

Análisis de las tendencias del mercado  
laboral y de las políticas sindicales  
para **jóvenes** profesores y otros  
miembros del personal educativo



# Análisis de las tendencias del mercado laboral y de las políticas sindicales para **jóvenes** profesores y otros miembros del personal educativo

Barbora Holubová, Marta Kahancová, Lucia Kováčová & Monika Lichá  
Instituto Centroeuropeo de Estudios Laborales (CELSI)



Central European  
Labour Studies  
Institute

**Análisis de las tendencias del mercado laboral  
y de las políticas sindicales  
para jóvenes profesores y otros miembros del  
personal educativo**

*Barbora Holubová, Marta Kahancová, Lucia Kováčová y Monika Lichá*

*Instituto Centroeuropeo de Estudios Laborales (CELSI)*

# Contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Lista de imágenes .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>Lista de cuadros .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Conclusiones principales .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Introducción .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>1 Metodología .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>2 Profesores jóvenes y sindicatos: información básica.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>3 Perspectiva de los miembros del CSEE.....</b>   | <b>14</b> |
| 3.1 Métodos de afiliación para la incorporación de jóvenes profesionales a los sindicatos de educación .....       | 14        |
| 3.2 Factores que obstaculizan o facilitan la motivación para afiliarse a los sindicatos .....                      | 19        |
| 3.3 Actividades y prioridades de los sindicatos en lo que respecta a los miembros jóvenes.....                     | 24        |
| 3.4 Participación de los miembros jóvenes en los órganos de toma de decisiones de los sindicatos ...               | 28        |
| 3.5 Principales problemas a los que se enfrentan los jóvenes en la profesión docente .....                         | 32        |
| <b>4 Perspectivas de los jóvenes profesores y otros miembros del personal educativo .....</b>                      | <b>36</b> |
| 4.1 Actitudes de los jóvenes docentes respecto a la afiliación sindical.....                                       | 36        |
| 4.2 Actitudes de los jóvenes docentes con respecto a las actividades sindicales .....                              | 38        |
| 4.3 Perspectivas sobre los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes profesionales de la educación..... | 41        |
| <b>5 Conclusiones .....</b>  | <b>44</b> |
| <b>6 Recomendaciones .....</b>   | <b>47</b> |
| <b>Bibliografía .....</b>  | <b>56</b> |
| <b>Anexo.....</b>  | <b>57</b> |

## Lista de imágenes

|  |    |
|--|----|
| Figure 1: Recruitment methods used by trade unions by frequency (%).....   | 14 |
| Figure 2: Recruitment methods used by the trade unions by frequency (%).....   | 17 |
| Figure 3: Benefits used by trade unions to recruit young professionals by frequency (%).....   | 17 |
| Figure 4: Benefits used by trade unions to recruit young professionals by effectiveness (%).....   | 18 |
| Figure 5: Types of activities the trade unions conduct for young members .....   | 24 |
| Figure 6: Involvement of young members in decision-making (%) .....  | 28 |
| Figure 7: Members' perspective: involvement of young members in decision-making bodies (%).....  | 29 |
| Figure 8: Members' assessment of problems with working conditions in the education sector the trade union is addressing (%) .....                | 33 |
| Figure 9: Members' assessment of problems with the quality of the teaching profession addressed by unions (%) .....                              | 34 |
| Figure 10: Teachers reasons of not being union members (in %) .....  | 36 |
| Figure 11: Attitudes of young teachers (not unionised) towards the union membership (in%).....   | 37 |
| Figure 12: Non-unionised young professionals: Teachers' preferences of activities that trade unions should carry out for young members (%) ..... | 39 |
| Figure 13: Unionised teachers' preferences forthe activities that trade unions should organise for young members (%).....                        | 40 |
| Figure 14: Young professionals' perception of the quality of unions' activities for young members (%)..  | 41 |
| Figure 15: Teachers' assessment of the importance of the problems relating to working conditions (%)   | 42 |
| Figure 16: Teacher assessment of the importance of the problems relating to the quality of the teaching profession (%) .....                     | 43 |

## Lista de cuadros

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| Table 1: Factors that discourage young professionals from joining education trade unions.....  | 20                                  |
| Table 2: Factors that encourage young professionals to join education trade unions .....   | 22                                  |
| Table 3: Categorisation of key activities the trade unions carry out for young members .....   | 25                                  |
| Table 4: Priorities of trade unions deal with regarding young members .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Table 5: Recommendations based on the perspective of non-unionised young teachers .....  | 47                                  |
| Table 6: Recommendations based on the perspective of unionised young teachers .....  | 49                                  |
| Table 7: Recommendations based on the perspective of both – unionised and non-unionised young teachers (no differences found). ..... | 50                                  |
| Table 8: Recommendations based on the perspective of ETUCE members.....  | 52                                  |

**El objetivo de este estudio es analizar la implicación de los jóvenes profesionales en los sindicatos de educación, así como las actividades sindicales en curso destinadas a los miembros jóvenes, incluidas las estrategias de incorporación y su participación en los procesos de toma de decisiones. Además, el estudio aspira a descubrir los factores que retraen la motivación de los jóvenes profesionales para afiliarse a los sindicatos de educación y explora los factores que sí los animan a afiliarse en aquellos países en los que están presentes las organizaciones que forman parte del CSEE.**

## Conclusiones principales

- **El estudio mostró que las reuniones personales** con jóvenes profesionales se consideran una eficaz herramienta de afiliación según los sindicatos de educación. La presencia de líderes locales y otros jóvenes en las estructuras sindicales parece ser un factor destacado en la incorporación de los nuevos miembros. Algunos de los sindicatos de educación han comenzado a **cooperar con organizaciones estudiantiles** o han intentado acercarse a estudiantes y profesores universitarios durante las primeras etapas de sus carreras para ofrecerles una afiliación gratuita por un periodo de tiempo limitado.
- **Los factores que frenan la motivación de los profesores jóvenes para afiliarse a los sindicatos** parecen ser múltiples y pueden clasificarse de la siguiente manera: 1) falta de información sobre el papel de los sindicatos de educación; 2) problemas de reputación de los sindicatos; 3) ausencia de estrategias de afiliación innovadoras; y 4) enfoque pasivo de los sindicatos respecto a la incorporación de jóvenes profesores.
- No obstante, al analizar la falta de interés de los jóvenes profesionales por afiliarse a los sindicatos, deben tenerse en cuenta tendencias sociales y estructurales más amplias. En primer lugar, la competencia entre los sindicatos y otras organizaciones que representan los intereses de los docentes, como organizaciones profesionales, organizaciones no gubernamentales y redes informales. En segundo lugar, problemas sistémicos como la escasez de profesores jóvenes que existe en algunos países y que se debe principalmente a la precariedad del mercado laboral (contratos de trabajo fijos, salarios bajos, etc.). En tercer lugar, persiste una imagen negativa de los sindicatos, lo que da lugar a bajos niveles de confianza.
- Al mismo tiempo, la investigación revela que **una cuarta parte de los profesores jóvenes no pertenecientes a un sindicato desean ser miembros de pleno derecho, mientras que casi una quinta parte de ellos desean ser miembros activos de algún sindicato.**

**Los factores que incrementan la motivación de los jóvenes profesionales para afiliarse a los sindicatos** pueden clasificarse en: 1) programas de perfeccionamiento y desarrollo profesional; 2) presentación de los logros de los sindicatos en las negociaciones colectivas; 3) presencia de jóvenes líderes en las estructuras sindicales; 4) ofrecimiento de beneficios para todos los miembros, como afiliación gratuita, oportunidades de creación de redes o asistencia jurídica; y 5) sentido de pertenencia a un grupo con los mismos intereses profesionales.

- Las organizaciones miembro del CSEE llevan a cabo **una amplia gama de actividades** específicas para sus integrantes jóvenes, que en su mayoría consisten en ofrecer programas de desarrollo laboral y profesional, abordar los conflictos en el lugar de trabajo, establecer estructuras juveniles y realizar actividades de creación de redes y de negociación salarial. La investigación muestra que los jóvenes profesionales del sector de la educación están muy interesados en los programas de perfeccionamiento y tutoría (en una serie de temas como el cambio climático, la justicia social y la comunicación entre el docente y el alumno o la familia), así como en las oportunidades de creación de redes que faciliten el intercambio de experiencias y la superación de los obstáculos laborales con los que a menudo se encuentran los profesores tras ingresar en la profesión docente.

- Además, si bien los sindicatos de educación se centran en el establecimiento de estructuras que representen a los jóvenes (como los Comités Juveniles), **los jóvenes profesionales aspiran a participar en mayor medida en la elaboración de estrategias y planes de acción.**

## Introducción

La resolución del CSEE «[Sindicatos de educación y juventud](#)», adoptada en 2018 en Atenas por las distintas organizaciones que lo componen, destaca especialmente los múltiples desafíos a los que se enfrentan los jóvenes profesionales del sector educativo tanto en su lugar de trabajo como en el mercado laboral. Estos se ven afectados por las exigencias, que cambian continuamente, de los padres, los estudiantes y los sistemas educativos en numerosos países del ámbito europeo. Por otro lado, los jóvenes profesionales del sector encuentran dificultades en relación, entre otros aspectos, con el deterioro de las condiciones de trabajo, las exigencias insatisfechas para establecer una educación continua y el desarrollo profesional. Esto da lugar a un alto nivel de estrés y desgaste profesional, que se ha visto acentuado por los numerosos obstáculos y desafíos para la enseñanza que supuso la pandemia. Además, la digitalización y los cambios en las demandas de cualificación por parte del mercado laboral han tenido un impacto considerable en los métodos de enseñanza y la comunicación en la escuela y, por lo tanto, en la profesión docente como tal y en el volumen de trabajo. Todas estas cuestiones motivan aún más la participación activa de los jóvenes docentes en las organizaciones sindicales educativas, a fin de que se articulen sus intereses, derechos y necesidades de manera más eficaz. Con la intención de examinar las experiencias existentes relativas al trabajo de las organizaciones que componen el CSEE con sus miembros jóvenes, así como de recopilar información sobre sus necesidades específicas y su contribución al trabajo de los sindicatos de educación, la encuesta realizada en 2020 por el CSEE<sup>1</sup> entre sus organizaciones miembro mostró que existe una considerable disparidad en la representación sindical y que, por lo tanto, es necesario realizar más investigaciones para explorar y determinar las necesidades e intereses de los jóvenes docentes y otros integrantes del personal educativo con respecto, entre otras cosas, a su participación activa en los sindicatos, incluidos los factores que desalientan o fomentan su participación en ellos.

El objetivo de este estudio es explorar y comprender cómo los profesionales de la educación menores de 35 años participan en los sindicatos educativos y cómo sus intereses y necesidades se articulan e incorporan a la agenda y las actividades de los mismos. El estudio también arroja luz sobre aquellos profesionales que no están sindicalizados y sus actitudes hacia los sindicatos. Para llegar a este último grupo objetivo, se exploran las experiencias obtenidas mediante los diferentes métodos de afiliación utilizados por los sindicatos de educación. Los métodos de investigación que abordan el objetivo del estudio se utilizan de forma combinada para incluir una revisión de la bibliografía, una encuesta a las organizaciones miembro del CSEE, una encuesta a jóvenes profesionales de la educación en los países pertenecientes al CSEE y entrevistas semiestructuradas con representantes de los sindicatos del sector educativo.

El estudio se divide en seis capítulos. Mientras que el primer capítulo proporciona una base metodológica que incluye el objetivo del estudio, los métodos de investigación y el enfoque analítico, el segundo presenta consideraciones teóricas sobre la participación de los jóvenes en los sindicatos de educación. La tercera sección desarrolla el objetivo del estudio, los métodos de investigación y el enfoque analítico

---

<sup>1</sup>Puede encontrar más información en: [https://www.csee-etu.org/images/Background\\_Workshop\\_YoungMembers-compressed.pdf](https://www.csee-etu.org/images/Background_Workshop_YoungMembers-compressed.pdf)

utilizado en el diseño de la investigación y el análisis de datos. El cuarto capítulo presenta los resultados de la encuesta a los miembros del CSEE y las entrevistas semiestructuradas, y se divide en subcapítulos temáticos que tratan diferentes aspectos, como los métodos de afiliación para contactar con los miembros jóvenes, las actividades de los sindicatos educativos destinadas a ellos, su participación y la de los profesionales que inician sus carreras en los órganos de toma de decisiones dentro de las estructuras sindicales, así como los problemas que los jóvenes profesionales encuentran en su vida profesional. El quinto capítulo presenta los resultados de la encuesta individual a los jóvenes profesionales, en particular las actitudes de los docentes hacia los métodos de incorporación y afiliación sindical, las actividades sindicales destinadas a los miembros jóvenes, incluida su participación en los órganos de toma de decisiones dentro de las estructuras sindicales, así como los problemas actuales que afrontan los jóvenes profesionales con respecto a la profesión docente y las condiciones de trabajo. En los capítulos finales se ofrece un resumen de los principales resultados y una lista de recomendaciones y ejemplos de buenas prácticas identificados en esta investigación.

## 1 Metodología

Los objetivos del estudio de análisis son múltiples, entre ellos:

- Analizar las estructuras existentes en los sindicatos miembro del CSEE en toda Europa para involucrar a los jóvenes docentes
- Analizar la participación y las actividades de los miembros jóvenes dentro de los sindicatos de educación, incluida su postura sobre el acceso al mercado laboral en el sector educativo
- Analizar las actividades en vigor en los sindicatos del sector de la educación destinadas a sus miembros jóvenes
- Descubrir los factores que permiten, impiden o desalientan a los jóvenes a la hora de afiliarse a los sindicatos del sector de la educación en los 51 países en los que se ubican los miembros del CSEE

De manera más concreta, se formularon las siguientes preguntas dentro de la investigación:

- ¿Cómo se relacionan actualmente los sindicatos del sector educativo con los profesores jóvenes y otros profesionales del sector? ¿Con qué estructuras sindicales se cuenta para trabajar con los jóvenes, qué acceso tienen a la formación estratégica del sindicato y cómo se articulan sus intereses dentro de los sindicatos?
- ¿Qué campañas están llevando a cabo o tienen previsto lanzar los sindicatos para organizar a los jóvenes profesores y otros profesionales del sector educativo? ¿Qué experiencia tienen con este tipo de actividades y qué lecciones pueden aprender tanto de los éxitos y fracasos de otros sindicatos del sector educativo como de sus actividades con respecto a los miembros jóvenes y a los miembros potenciales?

- ¿Qué estructuras de cuotas existen entre los miembros del CSEE y qué estructuras de cuotas parecen las más óptimas para atraer a una mayor proporción de jóvenes profesores y a otros profesionales del sector educativo para que se afilien a los sindicatos?
- ¿Qué desafíos y oportunidades tienen actualmente los jóvenes docentes en el mercado laboral de la educación y cómo afectan estos a sus decisiones sobre la manera de involucrarse más con los sindicatos de educación?
- ¿Cómo facilitan las tecnologías digitales una mejor integración de los jóvenes profesores en el mercado laboral (p. ej., a través del aprendizaje en línea) y cómo proporcionan una mayor motivación para afiliarse a los sindicatos?
- ¿Qué recomendaciones de carácter normativo pueden formularse para el CSEE y sus miembros: a) con respecto a las estructuras y estrategias sindicales para involucrar sistemáticamente a los jóvenes del sector educativo; y b) respecto a las campañas sindicales para atraer a jóvenes docentes que aún no sean miembros de ningún sindicato y que posiblemente se encuentren en situaciones vulnerables en relación con el mercado laboral (puestos precarios, empleos inestables, bajos ingresos, etc.)?

Para responder a las preguntas de investigación antes mencionadas, se utilizaron métodos de investigación combinados, que incluyeron: 1) investigación documental; 2) una encuesta en línea a las organizaciones miembro del CSEE; 3) una encuesta en línea a jóvenes profesionales del sector de la educación de todos los países representados en el CSEE; y 4) entrevistas semiestructuradas con los representantes de las organizaciones miembro del CSEE y preguntas cortas adicionales sobre los factores que alientan/desalientan a los jóvenes profesionales a la hora de unirse a los sindicatos.

La *investigación documental* ayudó a comprender mejor las estructuras sindicales, los desafíos y las actividades destinadas a la participación de los miembros jóvenes. Las fuentes bibliográficas para la investigación documental incluyeron bibliografía académica, informes sobre normativas y diferentes documentos de trabajo con respecto al equilibrio geográfico dentro de los miembros del CSEE. Los resultados de la investigación documental sirvieron de información de base para diseñar ambas encuestas y preparar la guía que se utilizó para las entrevistas semiestructuradas.

Desde octubre hasta principios de diciembre de 2021, el CELSI ha implementado *dos encuestas en línea*: 1) una encuesta a miembros del CSEE; y 2) una encuesta individual a profesionales del sector educativo para recopilar datos relevantes y cumplir con los objetivos anteriormente indicados. La encuesta realizada entre las organizaciones miembro del CSEE se centró en las estructuras y actividades de los sindicatos de educación de 51 países cuyo objetivo es articular los intereses de los miembros jóvenes, los instrumentos de participación de dichos jóvenes en las estructuras de toma de decisiones, los métodos de afiliación para llegar a los jóvenes, así como la percepción sobre los numerosos desafíos que los profesores jóvenes y otros miembros del personal educativo encuentran en relación con sus condiciones de trabajo. La encuesta incluyó 15 preguntas, identificadas en función de las investigaciones documentales y en estrecha cooperación e intercambio de puntos de vista con los representantes del CSEE. La encuesta se distribuyó directamente a todos los miembros del CSEE con una invitación personal a participar en la misma por parte de la Secretaría del CSEE. La encuesta (inicialmente diseñada en inglés) se tradujo al francés, alemán y ruso para aumentar la tasa de respuesta.

La encuesta fue completada por 55 organizaciones miembro del CSEE (de un total de 127) de 43 países<sup>2</sup> (véase la lista completa de países en el cuadro A1 del anexo). En la encuesta participaron representantes sindicales nacionales o regionales, mientras que el cuestionario fue completado principalmente por departamentos internacionales (16), presidentes o secretarios generales (12), coordinadores juveniles (5), encargados de políticas de juventud (3), vicepresidentes (2) u otros (17), como altos cargos o responsables de comunicación.

La segunda encuesta anónima tenía como objetivo las respuestas de los jóvenes docentes, tanto 1) sindicalizados como 2) aún no sindicalizados. Esta encuesta buscaba recopilar datos sobre los desafíos y barreras que afrontan en el acceso al mercado laboral, cómo perciben las oportunidades para abordar estos desafíos/barreras a través de la participación en los sindicatos de educación y las experiencias relativas a la participación en la toma de decisiones dentro de las estructuras sindicales. La segunda encuesta hizo uso de las redes sociales para dirigirse a profesores jóvenes de 51 países. El equipo del CELSI lanzó en Facebook dos rondas de campañas patrocinadas durante los meses de octubre y noviembre de 2021. Es importante destacar que las publicaciones patrocinadas estuvieron respaldadas por una ilustración (se pueden ejemplos de la ilustración en el anexo), para aumentar la visibilidad de las mismas y llegar a la población objetivo de profesores jóvenes y motivarlos a participar en la encuesta. La Secretaría del CSEE y FES también apoyaron la campaña de Facebook compartiéndola y difundiéndola a través de sus canales (principalmente Facebook y Twitter). Además, el equipo del CELSI se puso en contacto con diferentes páginas de Facebook de las comunidades de profesores y otros miembros del personal educativo de los países miembros del CSEE para solicitarles que difundieran la encuesta entre sus miembros y seguidores. Para llegar al mayor número posible de encuestados en los 51 países participantes, la segunda encuesta estuvo disponible en varios idiomas (inglés, checo, francés, alemán, húngaro, eslovaco, español y ruso).

En total, 341 jóvenes profesionales del sector de la educación de 40 países (para más información sobre la muestra, véase el cuadro A2 del anexo) respondieron a la encuesta para jóvenes docentes. Alrededor de un tercio de los encuestados enseñaban en la escuela secundaria o primaria (32 % y 28 % respectivamente), mientras que el 14 % de los encuestados declararon que enseñaban en la universidad o en alguna facultad, el 10 % eran profesores de educación infantil, el 8 % declararon dedicarse a la enseñanza para adultos y el resto eran educadores con carácter vocacional (5 %) o de otras escuelas, como las escuelas de arte (2 %). La mayoría de los encuestados declararon ser trabajadores a jornada completa (66 %), mientras que alrededor del 10 % respondieron que eran trabajadores a tiempo parcial, temporales o autónomos. La edad de los encuestados iba de 20 a 35 años, mientras que la edad media de los participantes era de 30 años. En cuanto al número de años dedicados a la profesión docente, aproximadamente el 33 % de los encuestados declaró que había enseñado de 6 a 9 años, mientras que el 32 % había estado enseñando de 3 a 5 años. Al mismo tiempo, el 13 % de los encuestados declaró haber enseñado menos de 2 años y el 22 % indicó que había enseñado durante más de 10 años. Es importante destacar que 271 docentes (de 341) declararon que no eran miembros de ningún sindicato, mientras que 93 de ellos eran miembros y 31 no sabían si pertenecían a algún sindicato. Por otra parte, la muestra de

---

<sup>2</sup>En algunos países, la encuesta la completó un representante de más de un sindicato (organización miembro del CSEE).

la encuesta voluntaria entre jóvenes profesionales no debería considerarse como representativa de ninguna estructura nacional concreta. En cambio, debería considerarse como una fuente de datos novedosa que proporciona una visión general de diferentes ejemplos de participación, expectativas y actitudes en relación con los sindicatos. Los resultados de la encuesta son una fuente complementaria de las evidencias recopiladas mediante métodos de investigación cualitativa. Igualmente, y debido a su alcance y novedad, los datos de la encuesta proporcionan importante información sobre el tema analizado.

Para complementar los resultados de las encuestas en línea, el equipo del CELSI realizó *once entrevistas semiestructuradas* (en línea a través de Zoom) a representantes de las organizaciones europeas miembro del CSEE (véase el cuadro A3). El objetivo de estas entrevistas era comprender mejor los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes en el mercado laboral del sector educativo y, en particular, las actividades de los sindicatos de educación destinadas a los miembros jóvenes y las prácticas para fomentar la participación de los jóvenes en los órganos de toma de decisiones dentro de las estructuras sindicales, así como las oportunidades para realizar futuras actividades de cara a involucrar a los jóvenes en la labor sindical y establecer estructuras específicas e integradoras dentro de los sindicatos de educación que aborden las necesidades de sus miembros jóvenes. Del mismo modo, las entrevistas tenían el objetivo de identificar ejemplos de buenas prácticas relacionadas con la afiliación de jóvenes profesionales del sector de la educación y su participación en las actividades sindicales y los procesos de toma de decisiones. Además, a ocho organizaciones miembro del CSEE de los países que no estaban cubiertos por las entrevistas (AL, BG, FR, PL, SL, TR, UA, UK)<sup>3</sup>, se enviaron breves consultas con dos preguntas sobre: i) los factores que desalientan y ii) los factores que animan a los jóvenes profesionales a afiliarse a los sindicatos de educación.

## 2 Profesores jóvenes y sindicatos: información básica

Los datos actuales muestran que los jóvenes están menos sindicalizados y menos involucrados en las actividades sindicales que en generaciones anteriores debido a la persistente percepción de que los sindicatos son estructuras arcaicas y burocráticas que no pueden representar los derechos de los miembros jóvenes en las economías de la era posindustrial.<sup>4</sup> Como resultado de ello, los sindicatos de educación tienen dificultades para involucrar a los jóvenes en los movimientos laborales y fomentar su participación activa en las actividades sindicales y en los procesos de toma de decisiones.

Además de la percepción negativa de los sindicatos, las causas de los bajos niveles de participación de los jóvenes en el trabajo organizado parecen ser múltiples. La encuesta británica<sup>5</sup> entre jóvenes docentes no sindicalizados mostró que los grupos de edad más jóvenes tienden a no afiliarse a los sindicatos debido, principalmente, a la falta de un sindicato en el lugar de trabajo, a no cumplir los requisitos para poder

---

<sup>3</sup>La lista de abreviaturas de los países figura en el cuadro A4 del anexo.

<sup>4</sup>Tailby, S. y Pollert, A. (2011); Dandalt, E., Gasman, M. y Goma, G., (2020).

<sup>5</sup>Tailby, S. y Pollert, A. (2011).

afiliarse, a la falta de información sobre las actividades sindicales y su papel en las relaciones laborales, y al hecho de que ningún sindicato se hubiera puesto en contacto con los trabajadores o que ningún representante sindical los hubiera animado a afiliarse a los movimientos sindicales. Además, las responsabilidades laborales y el volumen de trabajo, que han ido en aumento debido a la evolución de la demanda en los sistemas educativos, suelen impedir que los jóvenes docentes se afilien a los movimientos laborales y que participen activamente en la vida sindical<sup>6</sup>.

Además, se pueden encontrar diferencias intergeneracionales con respecto al tema de los intereses entre los distintos grupos de edad de los jóvenes docentes, que también pueden desempeñar un papel decisivo en las bajas tasas de participación de los jóvenes en los sindicatos de educación. Los jóvenes profesionales del sector de la educación están interesados actualmente en una amplia gama de temas bastante novedosos, como la justicia social, el cambio climático y la diversidad en el lugar de trabajo, mientras que los sindicatos se suelen centrar en temas sectoriales tradicionales (salarios, tamaño de las clases, etc.), por lo que no son capaces de adaptarse a estos cambios de agenda y a los intereses sobre los que los jóvenes prefieren debatir<sup>7</sup>. En consecuencia, aunque los sindicatos educativos pueden desempeñar un importante papel en la configuración del debate político sobre las necesidades profesionales de los docentes, la evidencia sugiere que, en materia de diálogo social, siguen siendo más propensos a comprometerse con los temas sectoriales tradicionales que con las cuestiones profesionales que preocupan a los docentes<sup>8</sup>. Aunque las condiciones laborales son cuestiones relevantes en cualquier grupo de edad, la falta de interés en los temas meramente sectoriales puede impedir que los jóvenes profesores se afilien a los sindicatos<sup>9</sup>.

Sin embargo, los trabajadores jóvenes (no solo del sector educativo) tienden a convertirse en miembros de los sindicatos si estos son proactivos a la hora de acercarse a ellos y si involucran activamente a los miembros jóvenes en la labor de incorporación de nuevos miembros. Además, si el sindicato apoya activamente iniciativas autónomas y los movimientos sociales de los trabajadores jóvenes (incluidas las iniciativas dedicadas a la universidad), es más probable que estos recurran a sus representantes sindicales<sup>10</sup>.

En este sentido, los programas de liderazgo y formación parecen desempeñar un papel fundamental en una mayor incorporación de trabajadores jóvenes al sindicato<sup>11</sup>. Sin embargo, los profesores deben percibir que los programas de desarrollo profesional satisfacen sus necesidades actuales y deben tener voz en la elaboración del contenido de las formaciones<sup>12</sup>. El desarrollo profesional parece ser muy relevante para los miembros jóvenes de los sindicatos, debido a su percepción de una falta de preparación para poder satisfacer las necesidades de sus alumnos y estudiantes y de toda la comunidad escolar. Según indican Stevenson «et al.» (2018), el respaldo de los sindicatos educativos es especialmente importante para los profesores que inician su carrera profesional, pues tienden a abandonar la profesión docente

---

<sup>6</sup>Dandalt, E., Gasman, M. y Goma, G., (2020).

<sup>7</sup>«Ibid.».

<sup>8</sup>Stevenson, H., Milner, A. L. y Winchip, E. (2018).

<sup>9</sup>Dandalt, E., Gasman, M. y Goma, G., (2020).

<sup>10</sup>Stevenson, H., Milner, A. L. y Winchip, E. (2018).

<sup>11</sup>Tapia, M. Turner, L. (2018).

<sup>12</sup>Stevenson, H., Milner, A. L. y Winchip, E. (2018).

debido a la falta de apoyo. En este sentido, parecen ser particularmente vulnerables y carecen de apoyo debido a la alteración de las condiciones en los sistemas escolares y las exigencias del mercado laboral<sup>13</sup>.

Aunque los datos actuales sobre la implicación de los jóvenes docentes proporcionan ciertas conclusiones sobre los factores que los desalientan y animan a la hora de afiliarse a los sindicatos, no hay evidencias acerca de factores que expliquen su baja tasa de participación en las estructuras sindicales del sector de la educación. Esto supone que se deberá proseguir la investigación sobre el tema de las actividades sindicales destinadas a los jóvenes en el contexto europeo. Por lo tanto, las siguientes secciones se centran en la encuesta y en las conclusiones empíricas de las entrevistas relativas a los diferentes aspectos de la afiliación de los jóvenes profesores a las organizaciones miembro del CSEE.

Es crucial enfatizar que la pandemia de COVID-19 ha amplificado los diferentes problemas que afectan al desempeño de las tareas docentes y ha supuesto cambios notables en las condiciones de trabajo en las escuelas. Según el estudio de la OCDE de 2021, como resultado de la pandemia, y más concretamente de los cierres de escuelas y el auge de las clases en línea, los profesores han tenido que aumentar su involucración y sus esfuerzos en el desempeño de sus deberes profesionales en todos los niveles educativos. Esto supone, por ejemplo, invertir más tiempo y esfuerzo en mantener la comunicación con los estudiantes y las familias y proporcionarles apoyo adicional para el aprendizaje a distancia. El estudio también mostró que poco más de la mitad de los profesores de los países de la OCDE se sienten preparados para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.<sup>14</sup> Todos estos resultados destacan la necesidad de apoyar a los profesores y al resto del personal educativo en su vida profesional y de mejorar sus condiciones de trabajo con el fin de prepararlos plenamente para responder a las necesidades actuales de los estudiantes y sus familias, especialmente durante la pandemia. El estudio también reflexiona parcialmente sobre estas cambiantes condiciones para los profesionales de la enseñanza y reconoce que los problemas que afrontan actualmente los docentes están relacionados con la crisis sanitaria y económica.

---

<sup>13</sup> Stevenson, H., Milner, A. L. y Winchip, E. (2018).

<sup>14</sup>OCDE, 2021.

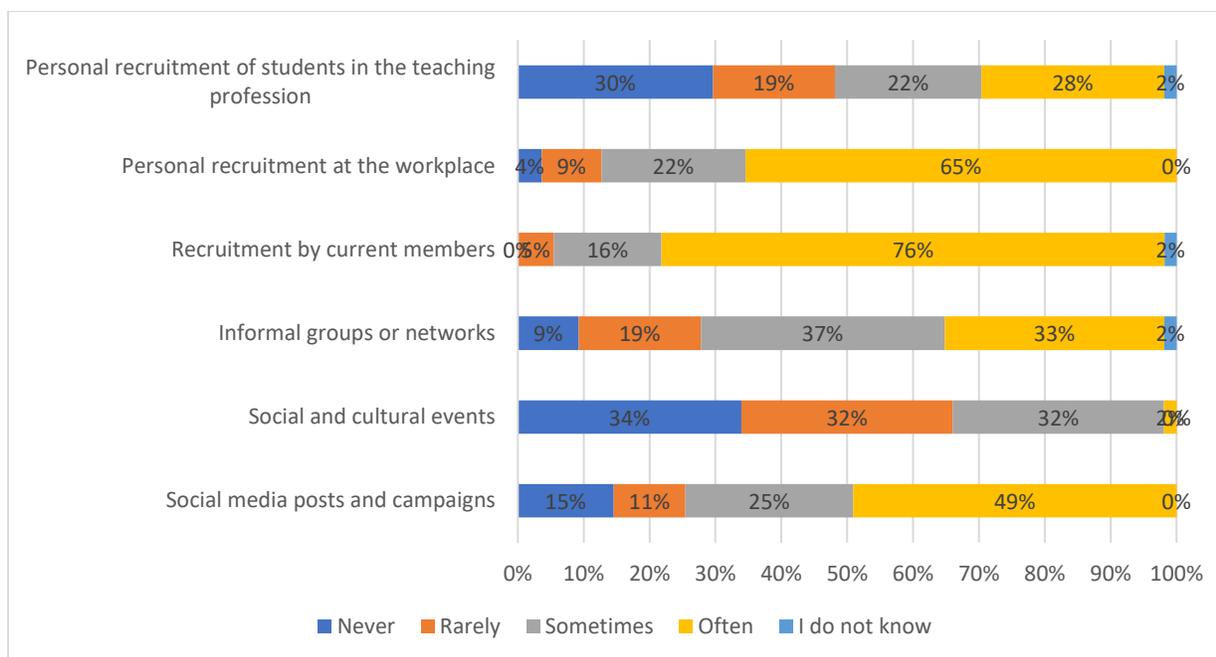
### 3 Perspectiva de los miembros del CSEE

Este capítulo presenta las conclusiones sobre la participación de los jóvenes profesionales en las organizaciones miembro del CSEE en función de los resultados de la encuesta realizada a dichos miembros y de las conclusiones de las entrevistas semiestructuradas con representantes de once organizaciones miembro del CSEE, así como de las consultas breves a otras ocho organizaciones miembro. El capítulo proporciona información sobre las experiencias sindicales con los métodos de afiliación destinados a incorporar a profesores jóvenes y a otros miembros del personal educativo y los beneficios de afiliarse, así como las actividades sindicales y las prioridades con respecto a su base de jóvenes profesionales. El capítulo también incluye ejemplos prácticos de algunos sindicatos (basados en las investigaciones cualitativas) y experiencias interesantes que pueden servir de inspiración al lector.

#### 3.1 Métodos de afiliación para la incorporación de jóvenes profesionales a los sindicatos de educación

La imagen 1 muestra que la mayoría de las organizaciones miembro del CSEE encuestadas utilizan la afiliación personal en el lugar de trabajo y que esta la llevan a cabo los propios miembros (76 % y 65 % respectivamente), mientras que casi la mitad declararon que a menudo utilizan publicaciones y campañas en las redes sociales para incorporar a jóvenes profesores. Los eventos sociales y culturales representan el método de afiliación menos utilizado, pues solo el 2 % de los encuestados declaran que lo usan a menudo, mientras que un tercio declaró que lo usan a veces y el 66 % de los encuestados no lo usan en absoluto o solo en contadas ocasiones. Casi un tercio de los encuestados organizan la afiliación personal de profesores, mientras que alrededor de la mitad de ellos no la utilizan en absoluto o lo hacen muy pocas veces.

*Imagen 1: Métodos de afiliación utilizados por los sindicatos, por frecuencia (%)*



Fuente: Encuesta a miembros del CSEE, N = 55

Pregunta: ¿Con qué frecuencia utiliza su organización las siguientes actividades para incorporar a nuevos miembros menores de 35 años?

### Reuniones regionales en Eslovaquia para jóvenes miembros y no miembros

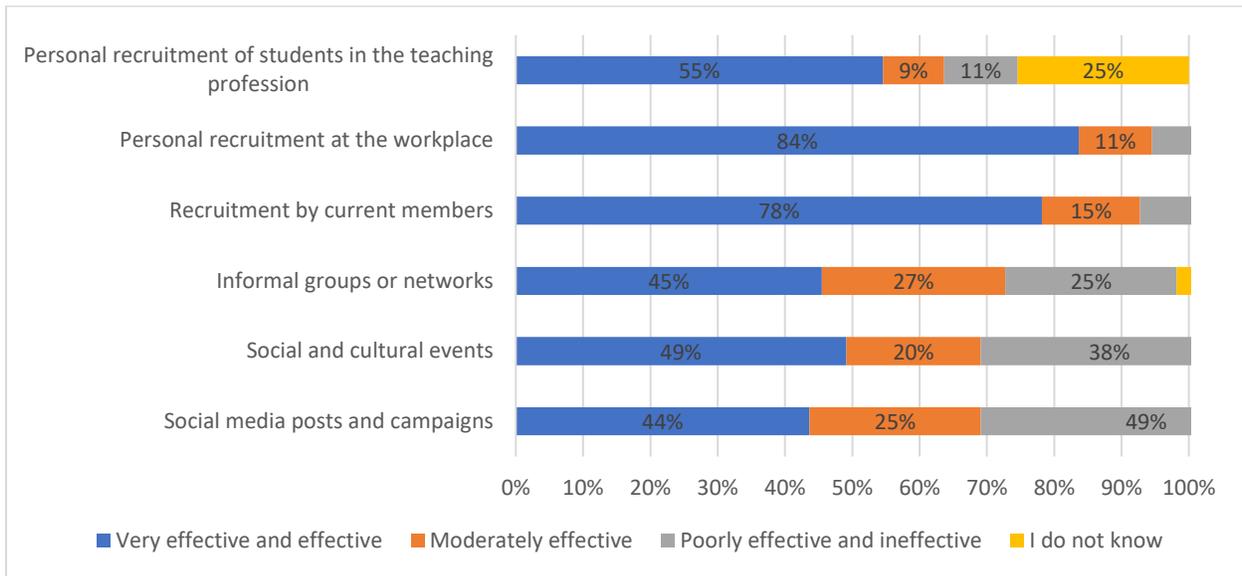
El Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Eslovaquia (OZPŠaV)<sup>15</sup> organiza periódicamente reuniones regionales en las que se invita a jóvenes, tanto miembros como no miembros. En estas reuniones participan no solo los dirigentes locales, sino también los dirigentes de la sede central y del Comité Juvenil. Dichas reuniones sirven para proporcionar información sobre el sindicato de educación, su afiliación y las actividades y beneficios para los jóvenes profesores. Las reuniones sirven también para mitigar el prejuicio contra los sindicatos de que son «viejas estructuras burocráticas» vinculadas al aparato estatal o a los partidos políticos. La presencia de miembros del Comité Juvenil demuestra que los jóvenes son bienvenidos y se les anima a participar activamente en el sindicato. En estas reuniones, los jóvenes profesores reciben folletos junto con el formulario de solicitud.

Según la encuesta a los miembros del CSEE, los representantes de los sindicatos de educación perciben claramente la eficacia de determinados métodos de afiliación. Las herramientas más efectivas para la afiliación de jóvenes docentes parecen ser la incorporación por parte de otros miembros (profesionales que ya están sindicalizados, 92 % de los encuestados), seguida de la afiliación personal en el lugar de trabajo (87 %) y los grupos o redes informales (70 %). Las publicaciones en las redes sociales y las

<sup>15</sup> INT2.

campañas de Facebook fueron percibidas por el 44 % de los encuestados como una herramienta de afiliación muy eficaz, mientras que casi la mitad de los miembros del CSEE que participaron en la encuesta no perciben este método como efectivo en absoluto o solo algo efectivo.

Imagen 2: Métodos de afiliación utilizados por los sindicatos, por frecuencia (%)

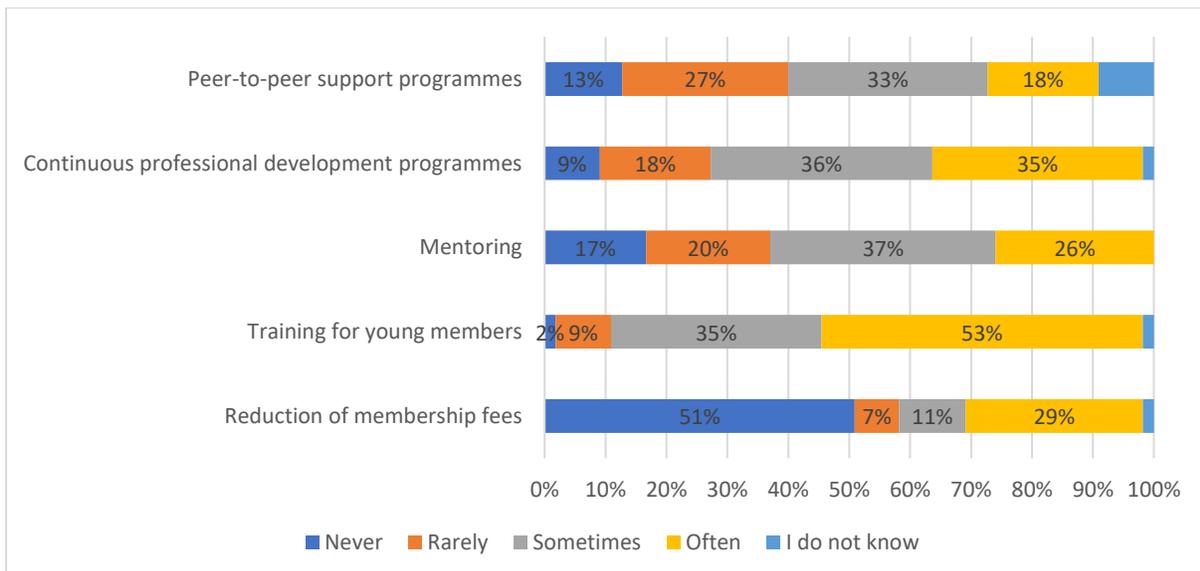


Fuente: Encuesta a miembros del CSEE, N = 55

Pregunta: ¿Puede evaluar la efectividad de cada estrategia para incorporar a miembros jóvenes menores de 35 años?

Los sindicatos de educación pueden ofrecer diferentes beneficios para incorporar a jóvenes profesionales, como cursos de formación, programas de asesoramiento o la reducción de las cuotas de afiliación. La encuesta a los miembros del CSEE mostró que los sindicatos suelen utilizar programas de desarrollo profesional, formación y asesoramiento como beneficios de la afiliación para jóvenes profesionales (imagen 3). La reducción de las cuotas de afiliación apenas se utiliza para incorporar a miembros jóvenes.

Imagen 3: Beneficios utilizados por los sindicatos para incorporar a jóvenes profesionales, por frecuencia (%)

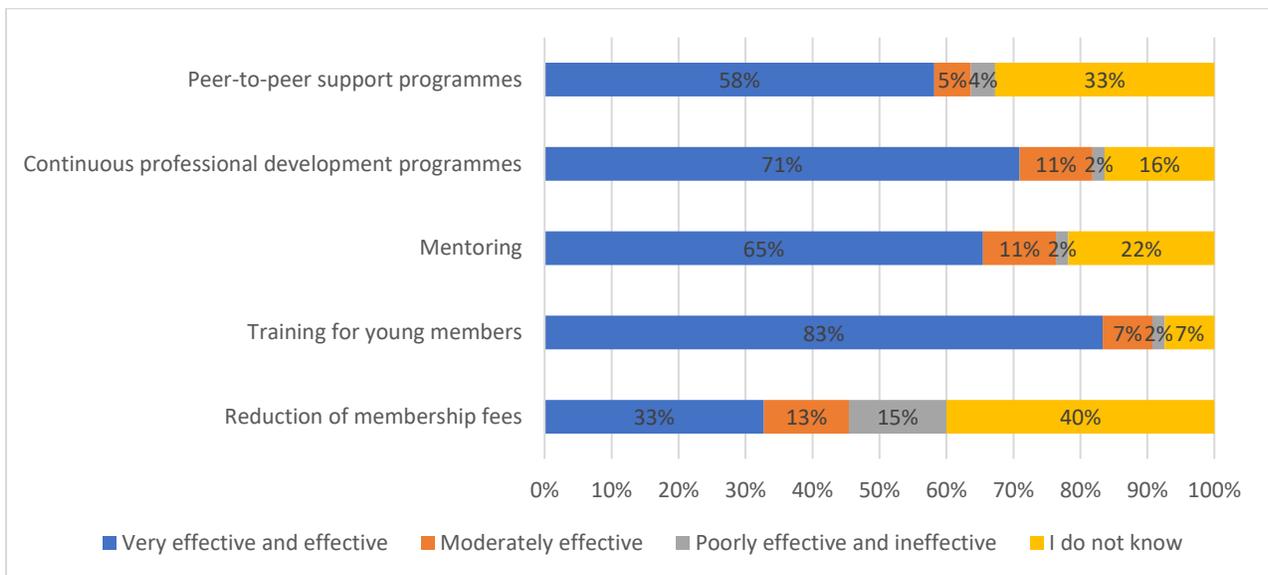


Fuente: Encuesta a los miembros, N = 55

Pregunta: ¿Con qué frecuencia ofrece su organización los siguientes beneficios para incorporar a miembros jóvenes menores de 35 años?

La encuesta a los miembros del CSEE también exploró la percepción de los sindicatos respecto a la efectividad de los beneficios de la afiliación (imagen 4). La encuesta puso de manifiesto que los programas de formación y asesoramiento se consideraban los beneficios de afiliación más eficaces y atractivos para los jóvenes profesionales. La reducción de las cuotas de afiliación (vigente en algunas organizaciones) se considera el beneficio más efectivo, mientras que alrededor del 40 % de los encuestados desconocen la eficacia de esta medida.

Imagen 4: Beneficios utilizados por los sindicatos para incorporar a jóvenes profesionales, por efectividad (%)



Fuente: Encuesta a miembros del CSEE, N = 55

Pregunta: ¿Puede evaluar la efectividad de las siguientes estrategias para incorporar a miembros jóvenes menores de 35 años?

La incorporación de nuevos miembros llevada a cabo por los propios integrantes del sindicato se identificó igualmente como un método de afiliación fundamental por parte de los encuestados<sup>16</sup>. Según varios encuestados, los líderes locales y los miembros activos del sindicato suelen tener éxito a la hora de incorporar a miembros jóvenes mediante reuniones individuales<sup>17</sup>.

La mayoría de los encuestados<sup>18</sup> declararon que apoyan a las secciones locales y regionales de los sindicatos de educación en cuanto a la incorporación de jóvenes profesionales. Las pautas son en su mayoría no vinculantes y quedan a discreción de los líderes locales los métodos que se utilizan para

<sup>16</sup>INT1, INT2, INT4, INT7.

<sup>17</sup>INT1, INT2, INT9, INT10, INT11.

<sup>18</sup>INT1, INT2, INT3, INT6, INT7.

contactar con los jóvenes profesionales. Además, los líderes locales activos tienen información actualizada sobre los nuevos empleados y, por lo general, el comité escolar decide cuál es la mejor manera de contactar con los potenciales miembros del sindicato.

Algunos de los encuestados declararon que incorporan a estudiantes graduados antes de que accedan a la profesión docente. Por ejemplo, un beneficio de reciente creación del Sindicato de Personal Educativo de Estonia (EEMU)<sup>19</sup> es que todos los estudiantes de magisterio que no trabajen actualmente pueden ser miembros del sindicato sin tener que pagar cuotas de afiliación. Del mismo modo, el Algemene Onderwijsbond (AOB) de Países Bajos ofrece a los estudiantes de magisterio la afiliación gratuita durante sus últimos dos años de preparación y una cuota reducida en las primeras fases de su carrera profesional<sup>20</sup>. El Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) de Alemania representa tanto a estudiantes universitarios como a profesores y, de este modo, el sindicato resulta más accesible a los jóvenes en las primeras etapas de su carrera docente<sup>21</sup>. El Sindicato de Profesores de Irlanda (TUI) también se dirige a los estudiantes que están a punto de completar sus estudios (en instituciones de educación superior) y les proporciona información sobre los sindicatos y los derechos laborales. Además, estableció un órgano ordinario, el Consejo de Enseñanza, que anima a los estudiantes a afiliarse y les ayuda a evaluar los contratos de sus primeros empleos.

Algunos sindicatos incorporan a jóvenes como nuevos miembros mediante la cooperación con universidades u organizaciones estudiantiles. El Sindicato de Educación de Noruega (Utdanningsforbundet) coopera estrechamente con una organización estudiantil que reúne a estudiantes y profesores. Según los representantes de ambas organizaciones, la cooperación con las organizaciones estudiantiles resulta más efectiva para incorporar a nuevos miembros, ya que alrededor del 50 % de ellos ya habían pertenecido a la organización estudiantil.<sup>22</sup>

Algunas organizaciones miembro del CSEE invitan activamente a las sesiones tanto a miembros como a no miembros, ya sean presenciales o en línea. Por ejemplo, el Sindicato de Profesores de Educación y Ciencia de Lituania (LESTU) organiza sesiones de preguntas y respuestas en línea (transmitidas en directo y promovidas a través de las redes sociales), envía invitaciones a todas las escuelas e invita y anima tanto a miembros como a no miembros a que hagan preguntas a través de Slido<sup>23</sup>. El Sindicato de Empleados de Educación y Ciencia de Rusia (ESEUR) incluso invita a los no miembros que sean jóvenes líderes locales a que se unan a sus actividades y, de esta manera, pueden incorporar a nuevos profesores.<sup>24</sup>

### 3.2 Factores que obstaculizan o facilitan la motivación para afiliarse a los sindicatos

---

<sup>19</sup>INT7.

<sup>20</sup>INT11.

<sup>21</sup>INT10.

<sup>22</sup>INT3.

<sup>23</sup>INT6.

<sup>24</sup>INT9.

A raíz de las entrevistas semiestructuradas y las consultas breves a las organizaciones miembro, **se identificaron factores que desalientan y otros que animan y motivan a los jóvenes profesionales a afiliarse a los sindicatos de educación (cuadros 1 y 2)**. Algunos representantes sindicales afirmaron que existen diferencias generacionales en la población docente, lo que significa que los profesores más jóvenes tienen menos probabilidades de afiliarse a un sindicato que los de mayor edad, así como que son menos activos políticamente en general<sup>25</sup>. Por otra parte, la impresión de que los jóvenes son menos activos en los movimientos laborales no es precisa en todos los países. Un representante del sindicato esloveno argumenta que: «*La conclusión más importante de la investigación<sup>26</sup> es que la brecha generacional es meramente ilusoria: la posición de los jóvenes y su visión del sindicato se define principalmente por la precariedad de sus empleos*»<sup>27</sup>. A este respecto, algunos encuestados afirman que podría haber problemas estructurales más amplios relacionados con el bajo nivel de afiliación sindical de los jóvenes, como: 1) la escasez de jóvenes en la profesión docente en general debido a problemas sistémicos, por ejemplo, los bajos salarios y la falta de puestos de trabajo a jornada completa en los inicios de la profesión docente<sup>28</sup>; 2) el panorama laboral general no anima a que los trabajadores jóvenes se afilien a un sindicato<sup>29</sup>; o 3) la competitividad que los sindicatos encuentran en otras organizaciones, como ONG o asociaciones profesionales, debido al cambiante entorno social y político.<sup>30</sup>

Nuestra investigación también mostró que la imagen de que los sindicatos son instituciones *obsoletas* persiste principalmente en los países poscomunistas y está asociada, además, con la percepción de que los sindicatos están vinculados a partidos políticos o aparatos estatales. Las cuestiones de reputación están relacionadas con otros problemas, en particular la falta de información sobre las actividades sindicales y su función, así como la impresión de que los sindicatos no tienen impacto en el ámbito político. Este problema existe en diferentes países de la muestra, no solo en países con herencia comunista.

Otro factor crucial que puede disminuir la disposición de los jóvenes a afiliarse a los sindicatos es que estos no son proactivos a la hora de acercarse a los nuevos profesores y a los jóvenes profesionales. A este respecto, algunos sindicatos miembro del CSEE hacen un escaso uso de las estrategias de afiliación más innovadoras, incluidos los canales de las redes sociales.

*Cuadro 1: Factores que disuaden a los jóvenes profesionales a la hora de afiliarse a los sindicatos de educación*

| Factores  | Ejemplos   |
|---|--|
| <b>Falta de información sobre la función y las actividades de los sindicatos (AL, DE, PL, SK)</b> | « <i>Los jóvenes se sorprenden después de recibir información sobre cómo funciona un sindicato y qué puede hacer por ellos. Tienen la percepción de que un sindicato es una vieja organización</i> » |

<sup>25</sup>FR, PT.

<sup>26</sup>El encuestado se refirió al estudio de investigación realizado por el sindicato esloveno sobre los jóvenes profesionales del sector de la educación y la precariedad laboral. Para obtener más información, consulte: <https://www.cedra.si/en/research-paper-n-2>

<sup>27</sup>Comunicación por correo electrónico [24 de enero de 2022].

<sup>28</sup>PT.

<sup>29</sup>UK.

<sup>30</sup>INT10.

|   |   |
|---|---|
|   | <p><i>comunista y se sorprenden de que sea una institución moderna». (OzPŠaV, Eslovaquia)</i></p> <p><i>«No identifican a los sindicatos como una organización que pueda ayudarlos (falta de conocimiento sobre el sindicalismo en general y falta de conocimiento sobre la educación y el derecho laboral)». (ZNP, Polonia)</i></p> <p><i>«[Es importante] ayudarlos [a los nuevos miembros] a decidir dónde pueden actuar si quieren pero no saben en qué área». (AOB, NL)</i></p> <p><i>«Lo que puede disuadir a la gente de afiliarse a la organización estudiantil es que es apolítica y los estudiantes tienen creencias políticas que se alinean con diferentes organizaciones a las que quieren unirse». (UEN, Noruega)</i></p> |
| <b>Estrategias de afiliación poco innovadoras, incluido el uso deficiente de los canales de las redes sociales (AL, DE)</b> | <p><i>«Dentro de nuestro sindicato necesitamos crear estrategias de afiliación innovadoras que respondan al desarrollo de la sociedad, pero esto está relacionado directamente con los fondos del sindicato, y al ser limitados no siempre pueden permitirse apoyarlo». (SPASH, Albania)</i></p>  |
| <b>Mala reputación de los sindicatos (AL, NL, SK, UA)</b>   | <p><i>«También se ha argumentado que los trabajadores más jóvenes a veces sienten que los sindicatos solo representan los intereses de los trabajadores de mayor edad, mientras que, debido a la naturaleza de su empleo y posición en la institución, tienen que asumir más responsabilidades y deberes, ya que es necesario y es lo que se les solicita o lo que se espera de ellos». (ESTUS, Eslovenia)</i></p> <p><i>«Imagen del sindicato como organización soviética y anticuada». (TUESWU, Ucrania)</i></p>  |
| <b>Los sindicatos no son activos en el acercamiento a los jóvenes (SL, NL)</b>  | <p><i>Los representantes sindicales a menudo no se ponen en contacto con los nuevos empleados ni les presentan el sindicato, muchas veces porque los jóvenes solo trabajan temporalmente (formas precarias de empleo). (ESTUS, Eslovenia)</i></p> <p><i>«Mucha gente dice que nunca se les ha pedido que se afilien a un sindicato». (AOB, Países Bajos)</i></p>  |
| <b>Tendencias sociales más amplias</b>  | <p><i>«En general, el panorama neoliberal en el Reino Unido no fomenta la participación en los sindicatos y los jóvenes están especialmente</i></p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p><i>menos expuestos a una herencia sindical, lo que afecta a la educación (aunque menos que en las profesiones del sector privado)». (NEU, Reino Unido)</i></p> <p><i>«La afinidad de los jóvenes con los desarrollos socioeconómicos y políticos está ahí y va potencialmente en aumento, por lo que los sindicatos tienen que comprenderlo de la manera correcta y con las mismas condiciones de las organizaciones competidoras que quieren que los jóvenes se conviertan en sus miembros (pueden ser grupos de presión, ONG, asociaciones profesionales, etc.)». (GEW, Alemania)</i></p> |
|--|--|

También se identificaron varios factores que facilitan la motivación de los jóvenes para afiliarse a los sindicatos (cuadro 2). Según varios encuestados, los programas de formación y asesoramiento para jóvenes parecen resultar atractivos para los profesionales en una fase inicial. Para atraer a nuevos miembros, algunos representantes sindicales aconsejan proporcionar información sobre los logros de la negociación colectiva. Además, la presencia de miembros jóvenes en el sindicato parece inspirar a los profesores para afiliarse, ya que los docentes de su misma edad podrían actuar como modelos a seguir y proporcionarles información de una manera más eficaz y atractiva que acabe con la reputación de los sindicatos como instituciones *obsoletas*. Los diferentes beneficios (como la reducción de las tasas para los campamentos de verano o la organización de eventos culturales y deportivos) también sirven para motivar a los trabajadores jóvenes a la hora de afiliarse a los sindicatos, no solo en términos financieros o materiales, sino también en términos de nuevas oportunidades de creación de redes personales y profesionales. A este respecto, el sentimiento de pertenencia a un grupo que comparte experiencias profesionales parece desempeñar un papel clave en el aumento de la motivación para afiliarse a un sindicato. Además, la prestación de asistencia legal o la celebración de consultas jurídicas para atraer a nuevos miembros podrían ser particularmente importantes en el caso de los países con un apoyo jurídico limitado.

*Cuadro 2: Factores que animan a los jóvenes profesionales a la hora de afiliarse a los sindicatos de educación*

| Factores  | Ejemplos   |
|---|--|
| <p><b>Programas de perfeccionamiento, desarrollo profesional y asesoramiento (BG, DE, NL, SK)</b></p> | <p><i>«Esto no solo los motiva para ser miembros del SEB, sino que también los mantiene en la profesión, ya que le da la oportunidad de obtener una cualificación continua y un desarrollo profesional». (SEB, Bulgaria)</i></p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>«Proporcionamos fuentes educativas no solo a los miembros, sino también a los no miembros». (LESTU, Lituania)</p>   |
| <p><b>Presentación de los logros de la negociación colectiva (BG, FR, UA, UK)</b></p> | <p>«Los sindicatos del sector educativo han demostrado su eficacia en la acción colectiva e individual, y esto se ha visto acentuado por la experiencia de los miembros (y del público) durante la austeridad y la COVID». (NEU, Reino Unido)</p> <p>«Mantener informado al público sobre los logros de los sindicatos respecto a la protección de los derechos y los intereses de los jóvenes docentes». (TUESWU, Ucrania)</p> <p>«Los convenios laborales colectivos (CLC) nacionales, regionales o institucionales representan mejores condiciones de trabajo, niveles salariales más altos y mejores condiciones de protección, seguridad y salud en el trabajo (SST) para los miembros de los sindicatos». (SEB, Bulgaria)</p> <p>«Los jóvenes que han estado enseñando durante varios años se interesan cada vez más por las cuestiones de política nacional relativas a la educación. Darles la información y la oportunidad de involucrarse en mayor medida tiene un enorme impacto». (TUI, Irlanda)</p> |
| <p><b>Los miembros jóvenes como modelos a seguir (AL, RU, SK)</b></p>                 | <p>«Los jóvenes docentes que ya forman parte de nuestras estructuras sirven de modelo a los profesores jóvenes no sindicalizados. Siempre que les gusta el modelo [...], se afilian». (SPASH, Albania)</p>   |
| <p><b>Beneficios especiales para los miembros (AL, SK)</b></p>                        | <p>«Tenemos acuerdos exclusivos para nuestros miembros (p. ej., tarifas reducidas en el hospital, etc.)». (SPASH, Albania)</p> <p>«Los jóvenes aprecian los eventos culturales y deportivos, ya que no los proporciona nadie más [a los profesores]». (OZPŠaV, Eslovaquia)</p>   |
| <p><b>Proporcionar asistencia legal o consultas legales (AL, DE, ME, SK)</b></p>      | <p>«La defensa legal de todos los miembros es un garante del lugar de trabajo para los representantes electos, ya sea de carácter escolar, regional o nacional». (SPASH, Albania)</p>  |

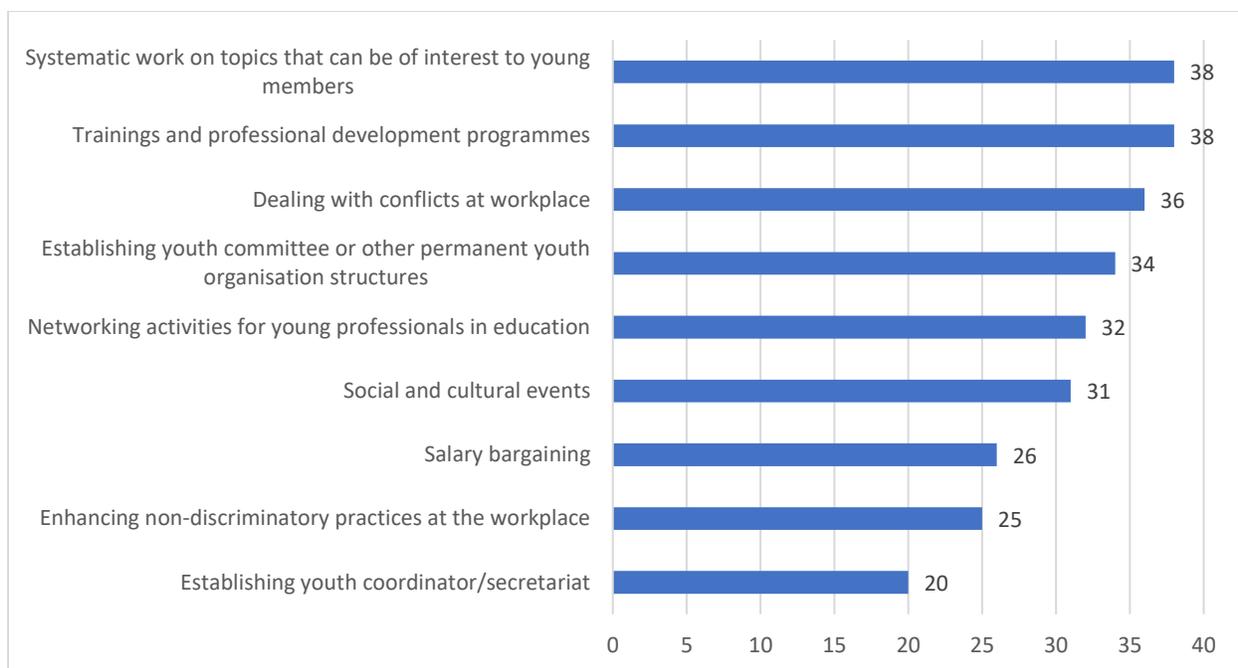
|   |  |
|---|--|
| <b>Un sentido de pertenencia (DE, SL)</b> | «Un sentido de pertenencia/conexión con otros colegas en el trabajo (ESTUS, Eslovenia)   |
| <b>Premios (BG, RU)</b>                   | <p>«Tenemos un premio anual para el profesor del año. Profesor de primaria del año. Además, hay un concurso especial para [...] quienes se acaban de incorporar a la profesión. Por lo tanto, estamos interesados en conocer sus puntos de vista». (ESEUR, Rusia)</p> <p>«En el concurso "Profesor del año" hay una categoría para profesores jóvenes. Para los profesores de literatura organizamos un concurso temático llamado "Dedos de tiza"; para los profesores de historia tenemos "Rodolyubie" (patriotismo), un concurso nacional para actividades extracurriculares en el que los jóvenes profesores presentan sus logros». (SEB, Bulgaria)</p> |

### 3.3 Actividades y prioridades de los sindicatos en lo que respecta a los miembros jóvenes

Las organizaciones miembro del CSEE ofrecen a los miembros jóvenes una amplia gama de actividades. Como se puede observar en la imagen 5, la mayoría de los sindicatos de educación (38 de 55) de la encuesta indicaron que realizan un trabajo sistemático sobre temas de interés para los miembros jóvenes, junto con programas de formación y desarrollo profesional. La mayoría de ellos (36 de 55) también se ocupan de los conflictos en los lugares de trabajo y llevan a cabo actividades de creación de redes para grupos de jóvenes. Treinta y cuatro de los encuestados afirmaron que también habían creado comités juveniles y que realizaban actividades sociales y culturales dirigidas específicamente a los jóvenes.

Las principales actividades que han llevado a cabo los sindicatos de educación consisten en programas de formación y desarrollo profesional, junto con actos sociales, deportivos y culturales (cuadro 2). Los participantes en la encuesta a los miembros del CSEE también destacaron que el Comité Juvenil era una actividad fundamental exclusivamente para los miembros jóvenes, así como la comunicación de cualquier novedad en los distintos canales y plataformas para conectar con la juventud.

Cuadro 5: Tipos de actividades que los sindicatos llevan a cabo para los miembros jóvenes



Fuente: Encuesta a miembros del CSEE, N = 55

P10: ¿Qué tipo de servicios y actividades proporciona a sus miembros jóvenes? (hay más opciones posibles)

Cuadro 3: Categorización de las principales actividades que llevan a cabo los sindicatos de educación para los miembros jóvenes

| Categorías de actividades   | Frecuencia | Ejemplos  |
|---|------------|---|
| <b>Programas de formación y desarrollo profesional (incluidas visitas de estudio)</b> | 13         | <p>«Actividades como la formación en aptitudes prácticas de enseñanza (contacto con los padres, gestión de las aulas y comportamientos difíciles)». (AOB, Países Bajos)</p> <p>«Proyecto LIZDA ERASMUS+ del Sistema de Apoyo a Jóvenes Profesores». «Fundación de la Academia de Jóvenes Sindicalistas». (LIZDA, Letonia)</p> <p>«Cursos para la solicitud de empleo en el sector docente para jóvenes miembros de sindicatos». (UEN, Noruega)</p> <p>«Preguntas sobre el servicio y la legislación salarial al comenzar una carrera profesional». (GÖD, Austria)</p> |
| <b>Eventos sociales, deportivos y culturales y creación de redes</b>                  | 9          | <p>«La creación de posibilidades organizativas y financieras para que los miembros jóvenes organicen actividades de acuerdo con sus necesidades». (ZNP, Polonia)</p> <p>«Eventos nacionales a gran escala específicamente para miembros jóvenes que proporcionan un espacio seguro para los debates». (NASUWT, Reino Unido)</p> <p>«Tanto formales como informales, desde pequeñas charlas locales hasta conferencias nacionales». (NEU, Reino Unido)</p>   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Comité Juvenil</b>  | 7 | «Afiliación al Club de Jóvenes Profesores del Sindicato de Profesores de Bulgaria (SBU)». (SEB, Bulgaria)<br><br>«Representación de los miembros jóvenes de nuestra organización». (OAJ, Finlandia)<br><br>«Comité de nuevas incorporaciones». (TUI, Irlanda)   |
| <b>Uso de canales de comunicación novedosos con los miembros jóvenes</b> | 5 | «Estamos compartiendo información en redes sociales y móviles (Facebook, WhatsApp, Viber, Messenger) y se están utilizando estos canales de comunicación para que puedan contactar con nosotros o con cualquier otro miembro». (TUWPSEC, Croacia)<br><br>«Llegar a los jóvenes con la ayuda de publicaciones y campañas en las redes sociales». (EGITIM-SEN, Turquía)<br><br>«Miembros jóvenes del grupo de Facebook». (OAJ, Finlandia) |
| <b>Encuesta periódica</b>  | 2 | «Viernes por el futuro» (GEW, Alemania)   |
| <b>Concursos</b>   | 2 | «Se organiza un concurso anual de trabajos de graduación relacionados con el LIZDA y con temas de educación». (LIZDA, Letonia) «Concurso nacional "Profesor del año"». (SEB, Bulgaria)  |
| <b>Participación en los órganos de toma de decisiones</b>                | 2 | «Participación en el desarrollo de estrategias y planes de acción». y «Representación en los órganos locales de toma de decisiones». (FENPROF, Portugal)  |
| <b>Afiliación, incluidos los estudiantes de magisterio</b>               | 1 | «Explicar los beneficios de nuestro sindicato a los jóvenes en las actividades de formación y organización que les hemos dedicado». (EGITIM-SEN, Turquía)   |
| <b>Sesiones informativas</b>   | 1 | «Sesiones informativas sobre sus derechos como trabajadores». (UIL-Scuola, Italia)  |
| <b>Lidiar con la precariedad en el lugar de trabajo</b>                  | 1 | «La protección de las personas contratadas a corto plazo». (TUS, Serbia)  |
| <b>Cooperación internacional</b>   | 1 | «Involucrar a los jóvenes en las actividades y proyectos de cooperación internacional». (LESTU, Lituania)   |

Fuente: Encuesta a miembros del CSEE, N = 55

P13: Desde la perspectiva de su organización, ¿puede mencionar las tres actividades más importantes que se llevan a cabo para los jóvenes en los sindicatos?

El estudio de investigación pretendía además analizar y comparar las prioridades identificadas, tanto por las organizaciones miembro del CSEE, como por los profesores y demás miembros del personal educativo. Los sindicatos de educación indicaron en la encuesta varias prioridades relacionadas con temas sectoriales tradicionales, condiciones de trabajo y necesidades asociadas a la profesión docente. Entre las principales prioridades se encuentran los programas de formación y desarrollo profesional relacionados con las necesidades profesionales (22 encuestados de 55), además de otras habilidades como el liderazgo o la comunicación (cuadro 3). Una quinta parte de los encuestados mencionó también la precariedad de los contratos de trabajo y las negociaciones salariales. Por ejemplo, el representante sindical de la Federação Nacional da Educação (FNE)<sup>31</sup> de Portugal destacó en la entrevista que a los jóvenes maestros se les proporciona un contrato de un año y puestos de trabajo a tiempo parcial que no son suficientes para cubrir los gastos de alojamiento o traslado.

<sup>31</sup>INT 8

Cuadro 4: Prioridades de los sindicatos de educación en relación con los miembros jóvenes

| Categorías de prioridades:   | Frecuencia | Ejemplos   |
|--|------------|--|
| <b>Formación y desarrollo profesional (incluido el apoyo y el aprendizaje entre personas del mismo grupo de edad)</b>  | 22         | <p>«Crear la "Escuela de Liderazgo Sindical Joven", un programa complejo dedicado a los miembros jóvenes». (AITUCEW, Azerbaiyán)</p> <p>«Preparar a los miembros jóvenes para desempeñar el papel de líderes sindicales». (ZNP, Polonia)</p> <p>«Realización de formaciones y programas de apoyo mutuo entre colegas». (TUESWU, Ucrania)</p> <p>«Participación en programas de intercambio nacional e internacional y foros sindicales». (SEB, Bulgaria)</p> |
| <b>Condiciones salariales y negociación salarial (incluidas las pensiones)</b>   | 10         | «Cláusulas y condiciones discriminatorias impuestas a los jóvenes docentes por el Gobierno desde 2011 (en relación con las pensiones) en Irlanda». (TUI, Irlanda)  |
| <b>Abordar la precariedad de los contratos y mejorar la seguridad laboral</b>  | 11         | <p>«Los trabajadores jóvenes tienen principalmente contratos precarios, y contrarrestar estos contratos es una parte central de nuestro trabajo». (IFUT, Irlanda)</p> <p>«Organizar a los trabajadores precarios para que luchen por una contratación con empleos permanentes y contra la precarización, así como el reconocimiento del trabajo precario en lo que respecta a la progresión salarial». (UIL-Scuola, Italia)</p>                              |
| <b>Mayor afiliación de miembros jóvenes</b>  | 8          | «Planificación estratégica de la incorporación de profesores y estudiantes jóvenes». (EPU, Estonia)  |
| <b>Participación de los jóvenes en los órganos de toma de decisiones</b>   | 7          | <p>«Aumentar la representatividad de los miembros jóvenes en la toma de decisiones de nuestra organización». (OAJ, Finlandia)</p> <p>«Temas de interés para los jóvenes decididos por el Comité Juvenil». (CMOS-PS, Chequia)</p>   |
| <b>Incrementar la concienciación sobre los sindicatos</b>  | 5          | «Promover los aspectos atractivos de la profesión docente y de la función del sindicato». (ESFTUG, Georgia)  |
| <b>Eventos culturales y deportivos</b>   | 5          |  |
| <b>Otros: Desarrollo y perspectivas profesionales, vivienda, conflictos intergeneracionales, seguros, asistencia jurídica, abordar los cambios tecnológicos y comunicación con los empleadores</b> | 10         |  |

Fuente: Encuesta a miembros del CSEE, N = 55

P12: Desde la perspectiva de su organización, ¿puede mencionar las tres prioridades más importantes que aborda su organización con respecto a los jóvenes en los sindicatos?

### **El Comité Juvenil se ocupa de las necesidades de los jóvenes profesores para compartir los problemas**

**Los líderes jóvenes del Algemene Onderwijsbond AOB (Países Bajos) formaron un Comité Juvenil que actualmente ofrece a los miembros jóvenes del sindicato una amplia gama de actividades y eventos que han alcanzado una gran popularidad. Las actividades consisten en relacionarse y en formar sobre una gran variedad de temas, como la gestión del aula, la comunicación entre padres y profesores o las habilidades prácticas necesarias para los docentes en las etapas iniciales de su profesión. Las actividades del Comité Juvenil se basan en el principio del intercambio mutuo entre los jóvenes y en el apoyo al aprendizaje compartiendo sus problemas y experiencias.**

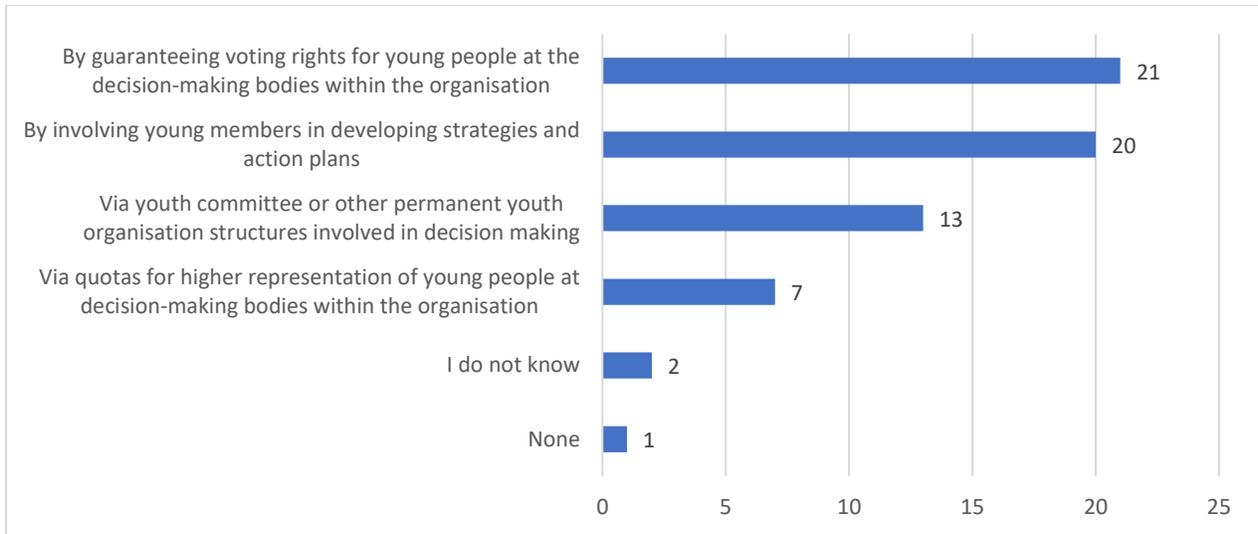
### 3.4 Participación de los miembros jóvenes en los órganos de toma de decisiones de los sindicatos

Otro aspecto de la implicación de los jóvenes profesionales en los sindicatos es el alcance y la forma de su participación en los procesos internos democráticos y en la toma de decisiones dentro de las estructuras sindicales. La participación de los jóvenes docentes en los procesos y órganos de toma de decisiones de la organización es un medio no solo para asegurar decisiones democráticas y participativas, sino también para garantizar el compromiso y la satisfacción de los miembros respecto a las actividades e iniciativas de la organización. Ambas encuestas exploraron las formas en que los miembros jóvenes participan en la toma de decisiones. Pero parece que las respuestas de los jóvenes profesionales y de los representantes de las organizaciones miembro del CSEE no coinciden plenamente. Los jóvenes docentes<sup>32</sup> participan en los órganos de toma de decisiones principalmente mediante el ejercicio del derecho al voto y el desarrollo de estrategias y planes de acción (imagen 6). La encuesta a los miembros del CSEE revela que los profesores jóvenes participan en el desarrollo de estrategias y planes de acción, así como en los comités juveniles. Concretamente, el 43 % de los encuestados (miembros del CSEE) indicaron que implican a los miembros jóvenes en el desarrollo de las estrategias y planes de acción, mientras que el 34 % de la muestra indicó que implica a los representantes de las estructuras juveniles en la toma de decisiones. La garantía del derecho al voto solo se indicó en el 20 % de las respuestas de la encuesta a los miembros. Las cuotas de representación suponen la herramienta menos habitual para involucrar a los miembros jóvenes en la toma de decisiones (imagen 7).

*Imagen 6: Participación de los miembros jóvenes en la toma de decisiones (%)*

---

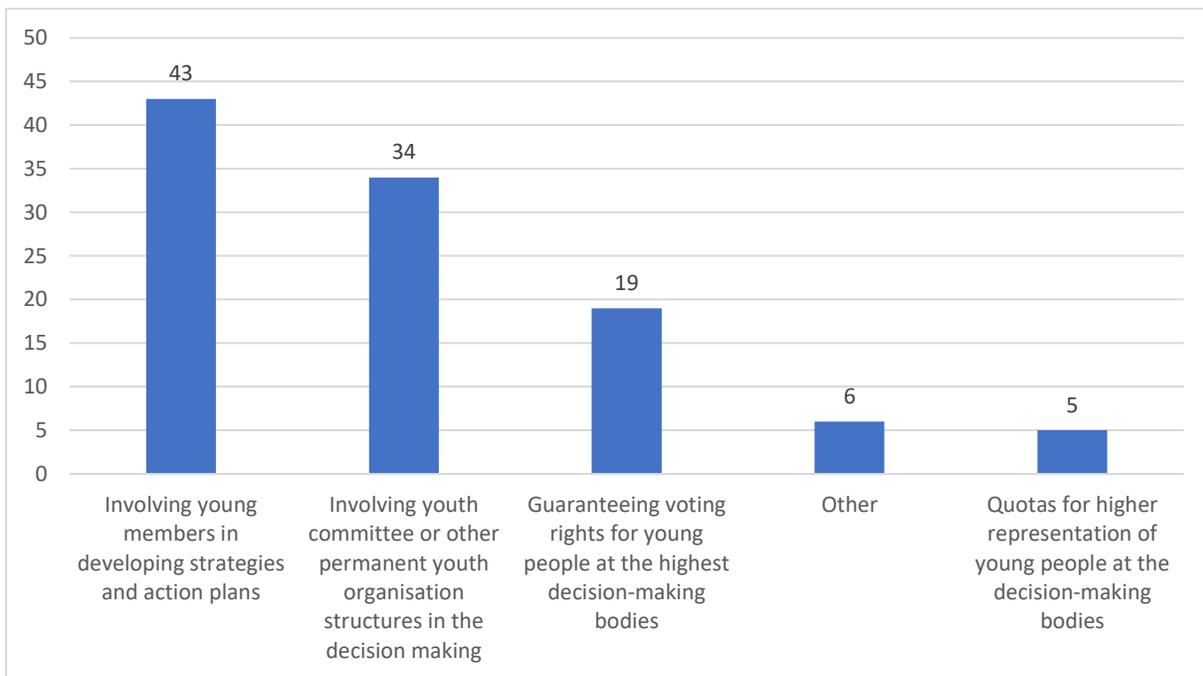
<sup>32</sup>La muestra de jóvenes profesores presentó trabajadores sindicalizados.



Fuente: Encuesta individual a jóvenes profesionales de 2021. N = 64, solo miembros.

Pregunta 16: ¿Cómo se involucran los miembros jóvenes de su sindicato en la toma de decisiones?

Imagen 7: Perspectiva de los miembros: participación de los miembros jóvenes en los órganos de toma de decisiones (%)



Fuente: Encuesta a miembros del CSEE de 2021, N = 107

P11: ¿Cómo se involucra a los miembros jóvenes en la toma de decisiones dentro de su organización? (Hay más opciones posibles)

Las entrevistas realizadas entre las organizaciones miembro del CSEE han identificado formas específicas de implicar a los jóvenes profesores en los órganos de toma de decisiones. Por ejemplo, el Sindicato Libre de Educadores y Científicos de Georgia (ESTUG) involucra de manera informal a los miembros jóvenes en

la toma de decisiones de la organización, a fin de asegurar un compromiso continuo y sin fisuras de la generación más joven. En cada reunión de la junta, se invita a los miembros jóvenes para que vean y conozcan cómo funcionan los órganos de decisión. Y lo mismo ocurre en el ámbito regional, cada asamblea tiene que incluir a cinco miembros jóvenes entre los participantes<sup>33</sup>. Los presidentes de los comités juveniles (u otros tipos de estructuras juveniles) de algunos sindicatos tienen derecho a votar o a ocupar un asiento en los órganos de toma de decisiones del sindicato<sup>34</sup>. En otros sindicatos, las estructuras juveniles redactan recomendaciones o participan en los grupos de trabajo que preparan los planes de acción<sup>35</sup>.

#### **Un comité para los recién incorporados en Irlanda**

Para poder involucrar a los miembros jóvenes en el proceso de toma de decisiones, la gente necesita sentir que se la escucha y que disfrutará de algún beneficio directamente, como ser mejor profesor o hacer que el trabajo resulte más sencillo. Por lo tanto, tener establecidas las estructuras apropiadas es de gran importancia. Por ejemplo, el **Sindicato de Profesores de Irlanda** creó un Comité de Recién Incorporados, para tener en cuenta las recomendaciones de los jóvenes docentes y de los nuevos miembros. Los jóvenes que enseñan desde hace varios años se interesan cada vez más en las cuestiones de política nacional relativas a la educación. Además, el sindicato les proporciona información y la oportunidad de tener un mayor grado de involucración tiene un impacto significativo en la participación de los docentes jóvenes.<sup>36</sup>

Para aumentar la capacidad de los jóvenes profesionales de participar activamente en las actividades sindicales y en la toma de decisiones, algunos sindicatos de educación se centran en mejorar las aptitudes de liderazgo de sus miembros jóvenes. El Sindicato de Educación y Ciencia de Lituania (LESTU) está considerando la posibilidad de crear una Academia de Jóvenes Líderes. Según el LESTU, lo más es racional es formar a una nueva generación de líderes antes de que las generaciones de mayor edad dejen sus cargos, por lo que la continuidad es prioritaria. Los representantes de los sindicatos de educación reconocen que necesitan tener una visión a largo plazo. En el caso de los jóvenes, este es un buen momento para iniciar esta transformación en el ámbito regional y municipal. La academia ofrecería diferentes actividades. Por ejemplo, quieren centrarse en una escuela de idiomas extranjeros (principalmente inglés), comunicarse y compartir conocimientos con organizaciones del extranjero y ampliar sus horizontes. Quieren involucrarlos con jóvenes líderes sindicales educativos de Estonia y Letonia. Planean crear una escuela de verano internacional, involucrar a los países nórdicos y establecer una red juvenil más amplia. Por último, quieren fomentar un enfoque de abajo arriba.<sup>37</sup>

#### **Buenas prácticas en Lituania**

---

<sup>33</sup>INT5.

<sup>34</sup>INT2, INT4.

<sup>35</sup>INT1, INT2 INT8.

<sup>36</sup>INT1.

<sup>37</sup>INT6

Paradójicamente, la pandemia ha acelerado la transformación de una participación más intensa del joven docente en la toma de decisiones. Las reuniones en línea, los debates y los comentarios sobre los borradores de las estrategias, los planes de acción e incluso los convenios colectivos permiten que todas las decisiones se tomen mediante la cooperación de los jóvenes y que se escuchen sus voces. Últimamente, el desarrollo de las estrategias y los planes de acción se ha vuelto más transparente.

*«Una vez que aparecimos en línea, estábamos abiertos a todo el mundo, no solo a los profesores, sino también al público en general. Somos transparentes; puedes saber exactamente lo que estamos debatiendo». "*

Recopilan los comentarios principalmente a través de sesiones de preguntas y respuestas; esto ayuda a involucrar a terceras personas.<sup>38</sup>

La mayoría de las organizaciones entrevistadas ha creado estructuras u órganos específicos para los miembros jóvenes. Los sindicatos de educación implementan diferentes mecanismos con diversos niveles de formalización (comités juveniles, redes juveniles, etc.) que permiten que los miembros jóvenes participen en la toma de decisiones. Este es el caso del Sindicato de Trabajadores de Educación y Ciencia de Eslovaquia, donde la Comisión de Jóvenes Sindicalistas logró formar parte como invitado del más alto órgano de toma de decisiones. Además, recientemente aprobaron que el presidente de la Comisión tenga voz y voto. El sindicato opera sobre la base de recomendaciones no vinculantes, no en función de compromisos. No obstante, se tienen seriamente en cuenta las recomendaciones de la Comisión Juvenil. Sus miembros cuentan con el respeto de los colegas más experimentados. Aunque, en ocasiones, los miembros de mayor edad rechazan contar con un número más amplio de miembros jóvenes en las estructuras de toma de decisiones de los consejos regionales y de distrito, debido al hecho de que no entienden la importancia de la continuidad y la necesidad de trabajar con los líderes jóvenes.<sup>39</sup>

### **Un enfoque basado en los datos para explorar los intereses de los jóvenes docentes**

El Sindicato de Empleados de Educación y Ciencia de Rusia (ESEUR) recopila de forma sistemática información sobre diferentes aspectos de la participación de los jóvenes docentes en los sindicatos mediante el lanzamiento de una encuesta. El objetivo es utilizar un enfoque basado en los datos para comprender qué motiva a los profesores jóvenes a hacerse miembros de un sindicato, qué problemas son los que interesan principalmente a los miembros jóvenes o qué cambios ha supuesto la pandemia para los jóvenes docentes y sus condiciones laborales. El Comité de Jóvenes Profesores utiliza sus conclusiones y trabaja sistemáticamente en cuestiones de la juventud en todas las regiones.

---

<sup>38</sup>INT6

<sup>39</sup>INT2

Los jóvenes docentes del Sindicato de Educación de Montenegro (TUEM) están organizados en redes juveniles con una estructura bien formada. Su asamblea la conforman los delegados elegidos por la junta municipal a propuesta de las organizaciones sindicales. La Junta Ejecutiva está integrada por cinco miembros y se basa en el principio de la representación territorial. Y lo que es más importante, el presidente de la Red de Jóvenes es miembro de pleno derecho de la junta del sindicato y tiene derecho de voto. El presidente de la red representa a esta en las sesiones y comunica las necesidades, actividades y planes de trabajo de la misma.<sup>40</sup>

La investigación mostró que incluso en la era de la expansión de la comunicación a través de las redes sociales, los representantes de los sindicatos de educación consideran que las reuniones personales siguen siendo la herramienta más eficaz para acercarse a los jóvenes y hacer que se afilien. Parece que las reuniones personales brindan la oportunidad de explicar la función de los sindicatos de una manera comprensible, especialmente si los jóvenes líderes locales o regionales participan en el proceso de afiliación. A este respecto, en las organizaciones miembro del CSEE se observa una tendencia a ser más accesibles y abiertos a los recién incorporados a la profesión docente y a los jóvenes profesores, todo ello a través de la representación de los estudiantes de magisterio, la cooperación con las organizaciones estudiantiles, el aumento de la transparencia de cara al público y una comunicación más abierta con personas que no son miembros de dichas organizaciones. Al mismo tiempo, los sindicatos utilizan múltiples medios para involucrar a los miembros jóvenes en los órganos de toma de decisiones, ya sea mediante diferentes estructuras juveniles o involucrándolos en grupos de trabajo que redactan recomendaciones y planes de acción, con la intención de contar con una representación juvenil en esos grupos de trabajo. Esto ocurre principalmente en el ámbito federal o nacional de los órganos de gobierno del sindicato, mientras que se recomienda a las secciones locales y regionales que involucren en mayor medida en sus estructuras a los miembros jóvenes.

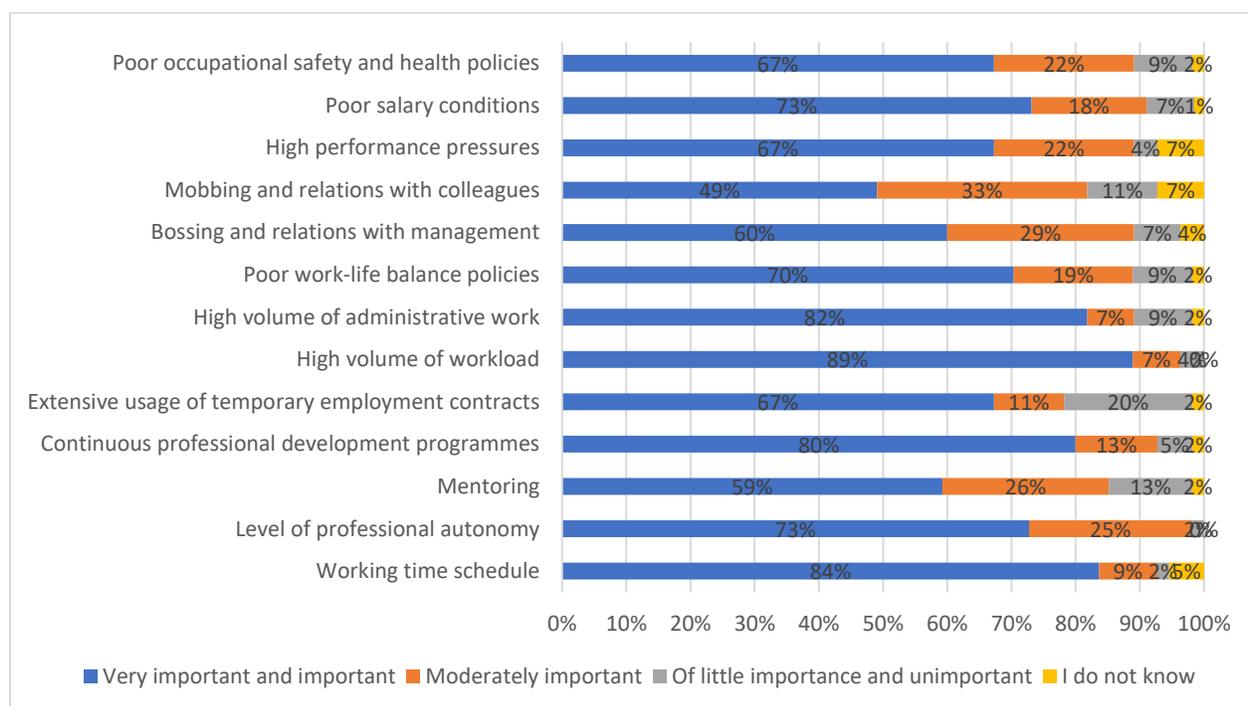
### 3.5 Principales problemas a los que se enfrentan los jóvenes en la profesión docente

Se preguntó a los representantes sindicales del CSEE acerca de las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes profesionales en relación con sus condiciones de trabajo y la profesión docente. Como puede observarse en la imagen 8, las cuestiones más destacadas en las condiciones laborales son principalmente el elevado volumen de trabajo (89 % de los miembros), el horario de trabajo (84 %), el elevado volumen de trabajo administrativo (82 %) y las cuestiones relacionadas con los programas de desarrollo profesional continuo (80 %).

---

<sup>40</sup>INT4

Imagen 8: Evaluación por parte de los miembros de los problemas con las condiciones de trabajo que el sindicato está abordando en el sector educativo (%)



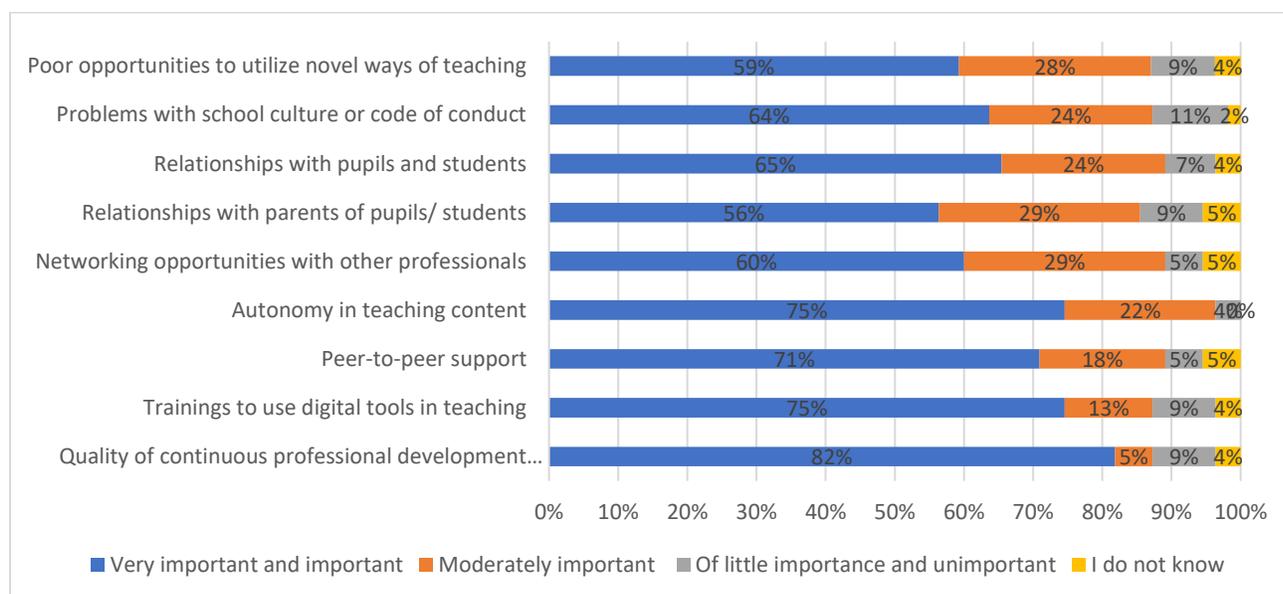
Fuente: Encuesta a miembros del CSEE de 2021, N = 55

P14: ¿Puede evaluar la importancia de los siguientes problemas (con respecto a las condiciones de trabajo en el sector educativo) que está abordando en su organización?

En cuanto a la evaluación de los problemas relacionados con la calidad de la profesión docente, los representantes de las organizaciones miembro del CSEE reflejan que la calidad de los programas de desarrollo continuo y la autonomía en los contenidos docentes son las cuestiones más importantes. Por otra parte, los representantes de los sindicatos educativos hacen menos hincapié en la cuestión de la

relación entre el profesor y el alumno en comparación con los profesores jóvenes, que la consideran un problema acuciante. Aquí hay un espacio potencial de mejora para ajustar las actividades a las necesidades de los docentes, especialmente de los recién incorporados, que necesitan un mayor apoyo al comienzo de su carrera profesional.

Imagen 9: Evaluación por parte de los miembros de los problemas de calidad de la profesión docente abordados por los sindicatos (%)



Fuente: Encuesta a miembros del CSEE de 2021, N = 55

P15: ¿Puede evaluar la importancia de los siguientes problemas (con respecto a la calidad de la profesión docente) que está abordando en su organización?

La constante evolución de la profesión docente y las reformas de la educación continua presionan a los jóvenes profesores para que modifiquen o mejoren sus aptitudes y competencias docentes. Las entrevistas han confirmado que la formación y el desarrollo profesional son necesidades primarias no resueltas de los jóvenes profesores.

Otros miembros del CSEE señalaron problemas específicos de sus países (según las entrevistas semiestructuradas):

- En Estonia, los planes de estudios de las facultades de magisterio no son exhaustivos; las facultades que luchan por una educación inclusiva no hacen demasiado hincapié en este aspecto<sup>41</sup>.
- En Irlanda, los sindicatos de educación también reconocieron los problemas de los jóvenes docentes más allá de la propia profesión, estrechamente relacionados con la escasez de profesores en general. La crisis de la vivienda es prevalente en todas las regiones, no solo en las grandes ciudades, debido a diferentes factores: 1) tendencias demográficas; 2) los problemas del sector de la construcción debido a la COVID-19; y 3) después de la caída del «tigre celta», las personas dejaron de alquilar casas. Como resultado de ello, Irlanda sufre una importante crisis de oferta docente relacionada con la fluctuación de los profesores. Hay dificultades importantes para contratar a nuevos profesores, lo que hace que estos enseñen materias para las que no están cualificados inicialmente, lo que da lugar a una disminución de la calidad de la enseñanza. Además, tanto los profesores jóvenes como los más experimentados se trasladaron para dar clases en Oriente Medio antes de que apareciera la COVID-19, debido a los salarios libres de impuestos<sup>42</sup>. La misma situación puede observarse en Portugal, donde los profesores jóvenes no pueden encontrar trabajo a jornada completa (ni, por lo tanto, cubrir los gastos de subsistencia con un salario bajo) ni adquirir experiencia profesional, mientras que en la próxima década, gran parte de los profesores que trabajan actualmente se jubilarán, lo que puede tener un grave impacto en el funcionamiento y la calidad del sistema educativo<sup>43</sup>.
- El Sindicato de Educación de Noruega reveló que los docentes jóvenes son más progresistas y están más abiertos a discutir temas para los que los miembros de mayor edad se muestran más reservados. Por ejemplo, la organización estudiantil preparó una serie para YouTube que abordaba el racismo, la violencia y otros temas sobre los que suele ser difícil hablar, pero que son muy importantes para ellos. La inclusión es otro tema importante para el sindicato, por lo que se imparten cursos sobre inclusión a los que pueden asistir los miembros<sup>44</sup>.
- Los contratos de corta duración y la «encadenación» de contratos se encuentran entre los problemas más cruciales de un profesor joven en numerosos países. El Sindicato de Educación de Montenegro reveló un problema, especialmente en el caso de las mujeres, para las que formar una familia representa un riesgo debido a la inseguridad en el empleo. Conseguir un contrato permanente está condicionado a dos años de enseñanza sin interrupción y a al menos 20 horas de enseñanza por semana. Sin embargo, la distribución de las horas lectivas no es transparente y la organización planea priorizar la resolución de este problema.<sup>45</sup>
- Algunos de los representantes sindicales entrevistados revelaron que las encuestas periódicas sobre estas necesidades se difunden entre los miembros con el objetivo de identificar con mayor precisión los problemas más urgentes de (y no solo) los jóvenes docentes. Este es el caso de Noruega, Irlanda, Estonia y Rusia.

---

<sup>41</sup>INT7.

<sup>42</sup>INT1.

<sup>43</sup>INT8.

<sup>44</sup>INT3.

<sup>45</sup>INT4.

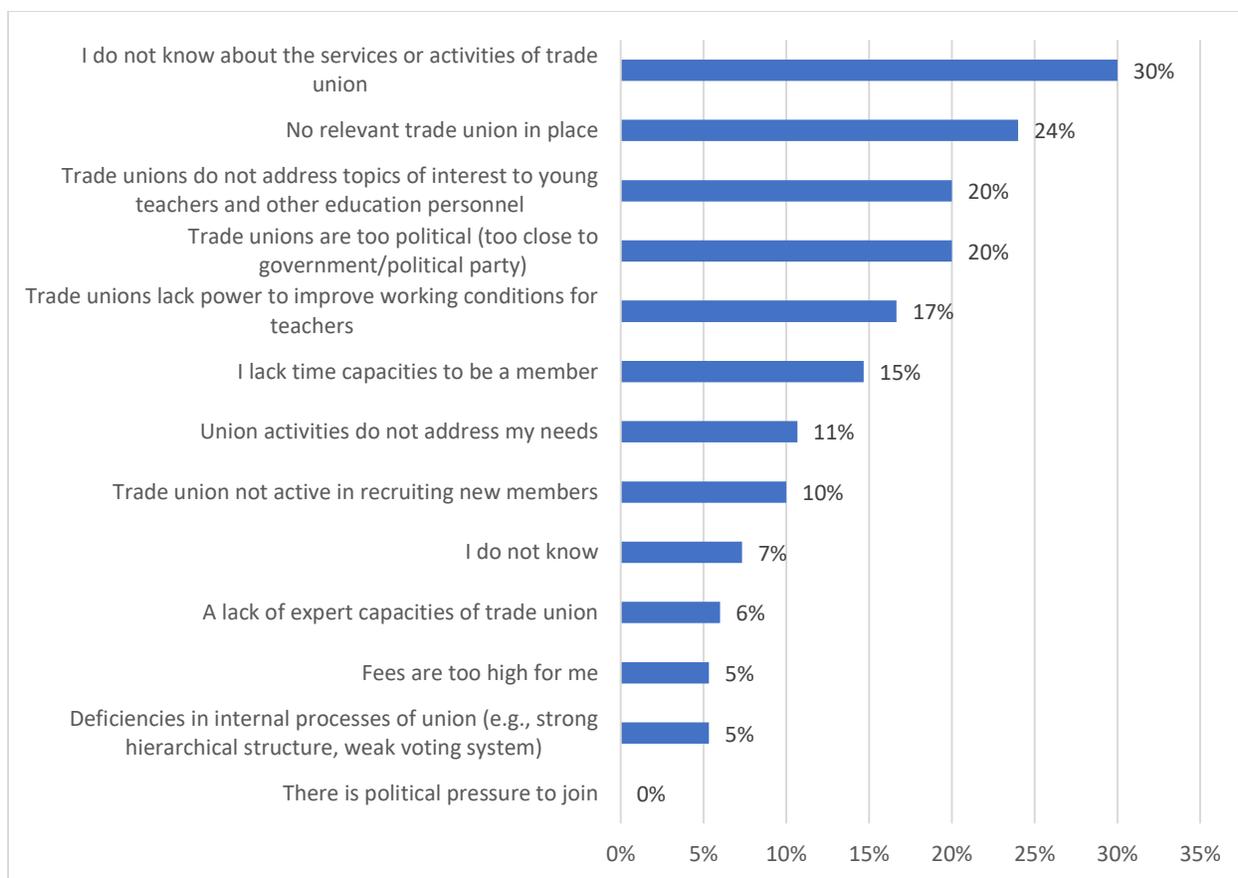
## 4 Perspectivas de los jóvenes profesores y otros miembros del personal educativo

La encuesta de jóvenes profesionales del sector educativo, tanto sindicalizados como no sindicalizados, exploró diferentes dimensiones de sus condiciones de trabajo, los desafíos percibidos y su relación con los sindicatos de educación. La encuesta se llevó a cabo en todos los países en los que se ubican las organizaciones miembro del CSEE. De manera más concreta, este capítulo examina las razones que subyacen en la falta de voluntad de los jóvenes docentes para afiliarse a los sindicatos, así como las consideraciones sobre la posible afiliación a un sindicato en el futuro y las actitudes hacia las actividades sindicales, es decir, incluida la participación de los miembros jóvenes en los órganos de toma de decisiones y los desafíos actuales que afrontan los docentes jóvenes en su vida profesional.

### 4.1 Actitudes de los jóvenes docentes respecto a la afiliación sindical

Al analizar las respuestas recibidas de los jóvenes profesionales, los profesores jóvenes y otros miembros del personal educativo que aún no están sindicalizados indicaron diferentes razones para no afiliarse a los sindicatos (imagen 10). Algo menos de un tercio de ellos declaró que la falta de información sobre los servicios y actividades sindicales era una razón fundamental para no afiliarse a un sindicato, mientras que una cuarta parte indicó que no hay ningún sindicato relevante presente en su lugar de trabajo. Alrededor del 20 % de ellos afirmó que los sindicatos no atienden las necesidades de los profesionales jóvenes o que están vinculados al gobierno o a un partido político. Alrededor del 17 % de los encuestados no se había afiliado a ningún sindicato debido a sus dudas sobre la capacidad de los sindicatos para mejorar las condiciones laborales. El quince por ciento de los encuestados declaró que no tiene las capacidades personales para afiliarse, mientras que aproximadamente el 10 % de ellos indicó que los sindicatos no atienden sus necesidades o que no están activos de cara a la inscripción de nuevos miembros.

*Imagen 10: Razones de los docentes para no afiliarse a un sindicato (%)*

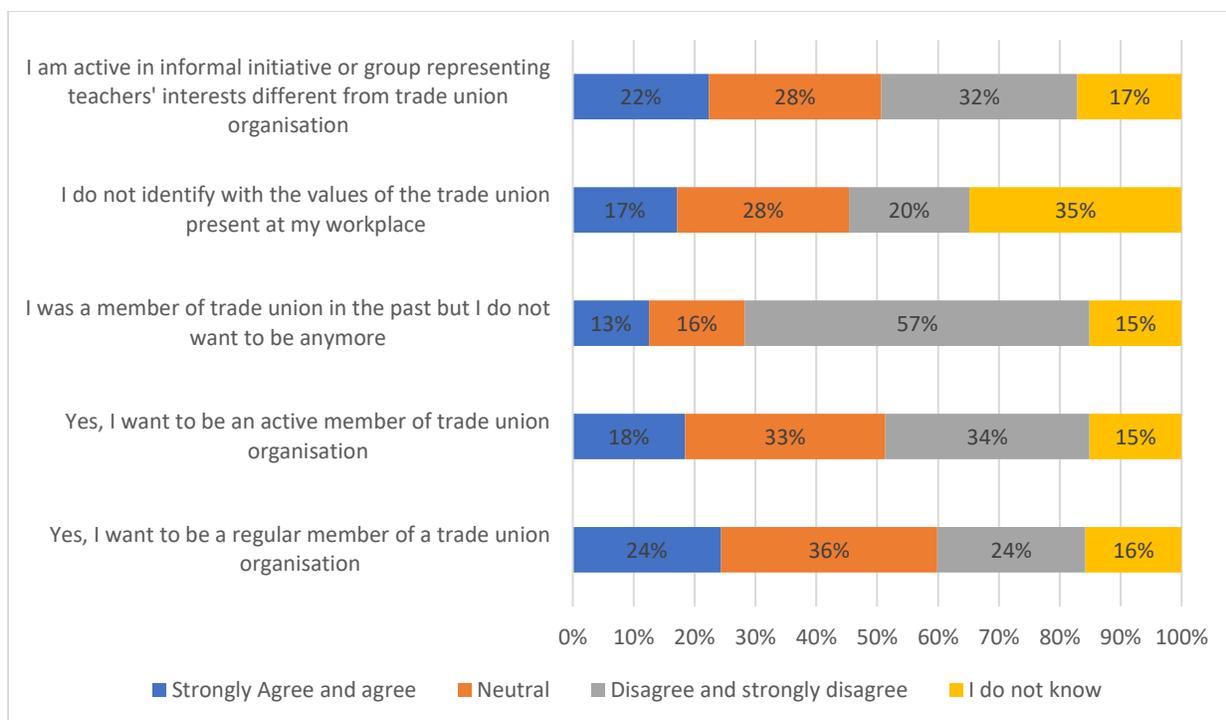


Fuente: Encuesta individual a jóvenes profesionales N = 150, únicamente no miembros.

P10: ¿Puede seleccionar las razones por las que no es miembro de ningún sindicato? (Más opciones posibles)

A los jóvenes profesores que no son miembros de ningún sindicato también se les preguntó sobre sus consideraciones para afiliarse en el futuro. Como se ve en la imagen 11, una cuarta parte de los encuestados (entre los docentes no sindicalizados) declararon que quieren convertirse en miembros de pleno derecho de un sindicato, mientras que el 18 % de ellos declararon que quieren ser miembros activos de un sindicato. Sin embargo, más de una quinta parte de los encuestados afirmaron que participan activamente en otras iniciativas o grupos que representan los intereses de los docentes sin ser una organización sindical. Por el contrario, el 17 % de los encuestados no se identifican con los valores del sindicato existente en su lugar de trabajo.

Imagen 11: Actitudes de los jóvenes docentes (no sindicalizados) respecto a la afiliación sindical (%)



Fuente: Encuesta individual a jóvenes profesionales, N = 150, no miembros.

P11: Seleccione en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

## 4.2 Actitudes de los jóvenes docentes con respecto a las actividades sindicales

Por otro lado, los resultados de la encuesta a los jóvenes profesionales muestran que los jóvenes docentes no sindicalizados identifican como temas prioritarios la mejora de las condiciones de trabajo, la negociación salarial y los programas de desarrollo profesional (imagen 12), y destacaron la necesidad de mejorar en igualdad de género, así como en las prácticas de no discriminación en el lugar de trabajo. La gran participación de los miembros jóvenes en los órganos de toma de decisiones y su implicación activa en el desarrollo de las estrategias y los planes de acción de los sindicatos también se consideran una cuestión crucial.

Imagen 12: Jóvenes profesionales no sindicalizados: preferencias del profesorado en lo que respecta a las actividades que deben llevar a cabo los sindicatos para los miembros jóvenes (%)

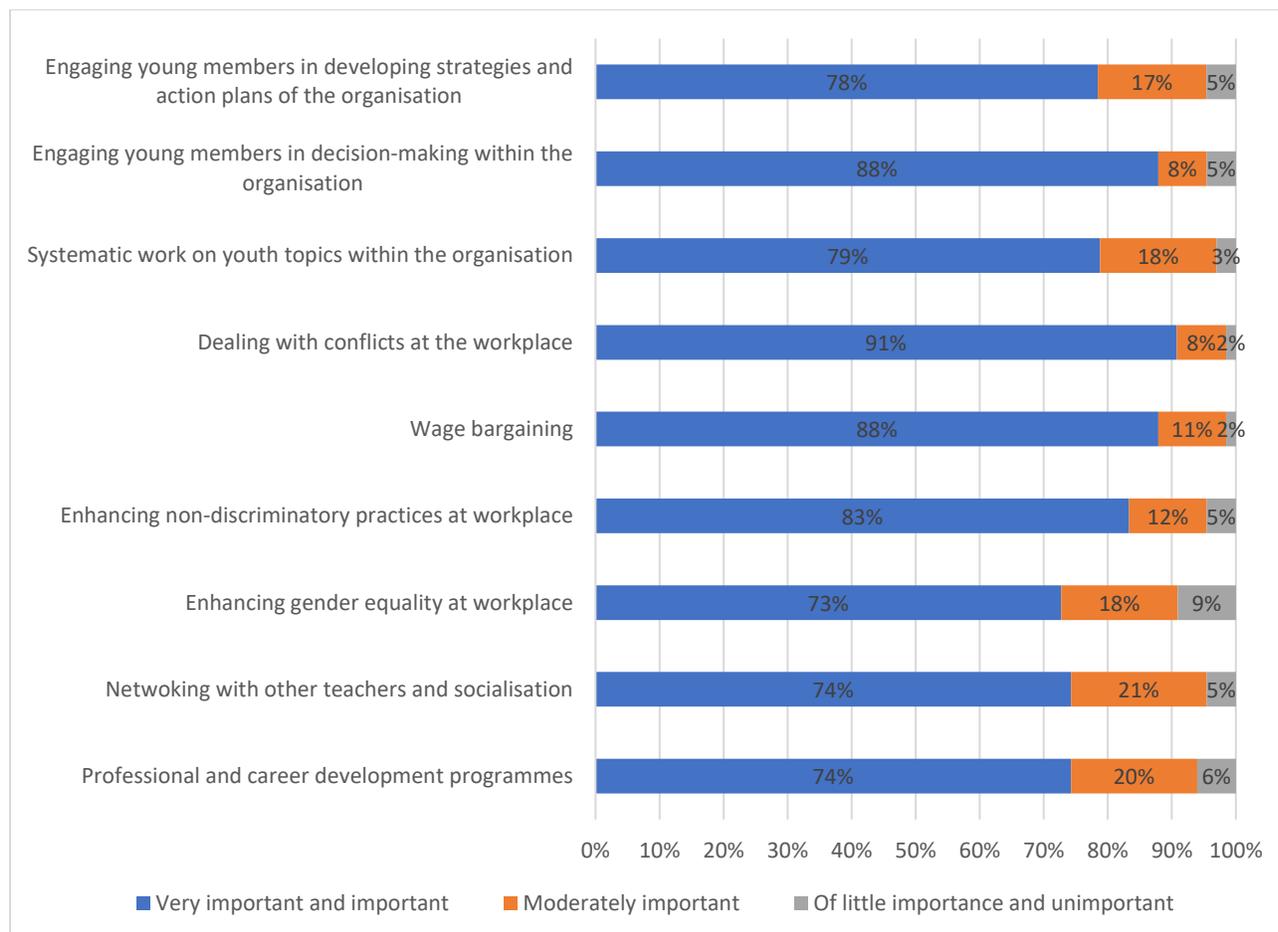


Fuente: Encuesta individual a jóvenes profesionales, N = 150, no miembros.

P13: ¿Qué actividades deben realizar los sindicatos del sector educativo para los jóvenes docentes por orden de importancia?

Cabe destacar que los docentes sindicalizados y aquellos que no lo están tienen unas preferencias ligeramente diferentes en cuanto a las actividades sindicales destinadas a los miembros jóvenes. Como se puede ver en las imágenes 12 y 13, los docentes miembro de un sindicato consideran extremadamente importante y esencial involucrar a los jóvenes en los procesos de toma de decisiones, particularmente en lo que respecta a la participación de los jóvenes en el desarrollo de estrategias y planes de acción (78 % de los miembros en comparación con el 71 % de los no miembros) y la toma de decisiones dentro del sindicato (88 % de los miembros en comparación con solo el 66 % de los no miembros). Los miembros también hicieron más hincapié en la encuesta en el trabajo sistémico en temas de juventud (79 % frente a 64 %) y en el tratamiento de los conflictos en el lugar de trabajo (91 % frente a 76 %) en comparación con los profesores no sindicalizados. Por otra parte, la percepción de la importancia de cuestiones como los programas de desarrollo profesional y laboral, la creación de redes y la socialización o la mejora en materia de igualdad de género son muy similares entre los miembros y los no miembros.

Imagen 13: Preferencias de los docentes sindicalizados en lo que respecta a las actividades que los sindicatos deben organizar para los miembros jóvenes (%)

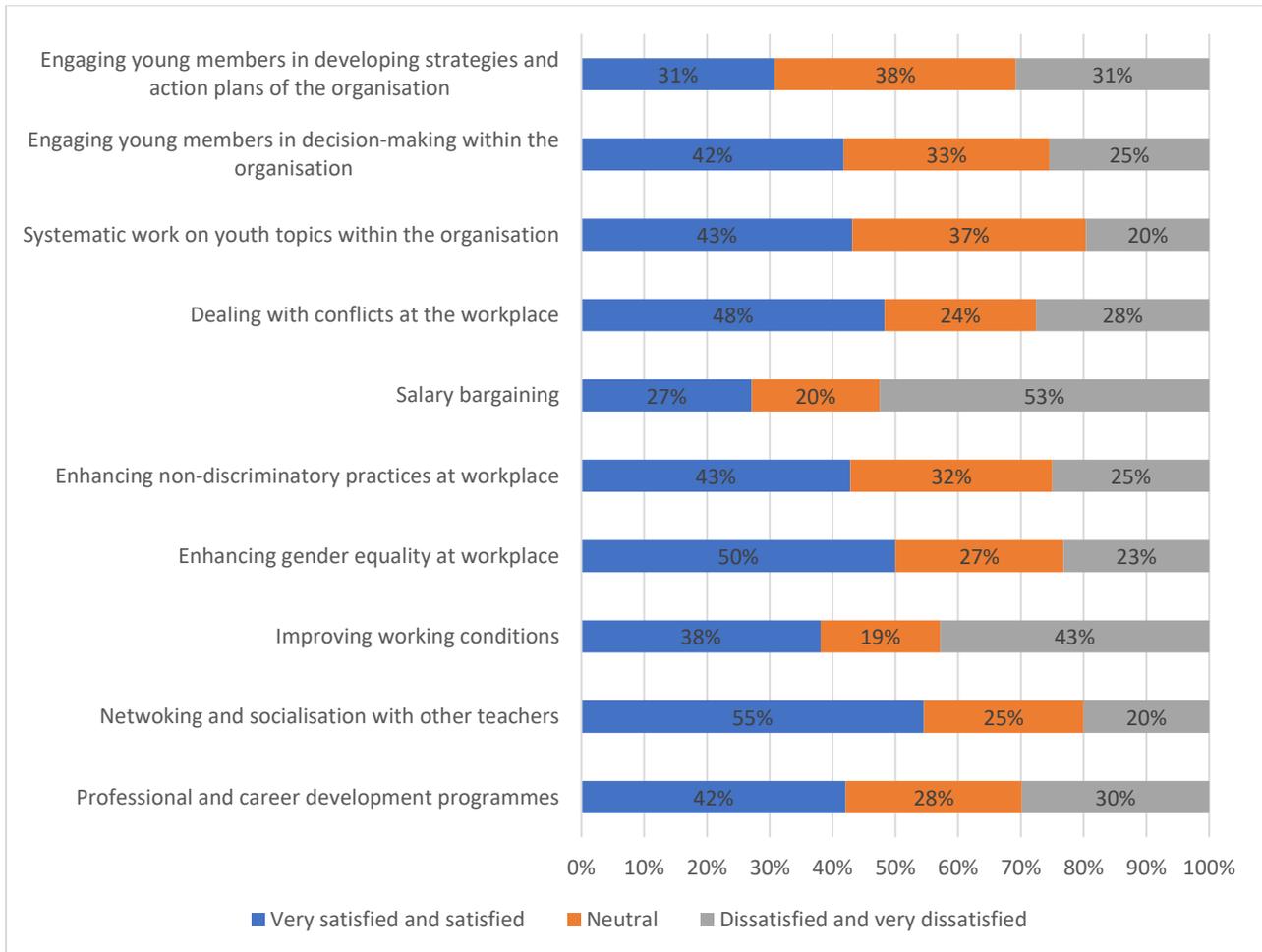


Fuente: Encuesta individual a jóvenes profesionales de 2021. N = 66

P18 para miembros: ¿Qué actividades deben realizar los sindicatos del sector educativo para los jóvenes docentes por orden de importancia?

Como se indica en la imagen 14, los miembros jóvenes de los sindicatos de educación están insatisfechos, principalmente, con la negociación salarial y con la mejora de las condiciones de trabajo llevadas a cabo por los sindicatos. Aproximadamente un tercio de ellos expresó su insatisfacción con la calidad de los programas de desarrollo profesional y las perspectivas de la carrera docente. Los profesores jóvenes indicaron también su insatisfacción con el nivel de compromiso que tienen los miembros jóvenes en cuanto a la toma de decisiones y al desarrollo de las estrategias y los planes de acción de los sindicatos. En cambio, más de la mitad de los encuestados declararon que estaban muy satisfechos o satisfechos con las actividades sindicales vinculadas a la creación de redes y a la mejora de la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Imagen 14: Percepción de los jóvenes profesionales sobre la calidad de las actividades sindicales dedicadas a los miembros jóvenes (%)



Fuente: Encuesta individual a jóvenes profesionales, N = 63, miembros.

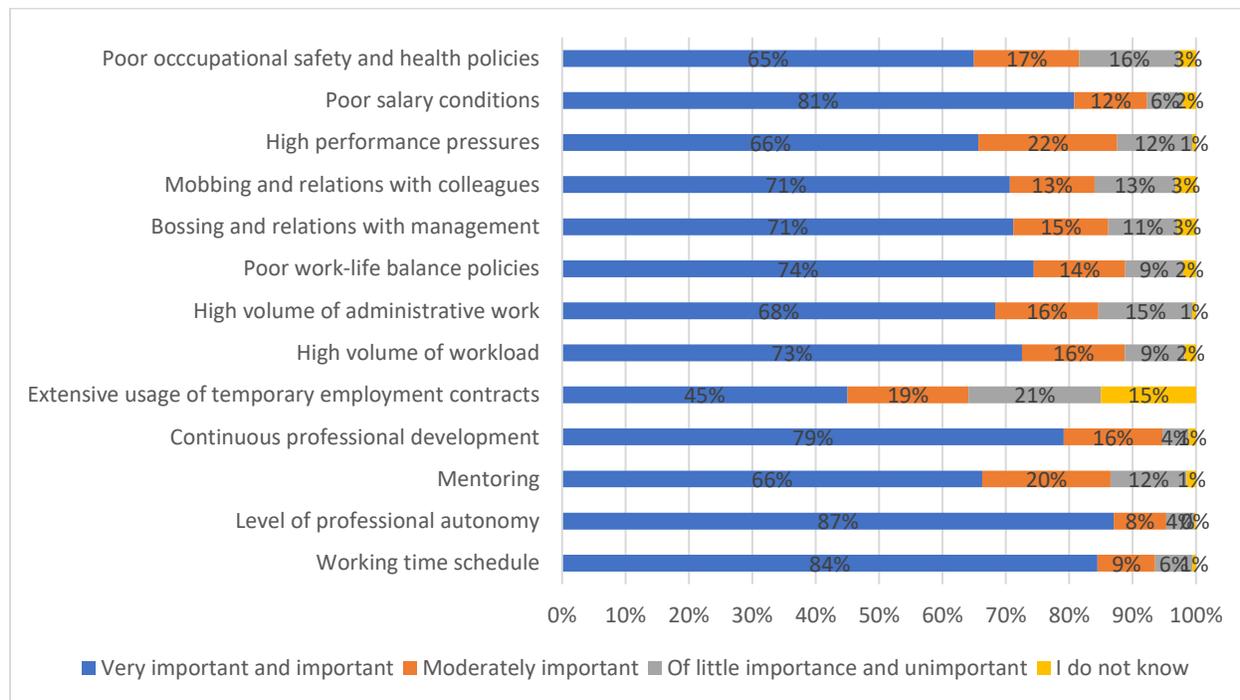
P15: ¿Cómo de satisfecho está con la calidad de las siguientes actividades destinadas a los profesores jóvenes que lleva a cabo el sindicato del que es miembro?

### 4.3 Perspectivas sobre los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes profesionales de la educación

Para impulsar la afiliación y la participación de los docentes jóvenes en los sindicatos, el conocimiento de sus necesidades es muy relevante. Por lo tanto, la encuesta se centró en identificar los principales

problemas a los que se enfrentan actualmente los jóvenes docentes (imagen 15). El nivel de autonomía profesional (87 %), el horario de trabajo (84 %) y las malas condiciones salariales (81 %) son los problemas más acuciantes para los trabajadores del sector de la educación. El desarrollo profesional continuo (79 %) y las deficientes políticas de conciliación entre el trabajo y la vida privada (74 %) son otras cuestiones de gran importancia. La prevalencia de los contratos de trabajo temporales es el problema menos importante y parece ser específico de cada país (por ejemplo, Montenegro).<sup>4647</sup>

Imagen 15: Evaluación del profesorado respecto a la importancia de los problemas relacionados con las condiciones de trabajo (%)



Fuente: Encuesta individual a jóvenes profesionales de 2021. N = 341

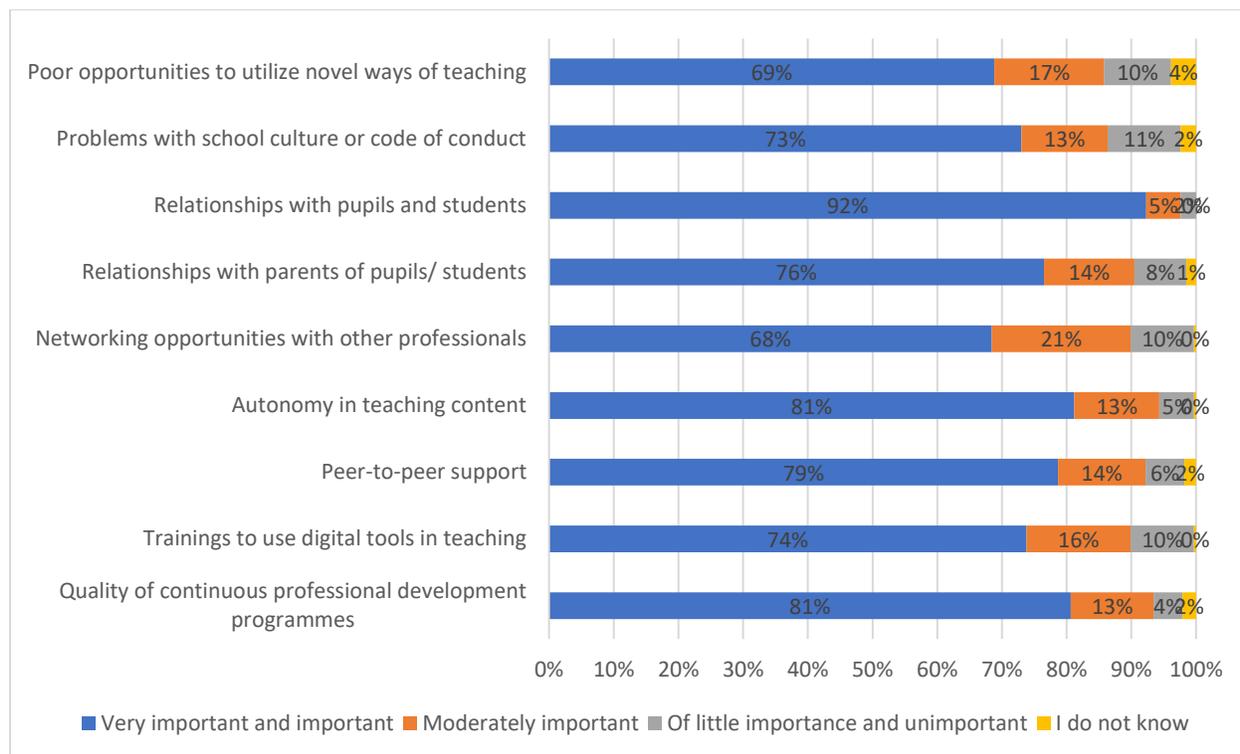
Pregunta 6: ¿Puede evaluar la importancia de los siguientes problemas que afronta en sus condiciones laborales?

Al profundizar en los problemas específicos de la calidad de la profesión docente, los problemas más críticos a los que se enfrentan los profesores son sus relaciones con los alumnos y estudiantes y la autonomía en el contenido de la enseñanza, algo supuestamente interconectado con la mala calidad de los programas de desarrollo profesional continuo.

<sup>46</sup>INT4

<sup>47</sup>No hubo diferencias significativas entre las respuestas de los jóvenes profesionales sindicalizados (N = 93) y los no sindicalizados (N = 248) con respecto a las preguntas 6 y 7.

Imagen 16: Evaluación del profesorado respecto a la importancia de los problemas relacionados con la calidad de la profesión docente (%)



Fuente: Encuesta individual a jóvenes profesionales de 2021. N = 341

Pregunta 7: ¿Puede evaluar la importancia de los siguientes problemas a los que se enfrenta con respecto a la calidad de la profesión docente?

Las expectativas hacia los sindicatos están estrechamente relacionadas con las necesidades y problemas identificados a los que se enfrentan los profesores y otros miembros del personal educativo. Por ejemplo, los docentes preferirían que los sindicatos de educación se ocuparan de los conflictos en el lugar de trabajo, que participaran más en la negociación salarial y que permitieran que los miembros jóvenes se implicaran en la toma de decisiones de la organización. Estas son las actividades que los docentes preferirían relacionar con los sindicatos.

Las razones que explican la falta de motivación para afiliarse a un sindicato son múltiples y están asociadas con la falta de información sobre el sindicato y el hecho de que no se haya establecido ningún sindicato en el lugar de trabajo, así como con cuestiones de confianza y reputación relacionadas con la percepción de que los sindicatos no atienden las necesidades de los profesores jóvenes o de que no tienen impacto en el ámbito normativo. Sin embargo, la investigación también muestra que una gran parte de los jóvenes docentes no sindicalizados desean afiliarse a un sindicato o al menos no son reacios a hacerlo. Esto brinda a los sindicatos de educación la oportunidad de despejar las barreras antes mencionadas y que los docentes jóvenes identifiquen con respecto al acceso a la afiliación sindical. A este respecto, y desde la perspectiva de las actividades que más interesan a los jóvenes profesionales, tanto los docentes sindicalizados como los no sindicalizados y el resto del personal educativo hacen especial hincapié en los programas de desarrollo profesional y laboral, en los mecanismos de creación de redes y en la mejora en

materia de igualdad de género en el lugar de trabajo, como las actividades que se espera que lleven a cabo los sindicatos. Por otro lado, los docentes sindicalizados están más interesados en involucrar a los miembros jóvenes en los procesos de toma de decisiones, especialmente en el desarrollo de estrategias y planes de acción, en comparación con quienes no son miembros. Esta conclusión se podría relacionar con el hecho de que están más familiarizados con el proceso interno del sindicato al que pertenecen. Los problemas identificados por los docentes encuestados reflejan en cierta medida las preferencias por las actividades que los sindicatos de educación deberían realizar para los miembros jóvenes: los docentes encuestados destacaron los problemas con las relaciones profesor-alumno o profesor-familia, los programas de desarrollo profesional continuo, las malas condiciones salariales, el horario de trabajo y la autonomía profesional.

## 5 Conclusiones

Los sindicatos de educación emplean diferentes métodos de incorporación para llegar a los profesores jóvenes, principalmente la afiliación personal por parte de los propios miembros, sobre todo en el ámbito escolar o por medio de líderes locales. En este sentido, nuestra investigación mostró que los canales de las redes sociales no suelen servir como un instrumento de afiliación, sino más bien como una herramienta de comunicación efectiva con los miembros jóvenes ya inscritos. Los sindicatos de educación nacionales/federales pueden carecer de estrategias de afiliación desarrolladas para acercarse a los docentes jóvenes, por lo que se articularían a través de sus organizaciones locales y regionales. En cambio, tienden a proporcionar herramientas blandas, como directrices y recomendaciones a sus organizaciones locales y regionales y respaldan el proceso de afiliación en el ámbito regional/local. Los resultados de las entrevistas muestran que es más probable que los encuentros personales específicos con miembros potenciales y en su contexto local den lugar a la afiliación a un sindicato antes que unas campañas más amplias en todo el país.

Las organizaciones miembro del CSEE declaran que llevan a cabo una amplia gama de actividades para los miembros jóvenes, principalmente programas de formación y desarrollo profesional, oportunidades de creación de redes, incluidos eventos sociales, y la participación de los compañeros jóvenes en las estructuras sindicales juveniles. Al mismo tiempo, los docentes jóvenes sindicalizados están interesados no solo en los programas de desarrollo profesional y las oportunidades de creación de redes, sino también en cuestiones novedosas como la igualdad de género y las prácticas de no discriminación en el lugar de trabajo.

En lo que se refiere a la participación de los jóvenes docentes en las estructuras sindicales y, en particular, en los órganos de toma de decisiones, los miembros del CSEE hacen uso de diversos medios para implicar a los jóvenes. En la mayoría de las organizaciones sindicales entrevistadas, los miembros jóvenes están organizados en estructuras juveniles, como un Comité Juvenil, una red de jóvenes o una sección que representa a los miembros jóvenes. Estos organismos suelen contar con el apoyo de otras estructuras de toma de decisiones de la organización. Si bien el nivel de formalización de esos órganos juveniles puede

diferir, la mayoría de ellos tienen sus propios planes de trabajo, estructuras de gestión y actividades ambiciosas que se ajustan a las necesidades de los miembros jóvenes. Por otra parte, el establecimiento de esa estructura juvenil puede tropezar con algunos problemas. Por ejemplo, las prioridades de los jóvenes docentes podrían entrar en conflicto con las prioridades del sindicato en su conjunto. Otras dificultades para las actividades y los programas de los profesores jóvenes y otros miembros del personal educativo podrían ser las limitaciones financieras inducidas por la asignación a la sección juvenil de bajos recursos o carecer de presupuesto. La investigación también mostró que si no existen estructuras juveniles formalizadas, los sindicatos incluyen a sus miembros jóvenes en grupos de trabajo sobre diversos temas en los que estos pueden formular sus preferencias políticas.

La participación de los representantes de los jóvenes docentes en los órganos de toma de decisiones es fundamental para que tengan voz e influencia. De acuerdo con la encuesta individual a jóvenes profesionales, los jóvenes docentes participan principalmente en los órganos de toma de decisiones si se les garantiza el derecho al voto, así como en la elaboración de estrategias y planes de acción. La encuesta a los miembros del CSEE revela que los docentes jóvenes participan principalmente en estrategias de desarrollo, planes de acción y comités juveniles. El derecho al voto no se ha mencionado con tanta frecuencia y las entrevistas realizadas así lo confirmaron. En algunas de las organizaciones miembro, los representantes juveniles solo participan en reuniones de alto nivel como invitados u observadores. En algunas organizaciones miembro del CSEE, los representantes que participan en el Comité Juvenil poseen derechos al voto individuales o han obtenido recientemente este privilegio.

La pandemia supuso muchos desafíos debido a la transición a la enseñanza en línea. La situación empeoró significativamente para los profesores jóvenes con responsabilidades asistenciales (principalmente los que son padres), por lo que en algunos países en los que las escuelas han estado cerradas durante más tiempo, los profesores han estado enseñando en línea y cuidando a sus propios hijos en el hogar al mismo tiempo.

Según la encuesta individual a jóvenes profesionales, los principales desafíos a los que se enfrentan los docentes jóvenes en términos de condiciones de trabajo son el bajo nivel de autonomía profesional, el horario de trabajo y las malas condiciones salariales. La falta de desarrollo profesional continuo y las deficientes políticas de conciliación entre el trabajo y la vida personal son problemas adicionales de gran importancia. El problema más crítico relacionado con la calidad de la profesión docente son sus relaciones con los alumnos y estudiantes. Por ello, las actividades que se esperan de los sindicatos de educación deben centrarse en las cuestiones identificadas. Por ejemplo, los jóvenes docentes preferirían que los sindicatos se ocuparan en mayor medida de los conflictos en el lugar de trabajo, que participaran más en la negociación salarial y que permitieran que los miembros jóvenes participaran en la toma de decisiones de la organización.

También exploramos si los problemas revelados por los jóvenes docentes son los mismos que los identificados por los representantes sindicales. En cuanto a las condiciones laborales, la percepción de la importancia de algunos problemas desde la perspectiva de las organizaciones miembro del CSEE fue menor, lo que indica que los sindicatos perciben algunos temas como menos urgentes que los docentes jóvenes. En cuanto a las cuestiones relacionadas con la calidad de la profesión docente, los sindicatos no reconocen que la cuestión de las relaciones entre la familia y el profesorado sean tan apremiantes como

lo son para los profesores, mientras que los sindicatos hacen más hincapié en el volumen de trabajo administrativo y la carga de trabajo en general.

Además de los problemas identificados por las encuestas, las entrevistas revelaron dificultades adicionales:

- Precariedad de la profesión docente (inseguridad laboral y malas condiciones salariales en las etapas iniciales de la carrera profesional).
- La presión para un desarrollo profesional constante debido a las reformas educativas en curso contribuye al exceso de trabajo y al agotamiento de los jóvenes docentes.
- Aumento de las exigencias a la profesión docente que dan como resultado complicaciones en las relaciones profesor-alumno y profesor-familia, que además se aceleraron con la pandemia.

## 6 Recomendaciones

Para mejorar la eficacia de la afiliación de profesores jóvenes y su participación en las estructuras sindicales, se formuló un conjunto de recomendaciones normativas para los sindicatos educativos. Las recomendaciones se formularon a partir de los resultados de la investigación empírica de este estudio, concretamente encuestas en línea e investigaciones cualitativas. Se formularon recomendaciones normativas basadas en: **1) las perspectivas de los jóvenes profesionales no sindicalizados del sector de la educación (cuadro 5); 2) las perspectivas de los jóvenes profesionales sindicalizados (cuadro 6); 3) las perspectivas de los jóvenes profesionales, tanto sindicalizados como no sindicalizados, en áreas en las que no se identificaron diferencias entre estos dos grupos (cuadro 7); y 4) las perspectivas de las organizaciones miembro del CSEE (cuadro 8).** Al mismo tiempo, las recomendaciones se clasifican temáticamente en el contexto de diferentes ámbitos, como las estrategias de afiliación, las actividades para los miembros jóvenes, la participación de estos en los órganos de toma de decisiones y la resolución de diferentes cuestiones actuales relativas a la profesión docente y las condiciones laborales. Las recomendaciones que se presentan a continuación reflejan los desafíos y problemas que se plantean en cada área temática. Es importante destacar que en muchos casos las recomendaciones deben considerarse interrelacionadas, lo que significa que para aumentar la participación de los jóvenes profesionales en la estructura sindical deben implementarse múltiples políticas, ya que una recomendación refuerza la efectividad de otra.

*Cuadro 5: Recomendaciones basadas en las perspectivas de los jóvenes docentes no sindicalizados*

| Tema                                       | Resultados de la encuesta a los trabajadores  | Recomendaciones para los sindicatos  |
|--|---|--|
| <b>La incorporación de nuevos miembros</b> | La razón principal por la que los docentes jóvenes no están sindicalizados es la falta de información sobre el papel de los sindicatos y las actividades y servicios específicos que estos proporcionan a los miembros jóvenes. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar la intensidad de las campañas de información sobre sus actividades y servicios para profesores jóvenes.</li> <li>• Movilizar los departamentos de comunicación y preparar campañas específicas (personales o en línea) adaptadas a las necesidades del grupo objetivo.</li> <li>• Explorar los canales de comunicación disponibles y las formas más innovadoras de acercarse a los profesores jóvenes.</li> <li>• Fomentar y facilitar que los miembros jóvenes y los líderes sindicales locales incorporen a profesores jóvenes proporcionándoles diferentes formas de apoyo (financiero, asesoramiento, etc.).</li> <li>• Es especialmente importante explicar que los miembros jóvenes son una parte integral del sindicato y que existe una</li> </ul> |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | <p>plataforma sindical para que participen en la planificación de las políticas y en la toma de decisiones.</p>  |
|   | <p>La segunda razón más frecuente para no estar sindicalizado es que los jóvenes docentes creen que no hay un sindicato relevante en su lugar de trabajo.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar las estructuras del sindicato y facilitar la creación de sindicatos dentro de las instituciones educativas.</li> <li>• Acercarse a los profesores en su lugar de trabajo e informarles sobre la organización.</li> <li>• Instruir a las organizaciones para que sean más activas y ágiles en el ámbito escolar.</li> <li>• Apoyar a los líderes locales (miembros) proporcionándoles programas de asesoramiento y liderazgo.</li> </ul> |
|   | <p>Un hecho positivo es que una cuarta parte de los jóvenes docentes no sindicalizados quieren ser miembros de pleno derecho y una quinta parte de ellos desean ser miembros activos de los sindicatos.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar el conocimiento de que un gran grupo de jóvenes profesores podría querer sindicalizarse y acercarse a ellos activamente.</li> <li>• Apoyar a estos profesores en su decisión y hacer que su afiliación sea oficial (por ejemplo, simplificar el proceso de registro, proporcionar un seminario de bienvenida e introducción e involucrar a los nuevos miembros de inmediato en actividades que aborden sus problemas).</li> </ul>    |
|   | <p>El veintidós por ciento de los docentes no sindicalizados participan en actividades informales o en grupos que representan sus intereses de forma ajena a los sindicatos.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar esta información para determinar si las actividades informales se superponen con las actividades de la organización y utilizar el compromiso de los profesores jóvenes para sugerir que se unan esfuerzos y fuerzas.</li> <li>• Explorar cómo otros grupos informales representan los intereses de los profesores de una manera diferente y obtener inspiración para las actividades propias.</li> </ul>                               |
| <p><b>Actividades que se espera que realicen los sindicatos</b></p> | <p>Las expectativas en cuanto a los sindicatos por parte de quienes no son miembros son claras: mejorar las condiciones de trabajo en general, llevar a cabo explícitamente la negociación salarial y mejorar la igualdad de género junto con las prácticas de no discriminación en el lugar de trabajo. También se han destacado los programas de desarrollo profesional y laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar las expectativas de los no miembros a los planes de trabajo si aún no están incluidas.</li> <li>• Fortalecer las actividades relacionadas con el salario y otras condiciones de trabajo.</li> <li>• Preparar programas integrales para aumentar las competencias profesionales y el crecimiento laboral de acuerdo con los requisitos actuales de los currículos escolares.</li> </ul>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser tan específicos como sea posible y compilar el programa en función de un análisis detallado de las necesidades formativas.</li> </ul> |
|--|--|--|

Cuadro 6: Recomendaciones basadas en las perspectivas de los jóvenes docentes sindicalizados

| Tema  | Resultados de la encuesta a los trabajadores   | Recomendaciones para los sindicatos  |
|---|--|--|
| <b>Actividades preferidas y satisfacción con las actividades actuales</b>                               | Los jóvenes docentes sindicalizados prefieren en gran medida las actividades sindicales que se ocupan principalmente de los conflictos en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, casi el 50 % de los miembros jóvenes están satisfechos con la calidad de las actividades que abordan estos conflictos.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los conflictos interpersonales que afrontan los docentes podrían haberse intensificado por la pandemia y sus secuelas sociales, sanitarias y económicas. Por lo tanto, los sindicatos deben incorporar o continuar con sus actividades para apoyar a los docentes en la resolución de conflictos interpersonales y avanzar en los métodos de resolución de conflictos, de manera adecuada y oportuna.</li> </ul>  |
|   | Los miembros jóvenes ven las actividades de negociación salarial como una actividad sindical clave. Sin embargo, el grado de la satisfacción con estas actividades es relativamente bajo. Esto también está interconectado con la insatisfacción relativa a la actividad de los sindicatos para la mejora de las condiciones de trabajo de los jóvenes docentes. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar o intensificar los mecanismos de negociación salarial para los jóvenes docentes.</li> <li>• Investigar las posibilidades y aprovechar todas las oportunidades posibles para aumentar los ingresos de los profesores jóvenes, reflexionando continuamente sobre el coste de la vida y la inflación.</li> <li>• Considerar la posibilidad de negociar para proporcionar otros beneficios no financieros que mejorarían la situación social de los profesores jóvenes (como instalaciones de atención infantil, vales de trabajo doméstico, acceso a una atención médica de calidad, etc.).</li> </ul> |
| <b>Participación de los miembros jóvenes en las estructuras de toma de decisiones de los sindicatos</b> | Los miembros jóvenes también esperan una mayor involucración en la toma de decisiones dentro de la organización, en el trabajo sistémico sobre temas juveniles y en la participación en el desarrollo de estrategias y planes de acción. La satisfacción con las actividades de este tipo es modesta.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los jóvenes docentes esperan contar con mecanismos participativos de toma de decisiones dentro de los sindicatos. Por lo tanto, se debe:</li> <li>• Apoyar la estructura juvenil dentro de la organización como un organismo independiente con su propia estructura, plan de trabajo y presupuesto.</li> </ul>  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar la estructura juvenil a los órganos de gobierno general como parte inherente de la organización sindical y dar a los jóvenes docentes más espacio para el debate, el intercambio de conocimientos y la organización de sus propias actividades en el ámbito nacional e internacional.</li> <li>• Establecer procesos y mecanismos transparentes sobre cómo involucrar a las organizaciones juveniles en los órganos de toma de decisiones; desarrollar reglas claras sobre cómo se toman las decisiones, preferiblemente debatiéndolas con la organización juvenil.</li> <li>• Aumentar las competencias y responsabilidades de los organismos juveniles asignándoles regularmente derechos de voto, tareas e iniciativas.</li> <li>• Encontrar oportunidades en la situación actual de pandemia cuando la vida se traslada a los espacios virtuales. Eliminar las barreras territoriales y espaciales, reducir el coste de los viajes para asistir a las reuniones e invitar y comprometer a los profesores jóvenes con dificultades de acceso. Aprovechar esta situación y seguir desarrollando mecanismos participativos, como redactar y comentar documentos estratégicos y negociar temas relevantes a través de los espacios en línea.</li> </ul> |
|--|--|---|

*Cuadro 7: Recomendaciones basadas en la perspectiva compartida de jóvenes docentes tanto sindicalizados como no sindicalizados*

| <b>Tema</b>  | <b>Resultado de la encuesta a los trabajadores</b>  | <b>Recomendaciones para los sindicatos</b>   |
|--|---|--|
| <b>Problemas de los jóvenes docentes relacionados con las condiciones de trabajo</b> | El nivel de autonomía profesional es el problema más acuciante para los profesores jóvenes. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los docentes jóvenes pueden sentirse abrumados por las normas generales, los planes de estudio obligatorios y los mecanismos de control que se aplican en las instituciones educativas.</li> <li>• Los sindicatos podrían apoyar a los jóvenes docentes en su autonomía profesional y organizarlos para que aboguen por su</li> </ul> |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | <p>independencia, para que se incluyan sus voces en la creación de programas educativos y en las reformas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como algunos de los sindicatos también actúan como asociaciones profesionales, desempeñan un importante papel en la promoción y en la forma en que los jóvenes profesores pueden llegar a ser más independientes.</li> </ul>   |
|   | <p>Los horarios de trabajo y las malas condiciones salariales, interconectadas con las deficientes políticas de conciliación entre el trabajo y la vida personal, preocupan a los jóvenes profesores.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debido a los cierres de escuelas por la pandemia, los profesores jóvenes con responsabilidades asistenciales o con equipos de tecnología en línea inadecuados se han visto sobrecargados de tareas, a menudo, al borde del desgaste profesional.</li> <li>• Los sindicatos deben apoyar aún más a los jóvenes docentes en sus derechos relacionados con unas condiciones de trabajo dignas, para así cumplir con las normas de salud y seguridad, hacer valer el derecho a desconectar, presionar para poder reprogramar las tareas docentes en función de las responsabilidades asistenciales, etc.</li> </ul>             |
| <p><b>Problemas de los jóvenes profesores relacionados con la calidad de la profesión docente</b></p> | <p>Las relaciones con los alumnos y estudiantes (y sus familias) es el problema más acuciante para los jóvenes profesores.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las relaciones con los alumnos y estudiantes se han vuelto aún más difíciles e intensas durante la pandemia.</li> <li>• Si bien la educación continua debería estar financiada y proporcionada principalmente por el sector público, los sindicatos podrían redoblar sus esfuerzos para ofrecer a los jóvenes profesores formación de manera que cuenten con las habilidades adecuadas, como saber comunicarse con los estudiantes y las familias, proporcionar planes de apoyo a otros colegas, desarrollar una guía para la resolución de conflictos y proporcionar asesoramiento psicológico si es necesario.</li> </ul> |
|   | <p>Autonomía en los contenidos docentes (aplicable a todos los profesores)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al igual que ocurre con la problemática de la autonomía profesional de los jóvenes docentes, la autonomía en la enseñanza de contenidos es una cuestión importante para ellos. En algunos países, las reformas curriculares están en curso, sin embargo, sin que los docentes participen de una forma adecuada. Los sindicatos podrían seguir</li> </ul>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | abordando este problema abogando por una mayor participación de los jóvenes profesores en la elaboración de los planes de estudio, el material didáctico y los módulos de las asignaturas. Incorporar el principio de determinados grados de autonomía en los contenidos pedagógicos de los sistemas educativos sería una victoria para los profesores jóvenes.   |
|  | El desarrollo profesional continuo y, en especial, la calidad de los programas correspondientes representan una cuestión de gran importancia para los profesores jóvenes. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La rápida modificación de las exigencias del mercado laboral y los amplios cambios sociales (p. ej., la digitalización y la automatización) requieren una rápida adaptación de la profesión docente a estos nuevos desafíos. Los profesores deben reaccionar muy rápidamente a estos cambios y dominar los nuevos contenidos y métodos educativos en poco tiempo. Los sindicatos podrían abogar por un sistema más moderno de programas de desarrollo profesional continuo a nivel sectorial o escolar, sobre la base de las necesidades de los jóvenes profesores. A este respecto, los sindicatos podrían proporcionar al sector público los conocimientos y la experiencia sobre las necesidades de los docentes en materia de formación continua. Si la organización tiene la posibilidad de crear su propio programa de desarrollo, este debe seguir las necesidades específicas y las altas expectativas de los profesores jóvenes. El nivel de calidad del programa ofrecido debe superar el nivel de conocimientos y competencias de los profesores jóvenes, pues a menudo se utilizan para el autoestudio a través de las herramientas de aprendizaje más progresivas relativas al autodesarrollo.</li> </ul> |

Cuadro 8: Recomendaciones basadas en la perspectiva de los miembros del CSEE

| Tema                  | Resultados de la encuesta y las entrevistas a los miembros | Recomendaciones  |
|-----------------------|--|--|
| Métodos de afiliación | La afiliación en el lugar de trabajo y la llevada a        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si bien la mayoría de los miembros del CSEE utilizan varios métodos de afiliación de forma</li> </ul> |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>cabo por los propios miembros, así como las publicaciones y campañas en las redes sociales, son los métodos de incorporación más utilizados por los miembros del CSEE. Algunos miembros (p. ej., SK, RU) utilizan eventos especiales o reuniones de los organismos juveniles para acercarse a los líderes jóvenes con el objetivo de que se unan a las actividades sindicales. Esta recomendación puede basarse en los resultados del proyecto existente ¡SU TURNO! Este proyecto sirve para ofrecer a la organización perteneciente al CSEE las mejores prácticas en cuanto a la incorporación de jóvenes miembros.</p> | <p>simultánea, se suelen utilizar predominantemente uno o dos métodos. Recomendamos ampliar la cartera de métodos de afiliación y buscar uno innovador que pueda aumentar la proporción de jóvenes docentes afiliados.</p>   |
|   | <p>Los beneficios más frecuentes que se ofrecen a los miembros jóvenes son los programas de formación y desarrollo continuo. Por otra parte, la calidad de los programas de desarrollo se puso en tela de juicio en la encuesta realizada a los jóvenes profesionales.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Las organizaciones miembro del CSEE solo pueden ofrecer una oferta limitada de beneficios a los jóvenes profesores. Diversificar los beneficios ofrecidos. Por ejemplo, reducir la cuota de afiliación, reconociendo los bajos salarios de los profesores jóvenes, o ampliar las iniciativas de asesoramiento para los nuevos miembros. Aumentar la calidad de los programas de desarrollo y ajustarlos a las necesidades y altas expectativas de los jóvenes profesionales.</li> </ul> |
| <p><b>Actividades y prioridades para los miembros jóvenes</b></p> | <p>Los miembros del CSEE trabajan sistemáticamente en temas relacionados con los profesores jóvenes</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Inspirarse en los resultados de la encuesta y las entrevistas a otros miembros del CSEE y considerar la posibilidad de implementar actividades similares. P. ej., proporcionar asesoramiento jurídico y psicológico, organizar eventos deportivos y seminarios</li> </ul>   |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | sobre la conciliación entre la vida laboral y personal, formación sobre negociación y formación para jóvenes dirigentes.  |
|   | Encuestas ocasionales o periódicas sobre las necesidades y prioridades de los miembros jóvenes que garanticen su conformidad, expectativas y necesidades.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer una encuesta periódica o mantener debates abiertos (en línea o en persona) y dar la palabra a los profesores jóvenes para que se expresen sobre sus necesidades y problemas. Considerar también la posibilidad de invitar a docentes que no sean miembros. Utilizar diferentes grupos de Facebook que reúnan a los profesionales del sector educativo.</li> <li>• Asegurarse de que la encuesta sea accesible para todos los miembros (incluidos aquellos sin conexión a Internet) y hacer que los resultados estén disponibles públicamente.</li> <li>• Presentar de manera transparente cómo se han incorporado los resultados de la encuesta y los debates al programa de actividades y, de no ser así, cuáles son las razones por las que no se han abordado las prioridades de los jóvenes docentes.</li> </ul> |
| <b>Participación de los jóvenes docentes en la toma de decisiones</b>                             | La participación consiste principalmente en la garantía del derecho al voto y la implicación en el desarrollo de estrategias.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer, promover y apoyar a los organismos juveniles, desarrollar mecanismos transparentes para su participación y aumentar la independencia de los comités juveniles a fin de impulsar sus iniciativas y progresividad. Para obtener más recomendaciones, véase el cuadro anterior.</li> </ul>  |
| <b>Plataformas de comunicación para el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas</b> | Nuestra investigación mostró que algunos sindicatos agradecerían un intercambio de buenas prácticas más intenso e interactivo entre los distintos miembros del CSEE. Esto se puede llevar a cabo en forma de revisiones entre colegas, seminarios web interactivos o programas de aprendizaje mutuo. Estos debates pueden dar como resultado la | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar seminarios web interactivos que estén muy enfocados y orientados temáticamente. Temas sugeridos: la gestión del aula, el uso de las redes sociales en la afiliación de jóvenes, la relevancia del contacto personal en las estrategias de afiliación, la afiliación en el ámbito central o local, etc. Dejar que algunos miembros presenten su enfoque y sus prácticas con todo detalle, para luego dejar que los demás reflexionen sobre ello de manera innovadora. Por ejemplo, con la ventana de chat de Slido para identificar 3 palabras clave, para luego dejar que se expresen y que compartan sus métodos prácticos. Permitirles que compartan vídeos cortos preparados de antemano sobre</li> </ul>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>elaboración de un conjunto de herramientas para la acción por parte de las organizaciones pertenecientes al CSEE, orientadas temáticamente y que sirvan de guía para desarrollar actividades para los miembros jóvenes y estrategias de afiliación para quienes no sean miembros. Los avances en la aplicación del conjunto de herramientas se podrían evaluar periódicamente por parte de otros colegas (otros miembros del CSEE), p. ej., una vez al año. Esto mantendría la motivación de los miembros del CSEE de cara a implementar el conjunto de herramientas y a actualizarlo periódicamente.</p> | <p>sus éxitos, con el objetivo de mostrárselos a los demás miembros y que aprendan unos de otros. Realizado correctamente, esto puede aportar debates muy fructíferos y la identificación de elementos clave en una estrategia de afiliación exitosa. La clave es mantenerse muy enfocados y no cubrir demasiados temas en un solo evento. Por ejemplo, dedicar 2 horas a debatir solo un tema muy específico: si los jóvenes prefieren que los sindicatos contacten con ellos en persona, incluso durante sus estudios universitarios. En la próxima ocasión, dedicar 2 horas a debatir qué capacidades necesitan los sindicatos, y sus filiales locales, para llevar a cabo campañas en las redes sociales. A menudo se trata de personas motivadas y comprometidas, aunque menos acerca de la participación del personal financiero/profesional. Los miembros están interesados en los detalles para saber cómo otros tienen éxito en su trabajo con los jóvenes. Se necesita algo de esfuerzo para explorar este tema en mayor profundidad, más allá de las presentaciones estándar, pero resulta gratificante. Esta recomendación se basa en experiencias similares con el aprendizaje mutuo y la revisión entre colegas de otras instituciones, incluidos sindicatos, ONG, gobiernos y otras organizaciones, dentro de plataformas facilitadas por la Comisión Europea y la Autoridad Laboral Europea. Los seminarios web permiten organizar seminarios de aprendizaje mutuo con muy poco coste.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta recomendación podría complementar los proyectos ya existentes del CSEE, por ejemplo, «YOUR TURN! Teachers for trade union renewal»,<sup>48</sup> que ofrece a las organizaciones miembro del CSEE la oportunidad de intercambiar información sobre las prácticas y políticas sindicales actuales relacionadas con el empleo y la calidad del mismo.</li> </ul> |
|--|--|---|

<sup>48</sup>Para obtener más información, consulte <https://www.csee-etuice.org/en/projects/your-turn-teachers-for-trade-union-renewal/303-activites-2/3441-kick-off-conference>.

## Bibliografía

Dandalt, E., Gasman, M. y Goma, G., (2020). «The union behavior of young workers in education industry». *Personnel Review*, vol. 50, n.º 1, págs. 344-357.

OCDE (2021). «The State of global education. 18 months into the pandemic.». Disponible en <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1a23bb23-en.pdf?.expires=1643816197&id=id&accname=guest&checksum=94798EFDBBF44CC37E57E37307DA004D>

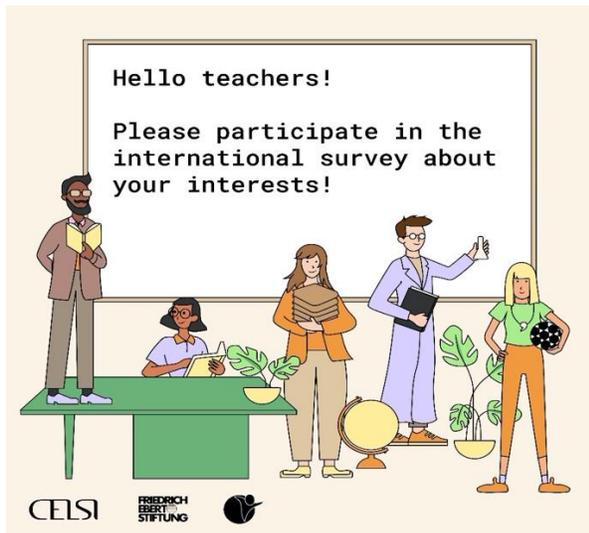
Stevenson, H., Milner, A. L. y Winchip, E. (2018). «Education Trade Unions for the Teaching Profession: Strengthening the capacity of education trade unions to represent teachers' professional needs in social dialogue».

Stevenson, H. (2007). «Restructuring teachers' work and trade union responses in England: Bargaining for change?». *American Educational Research Journal*, 44(2), 224-251.

Tailby, S. y Pollert, A. (2011), «Non-unionized young workers and organizing the unorganized», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 32, n.º 3, págs. 499-522.

## Anexo

Ilustración A1: Ejemplo de la ilustración utilizada en la campaña de Facebook para la encuesta a los profesores (traducida a todos los idiomas utilizados en los países en los que se ubican los miembros del CSEE, campaña dirigida a los jóvenes del sector educativo)



Fuente: Campaña en redes sociales del CELSI para la encuesta a jóvenes profesionales.

Cuadro A1: Respuestas por país en la encuesta para los miembros

| País                 | N.º de respuestas | País                             | N.º de respuestas |
|----------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| Albania              | 1                 | Kirguistán                       | 1                 |
| Armenia              | 1                 | Letonia                          | 1                 |
| Austria              | 1                 | Lituania                         | 2                 |
| Azerbaiyán           | 1                 | Malta                            | 1                 |
| Bielorrusia          | 1                 | Montenegro                       | 1                 |
| Bélgica              | 3                 | Países Bajos                     | 1                 |
| Bosnia y Herzegovina | 1                 | Noruega                          | 2                 |
| Bulgaria             | 1                 | Polonia                          | 1                 |
| Croacia              | 2                 | Portugal                         | 2                 |
| Chipre               | 1                 | República de Macedonia del Norte | 1                 |
| República Checa      | 1                 | Rumanía                          | 1                 |
| Estonia              | 1                 | Rusia                            | 1                 |
| Finlandia            | 2                 | Serbia                           | 2                 |
| Francia              | 1                 | Eslovaquia                       | 1                 |
| Georgia              | 1                 | Eslovenia                        | 1                 |
| Alemania             | 2                 | España                           | 1                 |
| Grecia               | 1                 | Suecia                           | 1                 |
| Hungría              | 1                 | Tayikistán                       | 1                 |
| Irlanda              | 3                 | Turquía                          | 1                 |
| Italia               | 1                 | Ucrania                          | 1                 |
| Kazajistán           | 1                 | Reino Unido                      | 3                 |
| TOTAL                |                   |                                  | 55                |

Fuente: Encuesta del CELSI a los miembros del CSEE

Cuadro A2: Número de respuestas por país en la encuesta a los profesores

| País                             | N.º de respuestas | Porcentaje |
|----------------------------------|-------------------|------------|
| República Checa                  | 43                | 12,6 %     |
| Rumanía                          | 39                | 11,4 %     |
| Ucrania                          | 22                | 6,5 %      |
| Bulgaria                         | 14                | 4,1 %      |
| Georgia                          | 13                | 3,8 %      |
| Reino Unido                      | 13                | 3,8 %      |
| Moldavia                         | 12                | 3,5 %      |
| Eslovaquia                       | 12                | 3,5 %      |
| Armenia                          | 10                | 2,9 %      |
| Portugal                         | 10                | 2,9 %      |
| República de Macedonia del Norte | 10                | 2,9 %      |
| Letonia                          | 10                | 2,9 %      |
| Albania                          | 9                 | 2,6 %      |
| Azerbaiyán                       | 9                 | 2,6 %      |
| Alemania                         | 9                 | 2,6 %      |
| Serbia                           | 9                 | 2,6 %      |
| Lituania                         | 9                 | 2,6 %      |
| Malta                            | 7                 | 2,1 %      |
| Polonia                          | 7                 | 2,1 %      |
| Italia                           | 7                 | 2,1 %      |
| Croacia                          | 6                 | 1,8 %      |
| Hungría                          | 6                 | 1,8 %      |
| Uzbekistán                       | 6                 | 1,8 %      |
| Bosnia y Herzegovina             | 6                 | 1,8 %      |
| Eslovenia                        | 5                 | 1,5 %      |
| Montenegro                       | 5                 | 1,5 %      |
| Estonia                          | 5                 | 1,5 %      |
| Grecia                           | 4                 | 1,2 %      |
| España                           | 3                 | 0,9 %      |
| Rusia                            | 3                 | 0,9 %      |
| Kirguistán                       | 2                 | 0,6 %      |
| Finlandia                        | 2                 | 0,6 %      |
| Turquía                          | 2                 | 0,6 %      |
| Bélgica                          | 2                 | 0,6 %      |
| Irlanda                          | 2                 | 0,6 %      |
| Chipre                           | 2                 | 0,6 %      |
| Tayikistán                       | 2                 | 0,6 %      |
| Francia                          | 2                 | 0,6 %      |
| Países Bajos                     | 1                 | 0,3 %      |
| Noruega                          | 1                 | 0,3 %      |

|       |     |       |
|-------|-----|-------|
| Total | 341 | 100 % |
|-------|-----|-------|

Fuente: Encuesta individual a jóvenes profesionales

Cuadro A3: Resumen de los entrevistados

| Código de la entrevista | País         | Organización  | Fecha de la entrevista  |
|-------------------------|--------------|---|-------------------------|
| INT1                    | Irlanda      | Sindicato de Profesores de Irlanda, TUI                         | 7 de diciembre de 2021  |
| INT2                    | Eslovaquia   | Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia, OZPŠaV  | 8 de diciembre de 2021  |
| INT3                    | Noruega      | Sindicato de Educación de Noruega, Utdanningsforbundet          | 9 de diciembre de 2021  |
| INT4                    | Montenegro   | Sindicato de Educación de Montenegro, TUEM                      | 12 de diciembre de 2021 |
| INT5                    | Georgia      | Sindicato Libre de Educadores y Científicos de Georgia, ESFTUG  | 12 de diciembre de 2021 |
| INT6                    | Lituania     | Sindicato de Profesores, Educación y Ciencia de Lituania, LESTU | 14 de diciembre de 2021 |
| INT7                    | Estonia      | Sindicato de Personal Educativo de Estonia, EEPU                | 15 de diciembre de 2021 |
| INT8                    | Portugal     | Federação Nacional da Educação, FNE                             | 18 de enero de 2022     |
| INT9                    | Rusia        | Sindicato de Empleados de Educación y Ciencia de Rusia, ESEUR   | 18 de enero de 2022     |
| INT10                   | Alemania     | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW                    | 19 de enero de 2022     |
| INT11                   | Países Bajos | Algemene Onderwijsbond, AOB                                     | 27 de enero de 2022     |

Cuadro A4: Lista de abreviaturas de países

| País                 | Abreviatura del país | País         | Abreviatura del país |
|----------------------|----------------------|--------------|----------------------|
| Albania              | AL                   | Kirguistán   | KG                   |
| Armenia              | AM                   | Letonia      | LV                   |
| Austria              | AT                   | Lituania     | LT                   |
| Azerbaiyán           | AZ                   | Malta        | MT                   |
| Bielorrusia          | BY                   | Montenegro   | ME                   |
| Bélgica              | BE                   | Países Bajos | NL                   |
| Bosnia y Herzegovina | BA                   | Noruega      | NO                   |

|                        |    |                                  |    |
|------------------------|----|----------------------------------|----|
| <b>Bulgaria</b>        | BG | Polonia                          | PL |
| <b>Croacia</b>         | HR | Portugal                         | PT |
| <b>Chipre</b>          | CY | República de Macedonia del Norte | MK |
| <b>República Checa</b> | CZ | Rumanía                          | RO |
| <b>Estonia</b>         | EE | Rusia                            | RU |
| <b>Finlandia</b>       | FI | Serbia                           | RS |
| <b>Francia</b>         | FR | Eslovaquia                       | SK |
| <b>Georgia</b>         | GE | Eslovenia                        | SI |
| <b>Alemania</b>        | DE | España                           | ES |
| <b>Grecia</b>          | GR | Suecia                           | SE |
| <b>Hungría</b>         | HU | Tayikistán                       | TJ |
| <b>Irlanda</b>         | IE | Turquía                          | TR |
| <b>Italia</b>          | IT | Ucrania                          | UA |
| <b>Kazajistán</b>      | KZ | Reino Unido                      | GB |

