mismo sucede con los trabajadores que viven en la capital y los que viven en una zona fronteriza con otro país.

***Los jóvenes manejan lenguajes y códigos diferentes de los adultos y, entre los jóvenes, existen muchas subculturas con sus propios dialectos y códigos.***

Si los primeros dos ejemplos nos resultan naturales, comprensibles y son las más de las veces tomados en cuenta por los sindicatos, el que suceda lo mismo con los jóvenes no puede sorprendernos y merece igual atención. Después de todo, los jóvenes están también en las fábricas y en el campo, en las capitales y las fronteras, en los centros y en las periferias, son más o menos jóvenes y una cantidad de diferencias más que los hacen hablar en forma diferente.

Se trata de un problema más complejo de lo que parece. Por un lado, los sindicatos tienden en ocasiones a uniformizar sus formas de hablar (después de todo, el sindicato es también un colectivo y una subcultura con su lenguaje y códigos propios). Esto, que puede ser útil para llegar a determinados medios, no lo es tanto para otros.

***Para los jóvenes en particular, el lenguaje sindical puede resultar árido y poco atractivo, y puede instalar desde un comienzo una distancia que no debería existir si realmente pudieran comunicarse y conocer las respectivas ideas, necesidades e intereses.***

Sin embargo, la solución no necesariamente es que el sindicato adopte un lenguaje "juvenil". Esto, además de ser laborioso, también suele sonar a impostado, produciendo efectos contrarios a los buscados.

***Existen, quizás, dos posibles claves para esta cuestión:***

- ◆ Uno, si es posible, intentar que los mensajes sean pensados, escritos, dichos también por jóvenes, ya que el diálogo entre pares siempre tiene mayores posibilidades de establecer una comunicación eficaz y es vista en términos de igualdad.
- ◆ Dos, con buena disposición y mente abierta, cualquiera puede hablar con cualquiera: jóvenes con adultos y adultos mayores, la gente del campo con la de la ciudad, la de la capital con la de la frontera. Aún más, el diálogo entre diferentes, si es genuino, si no pretende establecer jerarquías, o imponer "verdades", puede resultar más enriquecedor para las partes que el diálogo entre personas que piensan, siente y hablan igual: la diferencia enriquece. Así, seguramente, cualquier joven esté dispuesto a escuchar a un sindicalista veterano, si éste también es capaz de escuchar genuinamente al joven.

***El diálogo entre diferentes, si es genuino, si no pretende establecer jerarquías, o imponer "verdades", puede resultar más enriquecedor para las partes que el diálogo entre personas que piensan, siente y hablan igual: la diferencia enriquece.***

### Los espacios de los jóvenes

Si bien el sindicato puede intentar tomar contacto con los jóvenes en su lugar de trabajo, es claro que se tratará de una alternativa sólo posible en aquellos casos en que estos jóvenes tengan un empleo, y que sea posible para el sindicato llegar hasta sus lugares de trabajo.

Pero como se ha visto, muchos jóvenes se encuentran desempleados, o lo están en condiciones donde su organización y/o sindicalización es difícil. Y es en virtud de esto que el sindicato deberá considerar otras alternativas.

***Al igual que otros colectivos, los jóvenes tienen sus propios espacios donde se reúnen, socializan, se expresan y donde se sienten como las personas especiales que son.***

Entre dichos espacios no suelen estar, lamentablemente, los sindicatos. Por ello el sindicato debe conocer dónde están los jóvenes (o más bien qué jóvenes están en qué lugar), e intentar acercarse, con respeto y mente abierta, a esos lugares y espacios.

Los jóvenes están en los centros educativos, en las plazas de deportes, en las discotecas, en la playa, en el estadio o en los conciertos. Pero obviamente no corresponde llegar con la misma propuesta a cualquiera de estos sitios y será necesario respetar la naturaleza de cada cual adaptando la forma en que el mensaje sindical es transmitido, y la forma en que el sindicato se abre a los jóvenes.

### ■ **Los sindicatos con los jóvenes**

- En el marco de la Campaña internacional de la CIOSL “El futuro comienza ya, ¡afíliate a un sindicato!” las principales centrales brasileñas –CGT, CUT y Força Sindical– constituyeron equipos de campaña, disponen de un documento de trabajo que engloba la declaración de los jóvenes de Brasil, y funcionan aprovechando fechas emblemáticas como la semana nacional de la juventud.
- En España, el Comité de la Juventud de las CC.OO. ha publicado una guía denominada “No te pares: empléate” que se distribuye gratuitamente en los centros de formación profesional. En esta guía, presenta distintas técnicas para buscar y encontrar un empleo, pero también un resumen de los derechos de los trabajadores así como los diferentes servicios que ofrecen los sindicatos.
- En Francia, FO intenta aproximarse a esta categoría de trabajadores “intermitentes” adaptando sus servicios -proporciona información jurídica sin obligación de adhesión- y el monto de sus cuotas (aproximadamente 6 dólares anuales).
- El Comité de la Juventud del Congreso de Trabajo de Canadá (CTC) trabaja desde hace varios años hombro con hombro con los movimientos de estudiantes para sensibilizar los futuros trabajadores a la realidad del mercado a través de una documentación más atractiva y la acción en el terreno. Sin embargo, el Comité también está a su lado para protestar cuando las autoridades recortan claramente los fondos públicos destinados a la educación, lo que conlleva, en algunas provincias, un aumento de los derechos de inscripción de los estudiantes que puede alcanzar hasta el 35%.

## 6.2. Algunos ejemplos de líneas y tipos de acción

***Los sindicatos pueden implementar campañas de afiliación y programas de difusión y propaganda entre los jóvenes utilizando por ejemplo, instrumentos como los siguientes:***

- ◆ **En las escuelas y centros de estudios**, los sindicatos pueden desarrollar una labor de difusión y educación. En la mayoría de los países los programas de educación no contemplan contenidos relativos al funcionamiento del mundo del trabajo y de las relaciones laborales y, por tanto, los niños y jóvenes no conocen a los sindicatos ni qué funciones cumplen para los trabajadores y para la sociedad en general. Los sindicatos pueden intentar negociar con las autoridades educativas a fin de que este tipo de contenidos sea incluido en los

programas. Cuando esto no sea posible, es válido ofrecer alternativas extracurriculares que serán acogidas por ciertos maestros y profesores como una deseable complementación a su labor docente.

- ◆ En los centros de estudios secundarios, técnicos y superiores, **los gremios y asociaciones estudiantiles** pueden ser valiosos aliados para el desarrollo de acciones de difusión y para lograr afiliarse directamente a jóvenes que ya están trabajando o que lo harán próximamente.
- ◆ **Los clubes sociales y deportivos barriales, así como algunas ONG** son algunas de las organizaciones e instituciones con cuya cooperación el sindicato puede ampliar el alcance de sus actividades y lograr llegar hasta los jóvenes.
- ◆ La elaboración de **publicaciones específicas destinadas a la juventud**, como revistas, boletines, carteles, folletos y volantes, y la utilización de los medios de comunicación populares entre los jóvenes, son también herramientas útiles para el trabajo sindical con los jóvenes.
- ◆ Y, por supuesto, **el permanente esfuerzo que deben desarrollar los propios miembros del sindicato por afiliarse y organizar a los jóvenes en los lugares de trabajo** continúa siendo una forma efectiva e insustituible de desarrollo de la labor sindical, pero que debe ser también estimulada permanentemente.

*Las formas de afiliación al sindicato y los incentivos que se ofrecen para concretarla resultan claves para que sea algo atractivo y accesible para los jóvenes:*

- ◆ proporcionando servicios y publicaciones especiales y dando formación a los/las jóvenes afiliados sobre los derechos de los trabajadores jóvenes, la planificación de la carrera y la búsqueda de empleo;
- ◆ ofreciendo una afiliación sindical especial a los estudiantes y a los jóvenes desempleados y
- ◆ asegurando que los jóvenes se benefician de la afiliación al sindicato porque las políticas y programas sindicales reflejan los temas y aspectos que les atañen.

### □ **Jóvenes sindicatos liderados por jóvenes en Canadá**

Mientras que USA, en los años noventa, desaparecieron algunas organizaciones de sindicatos jóvenes en los sectores de servicios y del comercio minorista y al detalle, en Canadá se produjo un pequeño movimiento sindical juvenil. En 1993, Sarah Inglis de 17 años, ante el hostigamiento de la dirección con continuos cambios arbitrarios y la reducción de horarios, se puso a la cabeza del sindicato de McDonald's de Orangeville, en Ontario. Durante ese mismo año, David Coburn, de 19 años, lideró un sindicato en el restaurante Harvey de Toronto ante el acoso de la dirección y el pago de salarios por debajo del mínimo. Desde entonces, los trabajadores adolescentes se han puesto a la cabeza de los sindicatos de empresas tales como Levi's, Limite, Suzy Shier, en las ciudades del área metropolitana de Toronto; en Walmart y en los casinos de Windsor, en Ontario, en diversos comercios de Vancouver, en la Columbia Inglesa, por dar algunos ejemplos.

Fuente: Niki Best. *Resumen del Estudio de Investigación sobre la organización sindical de los trabajadores jóvenes. 2001.*

## Estrategias para la incorporación de jóvenes a los sindicatos

Las campañas de difusión, propaganda y afiliación de jóvenes tienen una indudable importancia para la extensión de la base de afiliación del sindicato y para lograr organizar a muchos jóvenes que sufren condiciones laborales precarias y sin respeto por sus derechos más básicos. Pero para que este tipo de programas de acción tengan cabal éxito y sean sostenibles en el tiempo existen dos factores a considerar:

- ◆ Primero, que los sindicatos logren efectivamente considerar los intereses y necesidades de los jóvenes y les sirvan como herramientas de organización y defensa de sus derechos.
- ◆ Segundo, que los jóvenes visualicen en el sindicato como un espacio propio, donde se le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y social y de colocar sus capacidades al servicio de los demás.

*La búsqueda intencionada de una integración intergeneracional de los puestos de dirección y de las instancias intermedias del sindicato, constituye la mejor garantía para que los jóvenes se sientan efectivamente incorporados.*

***Ambos aspectos son fundamentales y se necesitan uno al otro. El sindicato crece afiliando más trabajadores jóvenes y, a la vez, ha de incorporarlos a tareas de responsabilidad dentro de la organización.***

Como ya se dijo, la creación en la mayoría de los sindicatos de Comisiones o Secretarías de Juventud representa un paso importante, siempre y cuando no se tornen en “cápsulas” o compartimientos donde los temas caros a los jóvenes se mantienen acotados.

La mayor utilidad de este tipo de instancias se manifiesta cuando se le entrega la responsabilidad de diseñar, coordinar los programas orientados a los jóvenes así como la de promover y vigilar la incorporación de jóvenes a ámbitos de toma de decisiones del sindicato.

***Finalmente, la búsqueda intencionada de una integración intergeneracional de los puestos de dirección y de las instancias intermedias del sindicato, constituye la mejor garantía para que los jóvenes se sientan efectivamente incorporados, puedan aportar todo lo que pueden y, a la vez, beneficiarse de los conocimientos y experiencias de los sindicalistas mayores.***

### □ **El reclutamiento de los jóvenes como una prioridad del sindicato**

En Noruega se celebra desde hace 15 años y como fruto de la participación seria de los jóvenes en el movimiento sindical, la Ronda de Verano LO (la Confederación Sindical Noruega), con el fin de despertar el interés y compromiso entre los miles de jóvenes que tienen un trabajo estival. Se organizan a través de quioscos, publicidad en la televisión y en salas de cine, visitas de información en las escuelas, visitas de jóvenes sindicalistas a sus lugares de trabajo habituales y la puesta a disposición de un “teléfono rojo” para los trabajadores y empleadores. La mayoría de los problemas que se encuentran es la falta de contratos escritos y de cumplimiento de los horarios. Los jóvenes sindicalistas participantes en la Ronda, cuya media de edad está en los 25 años, son voluntarios y becados por la LO o por sus empleadores, recibiendo una formación sobre la forma de resolver los casos y el comportamiento con los empleadores.

En Estados Unidos, la AFL-CIO organizó en 1996 el Union Summer como respuesta al acercamiento de los jóvenes, reclutando estudiantes universitarios en todas las ciudades del país. Gracias a esta oportunidad los jóvenes pudieron conocer qué hacen los sindicatos y qué organizan, a la vez que se familiarizaron con la legislación laboral. Ese mismo año, John Sweeny, presidente de AFL-CIO, defendió que los sindicatos no debían solamente continuar protegiendo los puestos de trabajo frente a los cierres de empresas, sino que debían también comprometerse a afiliar nuevos miembros, fundamentalmente en los sectores de expansión como el de los servicios, consagrando el 30% del presupuesto sindical a este objetivo y a luchar por los trabajadores con salarios mínimos.

Fuente: Niki Best. *Resumen del Estudio de Investigación sobre la organización sindical de los trabajadores jóvenes. 2001.*

## Recordemos que:

- ◆ Las estrategias de acercamiento de los jóvenes a los sindicatos han de tomar en cuenta aspectos tales como sus necesidades e intereses, los lenguajes que ellos manejan y los espacios que los congregan.
- ◆ Sin abandonar la búsqueda de afiliación directa en los lugares de trabajo, los sindicatos pueden desarrollar otro tipo de acciones, como la prestación de servicios de distinto tipo, el acercamiento a otras organizaciones de jóvenes o que con ellos trabajan, campañas de difusión en centros de estudio y publicaciones dirigidas específicamente a los jóvenes.
- ◆ El involucramiento de los jóvenes en el funcionamiento cotidiano del sindicato y en funciones de responsabilidad es un desafío simultáneo y complementario de la afiliación.
- ◆ El reconocimiento de que además de poseer una identidad común, el sindicato puede ser un colectivo diverso, y que ello no resiente su unidad, sino que la enriquece y fortalece, es una filosofía que puede favorecer una convivencia intergeneracional en las organizaciones.

## Dinámica grupal

### Metodología de trabajo

**Tiempo total:** 2 horas 30 minutos

**Recursos necesarios:** papelógrafo, tarjetas, marcadores

1. En plenario se realiza una lluvia de ideas respondiendo a las preguntas que se formulan a continuación. Las personas que facilitan el proceso irán anotando en las tarjetas y apoyándolas sobre una pared. (Tiempo 1 hora)
2. Posteriormente, se forman grupos de trabajo y se ordenan los contenidos surgidos del plenario, de manera de priorizar los temas de acuerdo a: qué haremos, cómo lo haremos, con qué recursos lo haremos. (Tiempo 1 hora)
3. Seguidamente, el grupo valora las posibilidades reales que tiene el sindicato para encarar acciones que involucren a las y los jóvenes. En caso de existir dificultades, se establecerán las formas en que éstas podrían sortearse.
4. En plenario, se realiza la presentación de cada grupo.
5. El documento de este módulo será elaborado por un equipo integrado por un representante de cada grupo.

## Algunas cuestiones para debatir

- ¿Existe una estrategia de acercamiento y afiliación de los jóvenes al sindicato?
- ¿Qué es posible rescatar de las prácticas de afiliación tradicionales y qué nuevas estrategias es posible instrumentar?
- ¿Hay oportunidades para que los jóvenes asuman tareas de responsabilidad en el sindicato? ¿Deberían ampliarse? ¿Cómo es posible hacerlo?
- ¿Cómo puede nuestro sindicato lograr acercarse a los jóvenes que aún no trabajan? ¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta para hacerlo?
- ¿Qué aspectos del sindicato deberían cambiar para volverlo más atractivo y útil para los jóvenes?

## Lecturas recomendadas:

- CIOSL – Departamento de Igualdad y Juventud. *IMPACT: Revista del Comité de la Juventud de la CIOSL*. Varios números (Publicación periódica). Bruselas.
- Comité para la juventud de la CIOSL. *Plan de acción de la juventud de la CIOSL*. Adoptados por la 113ª reunión del Comité Ejecutivo celebrada del 25 al 27 de noviembre en Seattle, Estados Unidos.
- Kassler, Reinhard *Métodos seleccionados de educación obrera*. ACTRAV/OIT. Segunda impresión, Ginebra, 1986.
- Kassler, Reinhard *Teoría de la comunicación*. ACTRAV/OIT. Segunda impresión, Ginebra, 1986.
- OIT-ACTRAV. *Derecho sindical de la OIT: Normas y procedimientos*. Ginebra, 1995.

## Los sindicatos y la juventud en Internet

Tanto a los efectos de conocer las experiencias e iniciativas que con relación a los jóvenes los sindicatos están llevando adelante, como para permitir un efectivo intercambio y eventual coordinación entre las diferentes organizaciones, Internet se constituye hoy en una herramienta de creciente utilidad. A continuación se enumeran una serie de sitios sindicales referidos al tema de la juventud.

### Páginas con información sobre juventud en los servicios de la OIT

- Oficina de Actividades para los Trabajadores ACTRAV/OIT – Foro de la Juventud: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/genact/youthg.htm>
- Los Sindicatos con los jóvenes - Cinterfor/OIT: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/juventud/index.htm>
- Página sobre Jóvenes, Formación y Empleo de Cinterfor/OIT: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/index.htm>
- Red de Alto Nivel de Promoción de Políticas sobre el Empleo de los Jóvenes (ONU, OIT, Banco Mundial): <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/targets/youth/index.htm>

### Páginas de jóvenes en sitios web sindicales

- AFL-CIO - Actividades con jóvenes (en inglés): <http://www.aflcio.org/unionsummer/index.htm>
- CGT - Central Geral dos Trabalhadores - Estrategias para los jóvenes: <http://www.cgt.org.br/jovem/estrategia.htm>
- CES - Confederación Europea de Sindicatos - Políticas para la Juventud (en inglés): <http://www.etuc.org/YOUTH.cfm>
- CIOSL - Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres - Página sobre la Juventud: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp>
- Foro electrónico del Comité de Juventud de la CIOSL, pedido de suscripción: [marieke.koning@icftu.org](mailto:marieke.koning@icftu.org)
- Comisiones Obreras - Ventana joven: <http://www.ccoo.es/sindicato/vjoven.html>
- CLC-CTC - Congreso Canadiense del Trabajo - Página de Jóvenes (en inglés): <http://www.clc-ctc.ca/youth/index.html>
- FIET - Federación Internacional de empleados, técnicos y profesionales - Página de la juventud (en inglés): <http://www.fiet.org/youth/homeyouth.htm>
- Força Sindical - Secretaria de Juventud: <http://www.fsindical.org.br/htm/secao2/secretarias/juventude.htm>
- OFL - Federación de Trabajadores de Ontario (Canadá) - Comité Juvenil (en inglés): <http://www.ofl-fto.on.ca/youth/>
- Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região - Força Sindical - Proyecto Eremim: <http://www.ereim.org.br/>
- UNI - Internacional de las capacidades y de los servicios - Sección Juventud (en inglés): <http://www.union-network.org/UNISite/Groups/Youth/Youth.html>
- UNI - Africa - Grupo de Jóvenes (en inglés): <http://www.ptti.org.zm/youths.htm>