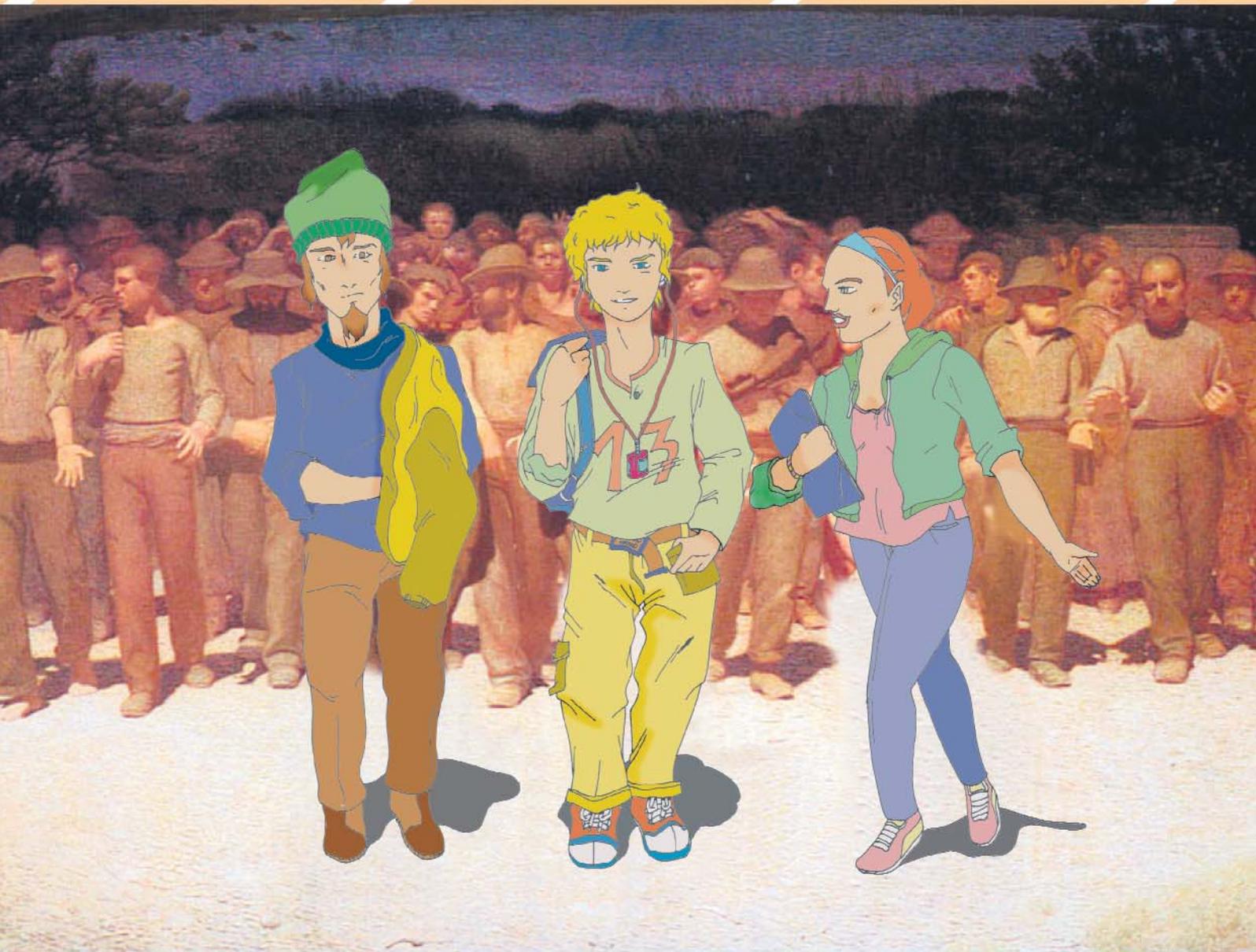


JOSVEN

Número 10 Primavera 2008

Subvencionado por:



www.uso.es

LA JUVENTUD EN ACCIÓN, POR UN TRABAJO DIGNO

Revista de la Juventud de la Unión Sindical Obrera

sumario

Revista nº 10. Primavera 2008

Noticias

Página 3

- Juventud anclada en la precariedad

Página 4

- ¿Legalización del falso autónomo?

Página 6

- El acoso laboral o mobbing

Páginas 8

- El espacio Europeo de Educación Superior

Páginas 10

- Los Impuestos, algo más que un coste

Página 12

- Hacia la renovación sindical

Páginas 14

- La tienda solidaria de Sotermun

Página 15

EDITORIAL

Coincide el lanzamiento de la revista con el comienzo de una nueva etapa de gobierno en España. Si en los últimos cuatro años la política social estuvo claramente marcada por ayudas directas (de gran efecto mediático pero de eficacia cuestionable), esperemos que esta legislatura sea la de las medidas estructurales para la mejora de los servicios públicos y avances en materia laboral. Pero no nos engañemos, aquí nadie regala nada. Sólo en la medida en que seamos capaces de movilizarnos para exigir mejoras laborales y sociales seremos capaces de cambiar la situación a mejor.

La juventud tenemos mucho que decir sobre el modelo social que queremos, y no sólo mediante el voto. Estar informados y organizados es fundamental para hacer que el debate político adquiera profundidad y no se convierta en un circo mediático.

Hemos querido con esta publicación seguir haciendo una labor de información y denuncia de problemas sociolaborales. Por tópico que resulte, sería injusto no agradecer la cantidad y calidad de colaboraciones que hemos recibido para este número por parte de voluntarias y voluntarios de dentro y fuera del sindicato, que han conseguido encontrar un hueco entre su trabajo, formación y militancias diversas para enriquecer la revista con sus aportaciones. Esperamos que os resulte una lectura interesante y amena.

Edita:

UNION SINDICAL OBRERA. ÁREA DE JUVENTUD

C/ Príncipe de Vergara, 13 7ª P. 28001 Madrid

Tfno. (34) 91 577 41 13 Fax. (34) 91 577 29 59 · E-Mail: juventud@uso.es · Web: www.uso.es

DIRECCIÓN: María Susmozas Ortiz, *Secretaria Confederal para la Igualdad*

REDACCIÓN: Luis Miguel García Delgado, *Responsable Confederal de Juventud*

MAQUETACIÓN: Maite Rozas Rodríguez

ILUSTRACIÓN DE PORTADA: David Hernando Arriscado

IMPRESIÓN: Gráficas Rodríguez



NUEVO GOLPE A LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La USO consigue que se anule la doble escala salarial del convenio del metal de Murcia

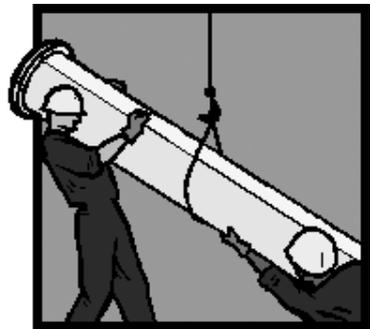
El Tribunal Supremo, en sentencia de 27 de septiembre de 2007 ha dado la razón a la USO, que pedía la anulación del artículo del convenio del sector siderometalúrgico de la región de Murcia firmada en 2005 por CCOO y UGT, que establecía que el personal contratado como fijo a partir del 1 de enero de 1994 tenía derecho a la promoción económica hasta un máximo de un quinquenio, mientras que quienes tuvieran la condición de fijos con anterioridad a esa fecha conservaban el derecho a percibir cinco quinquenios.

Según ha declarado el Tribunal Supremo “no resulta aceptable que el convenio colectivo mantenga el

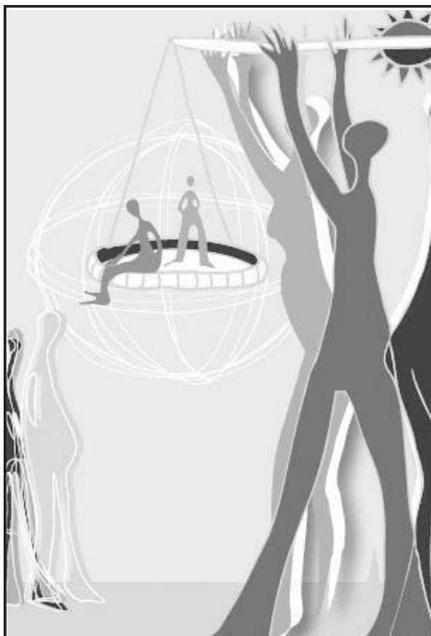
premio de antigüedad y lo establezca para el futuro en cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores y lo haga exclusivamente en función de la fecha de su ingreso en la empresa como fijos”. Todo el personal afectado podrá reclamar la actualización de su complemento de antigüedad y el abono de los nuevos quinquenios, así como los atrasos correspondientes.

Esta sentencia confirma y ratifica los planteamientos que desde la USO venimos defendiendo de erradicar las discriminaciones y desigualdades que suponen el establecimiento de dobles escalas salariales que vulneran el principio constitucional de igual retribución para

trabajo de igual valor, y que fundamentalmente afectan al colectivo de trabajadoras y trabajadores jóvenes de reciente ingreso en la empresa.



JORNADA MUNDIAL POR UN TRABAJO DIGNO



La Confederación Sindical Internacional (CSI), junto con varias ONGs de ayuda al desarrollo ha elegido el 7 de octubre de 2008 para hacer una jornada mundial de protesta con el lema “trabajo digno para una vida digna”.

A pesar del auge económico mundial, la mitad de la fuerza laboral mundial gana menos de dos dólares al día, más de 12 millones de personas viven en régimen de esclavitud y 200 millones de niñas y niños trabajan en vez de ir a la escuela.

El objetivo de la convocatoria es sensibilizar a los ciudadanos, los representantes políticos y las principales instituciones de que el trabajo digno es la única estrategia

sostenible para salir de la pobreza, y colocar la cuestión en el centro de las políticas de cooperación al desarrollo, económicas, comerciales, financieras y sociales a nivel europeo e internacional.

Aunque la campaña tiene como tema central el trabajo, no pasa por alto otras reivindicaciones como unas relaciones comerciales más justas entre el norte y el sur, la protección social básica y el reconocimiento de los derechos sindicales todavía atropellados en muchos países donde los activistas están amenazados de muerte.

En la USO nos hemos sumado a la convocatoria, la primera acción de alcance mundial de la recientemente creada CSI, que esperamos que tenga un seguimiento masivo en nuestro país y en todo el mundo.

LA JUVENTUD ANCLADA EN LA PRECARIEDAD



Imagen: Montey's

“Haría cualquier cosa por recuperar la juventud... excepto hacer ejercicio, madrugar, o ser un miembro útil de la comunidad”. Si Oscar Wilde tuviera que volver a escribir hoy estas palabras, tal vez

A la luz de los datos arrojados por el Observatorio Joven de Empleo, nos encontramos con unas constantes en los datos comparados con los estudios trimestres anteriores, lo que nos lleva a afirmar que hay una precariedad estable. Este estudio muestra algunas situaciones preocupantes:

- Una de cada ocho personas jóvenes no encuentra trabajo.
- Más de la mitad de jóvenes que trabajan tienen contrato temporal.
- El 7% de los de la juventud trabajadora no sabe qué tipo contrato tiene.
- Cada semana mueren tres jóvenes mientras trabajan.

Mucha temporalidad

La situación empeora según se desciende en edad, llegando al 82% en menores de 20 años. Así, el 53% de la juventud trabajadora tiene contrato temporal, frente al 32% del resto de trabajadores. En la administración pública, la temporalidad juvenil llega al 64%.

Las mayores tasas temporalidad juvenil se observan en Andalucía, Extremadura, Ceuta, Melilla y Galicia. Por el contrario, los mejores datos a este respecto vienen de Cataluña, Madrid, La Rioja y Aragón.

Países	Paro juvenil (15-24 años)	Paro general	Países	Paro juvenil (15-24 años)	Paro general
UE-27	16,8	7,5	Lituania	12,4	6,3
UE-15	16,5	7,5	Luxemburgo	14,6	5,0
Bélgica	18,8	7,8	Hungría	20,0	7,8
Bulgaria	17,8	8,5	Malta	15,1	6,8
Rep. Checa	15,2	6,6	Países Bajos	6,9	3,6
Dinamarca	6,5	3,3	Austria	8,8	4,5
Alemania	14,9	7,7	Polonia	26,2	12,6
Grecia	10,0	4,7	Portugal	17,0	7,6
Irlanda	9,4	4,4	Rumanía	23,4	7,5
Grecia	24,7	8,7	Eslovenia	10,2	5,0
ESPAÑA	17,8	8,6	Eslovaquia	23,4	11,2
Francia	21,3	8,4	Finlandia	17,6	7,0
Italia	20,1	6,7	Suecia	-	-
Chipre	9,5	4,5	Reino Unido	13,9	5,4
Letonia	11,7	6,0			

Desempleo juvenil en la Unión Europea. Fuente: Eurostat

añadiera otras condiciones como “volver a elegir la misma profesión” o “haber aceptado ese trabajo”. Porque hoy se asume que la juventud se mueve en un entorno de trabajo precario. Sin embargo, hay estudios que apuntan que la nueva generación de trabajadores tiene más libertad a la hora de elegir un trabajo que generaciones anteriores.

Trabajo, pero en lo que no quiero

La tasa de paro joven es del 13%, frente al 8% general. El femenino registra un 15% y el masculino



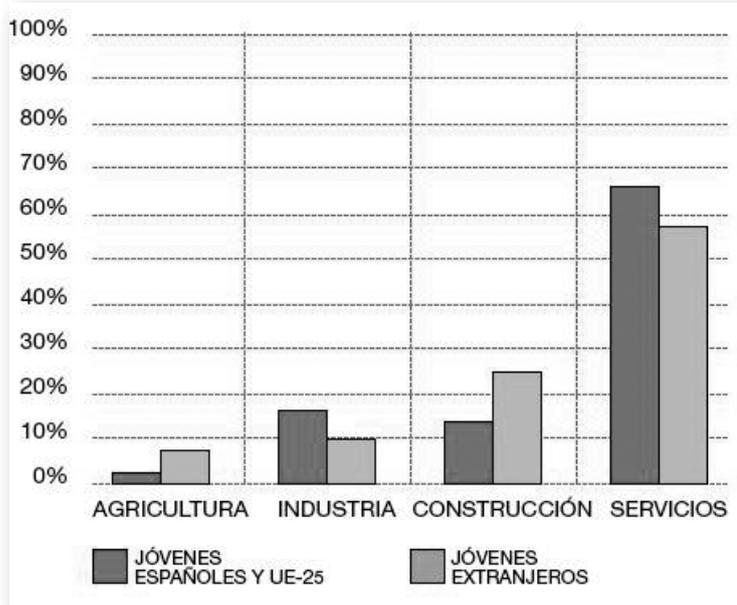
Imagen: Montey's

el 11% y es mayor en los menores de 20 años.

El empleo joven se concentra en gran medida en el sector servicios, con el 64,8% de los ocupados, porcentaje muy superior entre las mujeres.

Según un estudio de Peoplematters, en el año 2006, siete de cada diez jóvenes confiesan que el primer trabajo que desempeñaron no tenía que ver con los estudios que habían cursado y un alto índice de ellos abandonaba la empresa. El 8% de jóvenes busca otro trabajo.

Por lo tanto, no es tanto el problema conseguir un puesto de trabajo, sino que éste se adecue a los perfiles académicos, necesidades



Presencia de jóvenes en los diferentes sectores. Fuente: Objovem

personales y preferencias de los jóvenes españoles.

No es de extrañar que según los datos de Flexiplan, en su estudio "Los jóvenes españoles ante la empresa y el trabajo", los valores que priman en la juventud a la hora de escoger un trabajo son el salario, el buen ambiente y la flexibilidad.

Es necesario tomar medidas

Si queremos que la situación mejore, es necesario tomar medidas que mejoren la cantidad y la calidad del empleo; medidas que protejan especialmente a los colectivos que más sufren la precariedad y que tengan tres características: que sean estructurales, no discriminatorias y fomenten la formación cualificada.

Desde el Área de Juventud de USO reivindicamos:

- Un mayor gasto en políticas de I+D+i, para que se creen más empleos de calidad, frente a un modelo productivo basado en la reducción de costes salariales y laborales.

- Acceso universal, público y gratuito del conjunto de la ciudadanía a todos los tramos educativos, superando los déficits de formación cualificación.

- Acabar con la discriminación en las promociones y en los puestos de responsabilidad y decisión para las mujeres.

- Garantizar la igualdad de salario para un trabajo de igual valor, con una prohibición expresa de las dobles escalas salariales.

- Una oferta de empleo público que facilite el acceso a un empleo estable y de calidad y que acabe con la excesiva temporalidad en el sector público.

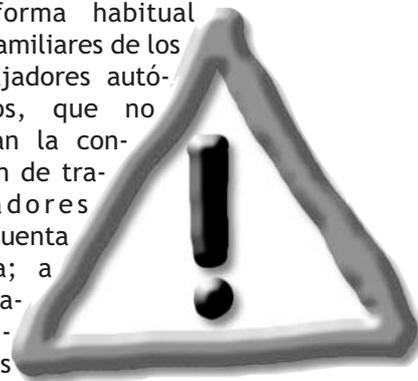
- Mayor vigilancia en materia de salud y seguridad laboral para acabar con las altas tasas de siniestralidad.



¿LEGALIZACIÓN DEL FALSO AUTÓNOMO?

El día 12 de octubre de 2007 entró en vigor la nueva Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo, en que se define el trabajo autónomo y se contemplan los derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo.

de forma habitual por familiares de los trabajadores autónomos, que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena; a los trabajadores



¡¡PELIGRO!! MÁS PRECARIEDAD LABORAL

autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000 de Extranjería, y a los trabajadores autónomos del sector del transporte.



EL NUEVO ESTATUTO SE APLICA:

A las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de un tercero, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, a los autónomos económicamente dependientes (TRADE); a socios industriales de sociedades regulares colectivas y sociedades comanditarias; a los comuneros de comunidades de bienes y socios de sociedades civiles irregulares, (salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común); a quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia o servicios que supongan el control efectivo, a los trabajos, realizados



PARTICULARIDADES DEL AUTÓNOMO DEPENDIENTE (TRADE):

Son trabajadoras y trabajadores autónomos económicamente dependientes “los que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales” y además cumplen simultáneamente las siguientes condiciones:

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el

cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, mejorable por contrato.

A partir de 01-01-2008 los autónomos dependientes estarán obligados a cotizar por incapacidad temporal y por accidentes laborales y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.



VALORACIÓN:

Las Cortes españolas han decidido por unanimidad crear una zona jurídica etérea entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Mercantil, es decir han convertido lo hasta ahora ilegal en legal (el falso autónomo), lo que supone una huída del Derecho del trabajo, porque se ha legalizado una figura fraudulenta en pro de la individualización de las relaciones laborales y el desamparo social.

Existen numerosas denuncias de falsos autónomos donde las sentencias fallan a su favor



judicial a la “laboralización”.

Todo ello dentro de la dinámica previa y espoleado por el denominado “Libro Verde sobre la modernización del Derecho del Trabajo para afrontar los retos del siglo XXI” de la Comisión Europea, que ha pretendido popularizar el concepto de la “flexiseguridad” para que los Estados Miembros regulen determinadas situaciones laborales.

Con esta nueva Ley no se podrá denunciar cuando existan las notas tipificadas como trabajador por cuenta ajena que reconoce el Estatuto de los Trabajadores

¿Los principales beneficiarios? Las grandes empresas que obtienen beneficios millonarios, son las que más usan y abusan de este tipo de figura: El trabajador Autónomo con contrato mercantil. Y desde Octubre de 2007 un enorme colectivo de personas dejarán de tener relaciones laborales al amparo del Estatuto de los trabajadores y sus derechos se verán sesgados al pasar a ser trabajadores autónomos dependientes.

Ya se han creado nuevas formas de organizaciones de Autónomos donde tienen un sistema de determinación de su representatividad muy poco riguroso porque acogen en su seno intereses de clase muy contradictorios, al admitir la afiliación tanto de verdaderos autónomos como de autónomos dependientes.

En definitiva, se legaliza más aún la creación de empleo precario y se aumenta poco a poco, de manera deliberada, la desigual distribución de fuerzas en la negociación colectiva.

Macarena Torres
USO Asturias

EL ACOSO LABORAL O MOBBING

Un acercamiento desde la perspectiva psicológica



Es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir una persona en una interacción social cotidiana.

En la época actual, muchos de los beneficios que se le atribuyen al trabajo, se derivan de la capacidad de éste de permitirle a las personas sentirse protagonistas de su destino y estar a cargo de éste, siendo una forma privilegiada de integración social, dado que continúa representando un centro importante alrededor del cual se construyen identidades personales y colectivas a través de la interacción social.

Junto a esto coexisten las múltiples transformaciones de las formas de trabajo como producto de la experiencia y características de la globalización, con el ejercicio de nuevos modos de liderazgo

participativo y énfasis en el trabajo en equipo cooperativo para la obtención de metas conjuntas en una organización. Al respecto, se escuchan a diario, los discursos acerca de los desafíos de desarrollar formas de manejo y resolución constructiva de conflictos, el cuidado y la inversión en el capital social, el ejercicio pleno de los derechos y la necesidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este espacio puede ser, de igual forma, el centro donde se despliegan múltiples formas de inhumanidad en el trato entre las personas, transformándose en un lugar de reproducción del carácter violento de los principios individualistas y de producción desquiciantes que enfrentamos como trabajadores, a través de interacciones que van socavando la identidad y autoestima de quienes se encuentran en la posición de víctimas. En este senti-

do, se considera que el acoso laboral (también denominado acoso moral o psíquico), es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir una persona en una interacción social cotidiana. Consiste en ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social, y lo distingue de dos situaciones relacionadas: el rechazo social, en el que la persona puede ser excluida por sus pares pero no perseguida, y la falta de atención social, en la que la persona es, simplemente, ignorada.

Las cifras son preocupantes, como lo demuestran los más de 13 millones de personas afectadas, es decir, casi el 8% de la población activa de acuerdo a la OIT. Al mismo tiempo, la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo del año 2000, muestra que un 9% de trabajadoras y trabajadores europeos se sienten acosados en sus lugares de trabajo.

De acuerdo a las informaciones del Parlamento Europeo, de Noviembre del año pasado, "cada año se producen cinco millones de casos de acoso laboral en la Unión Europea, donde uno de cada diez trabajadores asegura haber sido víctima de violencia o acoso físico o psicológico. Aunque las más expuestas a sufrirlo son las mujeres jóvenes con contratos temporales o precarios, lo cierto es que ni los hombres ni las empleadas de mayor edad están exentos de riesgo".

En cuanto al acoso sexual, su porcentaje global en la Unión Europea se sitúa en el 3% en el caso de las mujeres, la mayoría de entre 15 y 29 años; mientras que en los hombres no llega al 1% y no se observan diferencias significativas por tramos de edad". En este análisis, es imprescindible, realizar una mirada de género en este ámbito. Dado que afecta a mujeres y a los hombres de manera diferente, debiendo considerarse que las

mujeres están especialmente expuestas a determinados tipos de ella, como las agresiones sexuales, integradas como formas de violencia de género naturalizadas por el sistema cultural imperante que sigue manteniendo el cuerpo de la mujer como un territorio de dominio y subordinación, como objeto sexual, frente al hombre.

En relación a todo lo anterior, el problema del acoso laboral, en la actualidad, se nos va volviendo cada vez más familiar a través de las conversaciones de pasillo, en las consultas psicológicas, las bajas médicas, las estadísticas y las preocupaciones expresadas por algunas autoridades gubernamentales, organismos internacionales, ONGs y sindicatos.

De esta forma, “la violencia en el lugar de trabajo no es un problema individual ni aislado, sino un problema estructural y estratégico que tiene sus raíces en factores sociales, económicos, organizacionales y culturales. Por ello, hay que conseguir y promover un enfoque que ataque el problema en su raíz, que implique a todas las partes interesadas y tome en consideración la especial dimensión cultural y de género de este problema. Tal planteamiento debe, pues, ser integrado, participativo, sensible al género y a la cultura, no discriminatorio y sistemático” (OIT-OMS 2002).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral o “mobbing” como “cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización”.

De acuerdo a la literatura, se describe el problema en sus componentes centrales, entendiéndose el acoso, como una conducta violenta de persecución u hostigamiento que es reiterada en el tiempo, y es psíquico porque el objetivo del ataque es la mente o “espíritu” de la víctima y es laboral porque la dinámica se desarrolla en el trabajo.

En términos generales, los puntos neurálgicos del acoso laboral, refieren a conductas que tienen la finalidad de satisfacer el deseo de humillar, sentirse superior frente al otro, dominarlo a través del sometimiento, aislarlo, estigmatizarlo y,



La OIT define el acoso laboral o “mobbing” como “cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo.



finalmente, lograr que deje el lugar de trabajo. Así, destacan los elementos de ataque, amenaza y maltrato psicológico, incluyendo las esferas de lo sexual y racial.

Dependiendo de su intensidad y duración, el acoso psíquico provoca

en la víctima diversos grados de perturbación anímica que van desde síntomas muy cercanos al estrés y a la depresión a daños permanentes en su estructura mental, además de una amplia variedad de trastornos psicosomáticos. Al respecto, hay que diferenciar el acoso laboral, del estrés y del desgaste profesional (burnout), específicamente, porque el primero se produce por la voluntad de quien acosa a otro, a través de los actos de hostigamiento.

El acoso laboral se presenta, típicamente en fases, con un patrón típico de instalación que se inicia con la descalificación repetida de la víctima, atentando contra su dignidad y autoestima. Algunas expresiones del acoso laboral corresponden a: Prohibiciones de acceder a determinados lugares o de usar herramientas, mensajes, órdenes o instrucciones de no hablar o no relacionarse con la víctima, difusión de chismes o calumnias contra la víctima,

maltrato o humillación hacia la víctima con vistas a hacerla aparecer como indigna de respeto o de consideración humana, instigación a que otros trabajadores a degradar a la víctima. Todo esto, genera como consecuencias en la víctima, un patrón de indefensión psicológica, y diversos síntomas psicológicos y físicos, que merman sus defensas y capacidad de trabajo, alterando todas las áreas de vida de ésta, logrando que la persona llegue a renunciar a su trabajo.

Por estas razones, el acoso laboral se configura como un riesgo psicosocial en el trabajo, que debe ser enfrentado como responsabilidad de todas las personas, instituciones y organizaciones, en el marco del cuidado y el respeto de los derechos humanos de todos los trabajadores y trabajadoras en la construcción de una cultura de la paz que nos permita desarrollarnos plenamente en libertad y reconocimiento de los aportes que cada trabajador o trabajadora realiza en su lugar de trabajo.

Por estas razones, el acoso laboral se configura como un riesgo psicosocial en el trabajo, que debe ser enfrentado como responsabilidad de todas las personas, instituciones y organizaciones, en el marco del cuidado y el respeto de los derechos humanos de todos los trabajadores y trabajadoras en la construcción de una cultura de la paz que nos permita desarrollarnos plenamente en libertad y reconocimiento de los aportes que cada trabajador o trabajadora realiza en su lugar de trabajo.

María Jesús Tovar
Psicóloga social



EL (DESCONOCIDO) ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR



reforma más importante y ambiciosa de su historia; la creación del Espacio Europeo de Educación Superior, que ha de ser una realidad en 2010, más nombrado en los medios como el EEES o el Proceso de Bolonia.

En 1998, con la Declaración de la Sorbona, se inició un movimiento para promover la convergencia entre los diferentes sistemas universitarios europeos. Un año después, el camino hacia el EEES se refrendó con la firma de la Declaración de Bolonia. El principio básico de este documento es el de crear un sistema de educación superior que mejore el empleo y la movilidad de ciudadanos, aumentando la competitividad internacional de la universidad europea.

Con la firma de la Declaración, los gobiernos de 29 países europeos y de su entorno, entre ellos España, se comprometieron a llevar a cabo en 2010 una convergencia que a la que se debe llevar con una estructura común de titulaciones, apoyadas por un Suplemento Europeo al Título y un crédito europeo. Con esta reforma se pretende aumentar la movilidad

A pesar de que no se trata de un proceso muy conocido a pie de calle, la universidad europea se está enfrentando desde 1998 a la

de las tituladas y titulados, al reconocerse de manera automática su titulación dentro del EEES, tanto a la hora de ampliar su formación, como en lo que respecta al ámbito laboral. La implantación de esta reforma se ha desarrollado desigualmente y sin una coordinación estructural, a pesar de las múltiples reuniones de ministros europeos; Praga (2001), Berlín (2003), Bergen (2005) y Londres (2007). Hay países que ya han terminado las reformas, otros se hallan en mitad del proceso y algunos, como España, están muy retrasados.

¿Cuál es la causa de este retraso? El 21 de diciembre de 2001 se aprobó, rodeada de polémica, rechazo y protestas, la Ley Orgánica de Universidades (LOU). Tras los años de retraso en la reforma de la ley

anterior, la LRU de 1983, era necesaria una transformación de la legislación del sistema universitario acorde con la evolución de sociedad española y, dado que ya se había iniciado el Proceso de Bolonia, era el momento adecuado para sentar las bases de la modernización de la universidad española abriéndola a Europa. En palabras de Javier Tusell, "la ley no fue consultada, ni consensuada, ni tuvo en cuenta la referencia del modelo europeo". Tras la publicación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que reforma la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), se ha dado un espaldarazo al proceso de construcción del EEES.

En febrero de 2008 se han presentado a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), 207 planes de estudios adaptados al EEES. Los que sean evaluados positivamente por este orga-

Se trata de crear un sistema de educación superior que mejore el empleo y la movilidad de ciudadanos, aumentando la competitividad internacional de la universidad europea.

nismo se podrán empezar a impartir en el curso 2008-2009. Esta es una de las múltiples novedades de esta reforma, ya que son las propias universidades las que proponen las enseñanzas y titulaciones que se van a impartir, en lugar de estar suje-

uropeos, se acompañará el Suplemento Europeo al Título que es un modelo de información unificado y personalizado, sobre los estudios cursados, su contexto nacional y las competencias y capacidades profesionales adquiridas. Con este suplemento

se espera favorecer la transparencia entre las diferentes titulaciones europeas, facilitando el reconocimiento de la titulación en otras universidades europeas.

¿Cuál está siendo reacción de la comunidad universitaria ante el EEES? Principalmente, tanto la Conferencia de



tas al catálogo establecido por el MEC. De esta manera se potencia la autonomía universitaria, la calidad de las enseñanzas con evaluaciones periódicas y la adecuación de los estudios superiores al mercado laboral, presuponiendo que cada universidad oferte titulaciones más cercanas a la demanda laboral de la sociedad.

A partir de octubre de 2010 todos los alumnos y alumnas que comiencen sus estudios universitarios lo harán en títulos adaptados al EEES. ¿Cómo estarán estructurados? En primer lugar, existirán unas enseñanzas de Grado que tendrán 240 créditos y que contendrán la formación general de la rama escogida o ramas escogidas. Este primer ciclo está orientado en dos vertientes, por un lado se trata de preparación para actividades profesionales y, por otro, es la base para adquirir una especialización a partir de siguiente ciclo, las enseñanzas de Máster.

La titulación de Máster va a estar orientada a la especialización en la disciplina escogida en el Grado o multidisciplinar si el alumno/a se ha decidido por varias ramas. Su finalidad es adquirir especialización académica, profesional, o a través de estas enseñanzas iniciarse en tareas de investigación. El doctorado se va a mantener más o menos, de manera similar al modelo actual, con la diferencia de que para acceder al doctorado en su periodo de formación bastará con un título de Grado, pero a la fase de investigación se va a poder llegar directamente con un título de Máster.

Otra de las novedades importantes del EEES es el concepto de crédito. Actualmente el crédito se basa en el cómputo horario, este sistema va a ser suplido por el crédito europeo. Éste constituye una reformulación conceptual centrándose en el trabajo del estudiante, se basa en los resultados del aprendizaje y el volumen de trabajo del alumnado, valores, por otro lado, muy difíciles de cuantificar. Para una mayor efectividad de la movilidad y de la homologación en otros centros

Entre los estudiantes prima el desconocimiento hacia el EEES, pero hay varias coordinadoras de estudiantes que se están movilizanando con diferentes acciones, en contra del Proceso de Bolonia.

Rectores de Universidades Españolas (CRUE) como el profesorado, se quejan del retraso en la implantación ante la inmediatez de la convergencia, las universidades están trabajando a contra reloj para poder llegar en condiciones adecuadas. Desde el escepticismo, también llegan voces prediciendo que esta reforma, que debiera ser estructural, es posible que se quede en meramente administrativa debido a los problemas endémicos que arrastra la universidad española.

Entre los estudiantes prima el desconocimiento hacia el EEES, pero hay varias coordinadoras de estudiantes que se están movilizanando con diferentes acciones, en contra del Proceso de Bolonia. Los argumentos que esgrimen para ello están principalmente basados en el temor de que al aplicarse el EEES, la universidad tenderá hacia un mercantilismo en el diseño de las titulaciones, que debido al precio de las matrículas de los Máster, no todo el mundo va a poder acceder en condiciones de igualdad a esta formación... En definitiva, que es muy posible que peligre el modelo de universidad pública tal y como la concebimos actualmente.

Quizá uno de los principales problemas acerca del EEES sea la falta de conocimiento del mismo por parte de la sociedad, de los actuales universitarios y sobre todo de los que lo serán dentro dos años. Este desconocimiento es una prueba más de que, por desgracia, la universidad y la sociedad siguen caminos paralelos y no convergentes.

Sara García
USO La Rioja

Los impuestos, algo más que un coste

Servicios públicos y Seguridad Social



Una sociedad moderna descansa en una cierta prosperidad y que ésta llegue a todas las personas que la integran. Esta segunda parte necesita la existencia de mecanismos redistributivos que palien la exclusión, posibiliten políticas de igualdad de oportunidades y universalicen con calidad prestaciones sociales.

Es imposible calcular los efectos negativos para el desarrollo de una sociedad si una parte de ella es excluida del crecimiento. La dualidad social, provocada por una filosofía neoliberal que pretende no repartir la riqueza generada, es un lastre moral y definitivamente también económico, porque socava modelos de convivencia, alterando pautas de consumo y producción de bienes y servicios que sólo responderían al monopolio de las personas detentadoras de la riqueza. Llevado al extremo, nos conduciría a unas sociedades con extremas medidas (y gastos) de seguridad, privilegios para unos pocos y marginalidad para los más y, como corolario, reducción de la potencialidad humana para mejorar en un entorno de desarrollo sostenible.

La provisión de políticas públicas se realiza por medio de impuestos. La propia existencia del 'Estado' está ligada a su capacidad coercitiva de obtener ingresos y de realizar los equivalentes gastos. La mayor o menor propensión hacia políticas de igualdad (tanto en el ingreso como adonde sean destinados los gastos) marca el carácter de los Estados y de los diferentes Gobiernos. Se acepta que un

La propia existencia del 'Estado' está ligada a su capacidad coercitiva de obtener ingresos y de realizar los equivalentes gastos.

Gobierno es más o menos 'progresista' (o su contrario, conservador) en función de cómo diseña el sistema fiscal, tanto en el volumen de



Nuestro país tiene una menor presión fiscal que los países europeos más desarrollados y tiene un menor gasto social.

recaudación, como de las figuras tributarias que gravan la renta, la riqueza o el consumo (IRPF, Sociedades, Patrimonio, Sucesiones, IVA, matriculación de automóviles, etc) en función de que logren que 'paguen más quien

tecnológico, se entiende poco el afán des-fiscalizador de los principales partidos políticos. Y eso incluye lecturas interesadas macroeconómicas de que desfiscalizando se lograría un cierto impulso al consumo y de ahí, un aumento de la demanda productiva. Sería pasar de consumo público a un potencial consumo privado que, en una época de incertidumbre, suele ahorrar, pero no aumentaría globalmente. Pero, es que además, hay medidas desfiscalizadoras claramente contrarias a reducir la brecha de rentas o riquezas. Eso estaría demostrado en los anuncios de suprimir los Impuestos del Patrimonio o de Sucesiones (cedidos a las Comunidades Autónomas) que exigirán más ingresos compensatorios de la otra cesta de impuestos, con el riesgo de disminuir la capacidad de gasto del propio Estado.



Hay medidas desfiscalizadoras claramente contrarias a reducir la brecha de rentas o riquezas.

más gana, tiene o consume' considerando que las personas con ingresos medianos o bajos pagan relativamente más por el consumo que por las otras figuras tributarias.

También,

Sin embargo, ya se está haciendo en la figura tributaria por excelencia redistributiva, el IRPF, que cada vez más está perdiendo esa cualidad, dado que los ingresos no procedentes de los salarios, es decir, los beneficios procedentes de inversiones de capital, tributan a un tipo único, 18%, independientemente de su volumen, por lo que evitan la progresividad de este impuesto. También determinados gastos fiscales como los máximos deducibles de las aportaciones a planes de pensiones desdibujan los principios que informan a dicho impuesto. Los candidatos de los partidos mayoritarios, en lugar de incidir en estos temas mayores, plantean profundizar la desfiscalización, reduciendo tipos, tramos,... Dejando, por lo que se ve, que sea el IVA el nuevo rey tributario.

es igualmente relevante el destino de los gastos públicos que, en un país descentralizado como el nuestro, atañen al Estado, las Comunidades Autónomas y a los Ayuntamientos.

Según los datos comparativos realizados por organismos como la OCDE, nuestro país tiene una menor presión fiscal que los países europeos más desarrollados y tiene un menor gasto social (educación, sanidad, etc).

Si tenemos, pues, un Estado que tiene un escaso margen de capacidad recaudatoria y, sobre todo, unas carencias en gastos sociales (sin contar el desarrollo de la ley de la dependencia), o inversiones en infraestructuras para hacerlo más competitivo, medio ambiente (en un país con riesgo de desertización) y con necesidad de apostar por la investigación y el desarrollo

Y puestos, en esa coyuntura, ¿no sería mejor incrementar la progresividad del IRPF y disminuir los tipos de IVA de los productos de primera necesidad y el consumo doméstico, transporte público, etc. que benefician explícitamente a los trabajadores y a los perceptores de menores ingresos?

Ese afán y subasta desfiscalizadora olvida el fraude fiscal, la existencia de sociedades patrimoniales que no pagan impuestos y tiene escaso entusiasmo contra los paraísos fiscales, gangrena tributaria internacional.

Sería más positivo para todos que las energías de estos adalides neoliberales se dirigieran hacia una mayor eficacia y justicia tributaria y a lograr bienes y servicios públicos universales y de calidad.

Santiago González
Economista de USO

Hacia la renovación sindical



Elogio del Aprendizaje

Aprende las cosas elementales.
Para quienes ha llegado la hora
nunca es demasiado tarde.
Aprende el abecedario;
no basta, pero apréndelo.
No dejes que te desanimen.
Comienza. Debes saberlo todo.
Estás llamado a ser un dirigente.

Estudia, hombre en el asilo.
Estudia, hombre en la prisión.
Estudia, mujer en la cocina.
Estudia, mayor de 60 años.
Estás llamado a ser un dirigente.

Busca aprender, tú que no tienes casa.
No tengas miedo de preguntar, camarada.
No dejes que te induzcan a nada,
aprende y averigua por ti mismo.
Lo que no sepas por ti mismo
no lo conoces.
Examina los detalles a fondo,
eres tú el que paga las consecuencias.
Pon tu dedo en cada detalle, pregunta.
Estás llamado a ser un dirigente.

Bertolt Brecht,
dramaturgo y poeta alemán (1898-1956)

Una de las demandas más insistentes de los departamentos de juventud de partidos políticos y sindicatos, tal vez pecando de mirarse demasiado el ombligo, es el relevo generacional. En este sentido la USO ha dado en el último año dos pasos que desde el Área de Juventud valoramos como muy positivos. En primer lugar, la decisión del Consejo Confederal de no per-

fundizando en temas sindicales y habilidades directivas, para que el progresivo relevo sea posible.

Pero lo más importante es la naturalidad con que estas medidas han sido aceptadas por el conjunto de la organización, lejos de absurdos enfrentamientos generacionales, gracias a una visión común de que hace falta sangre nueva para seguir defendiendo los derechos laborales y sociales sin desperdiciar ni una pizca de la experiencia acumulada. No en vano el sindicato ha asumido la filosofía del "paso a un lado" o la renovación por ampliación, no prescindir de nadie que siga con ganas de trabajar aunque a efectos administrativos se le considere una persona jubilada, permitiendo la formación de equipos que combinen juventud y madurez, ímpetu y sabiduría, dominio de las nuevas tecnologías y rodaje sindical.

En la USO hay una visión común de que hace falta sangre nueva para seguir defendiendo los derechos laborales y sociales sin desperdiciar ni una pizca de la experiencia acumulada

mitir la renovación de los puestos de responsabilidad por encima de los 60 años. En segundo lugar, la implementación de cursos avanzados de formación para jóvenes militantes, pro-

Las y los jóvenes de la USO tenemos la responsabilidad de consolidar a nuestra organización como la alternativa al sindicalismo institucional que tan negativas consecuencias está teniendo para la clase trabajadora. En nuestras manos está el futuro inmediato.

SOTERMUN

La "tienda solidaria ambulante" de Sotermun, una experiencia que funciona

Otra forma de Solidaridad con Palestina

Estuche de Jabones

Estuche de 4 Jabones de Aceite de Oliva e Ingredientes naturales

Jabón artesanal elaborado en Palestina

Jabón artesanal elaborado en Palestina.



Mate Solidario.



Chalinas Solidarias tejidas a mano.

La Solidaridad no puede ser sólo palabras de comprensión, apoyo y consuelo. Necesitamos recursos materiales para que las personas que los necesitan puedan realizar sus proyectos e ir construyendo una vida mejor. Por eso en SOTERMUN cuidamos mucho todas las tareas que llamamos de recaudación solidaria.

Una de esas tareas es la "Tienda Solidaria Ambulante" (TSA), en la que exponemos materiales informativos y de sensibilización y ofrecemos a la venta productos artesanales de diversos países y entidades con las que colaboramos solidariamente: Perú, Argentina, Palestina...

La "Tienda Solidaria Ambulante", como el que no quiere la cosa está dando unos resultados muy importantes. La exponemos, fundamen-

talmente, en eventos de la USO (congresos, conferencias, fiestas, etc.), pero también en otros tipos de eventos sociales y solidarios.

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Quiero colaborar con SOTERMUN en su labor solidaria

Nombre:
 Apellidos:
 Calle: N.º:
 Teléfono: N.I.F.:
 Población:
 C.P.: Provincia:
 Profesión:
 Fecha de nacimiento:

Deseo formar parte de SOTERMUN, con una aportación anual de:

<input type="checkbox"/> 9 euros	<input type="checkbox"/> 15 euros	<input type="checkbox"/> 21 euros	<input type="checkbox"/> 30 euros
↓	↓	↓	↓
0,02 euros/día	0,04 euros/día	0,05 euros/día	0,08 euros/día

Otra cantidad superior a 30€ Euros
 (Este compromiso quedará anulado en el momento que el titular de la cuenta lo solicite)

Forma de pago:
 Talón Bancario (A nombre de SOTERMUN).
 Orden Bancaria (Recomendamos esta forma de colaboración).

Rellenar los datos siguientes:

Titular de la Cuenta:
 Banco/Caja:
 Oficina núm.:
 Dirección:
 C.P.: Ciudad:
 Cuenta/Libreta nº:

Sr. Director, ruego abone a cargo de mi Cuenta/Libreta, los recibos a nombre de SOTERMUN, por un importe de euros.

Fecha Firma

Acumplimentar por SOTERMUN:

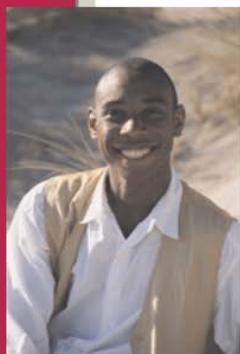
Nº de Afiliado/Afiliada _____



Preparando la Jornada Mundial de Acción



Por un Trabajo Digno Para una Vida Digna



“El trabajo decente significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan a sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)



UNIÓN SINDICAL OBRERA

WWW.USO.ES