

JOSVEN

Año VII

OS USO

Número 9, Otoño 2007

Subvencionado por:



LA JUVENTUD EN ACCIÓN, POR UN TRABAJO DIGNO

www.uso.es

Revista de la Juventud de la Unión Sindical Obrera

sumario

Revista nº 9. Otoño 2007

Campaña contra la doble escala salarial

Página 3

- Reunión del Área de Juventud

Página 4

- Observatorio Joven de Empleo

Página 4

- Acción Internacional para el trabajo decente

Páginas 5 y 6

- Reforma de la Seguridad Social. En enero llegan las rebajas

Páginas 7 y 8

- Los becarios: ¿trabajadores o estudiantes?

Páginas 9, 10, 11 y 12

- El derecho a techo

Páginas 13 y 14

- Sotermun

Página 15

EDITORIAL

Precariedad, prolongación de jornada, siniestralidad, discriminación salarial, temporalidad, becas, subempleo, contratos basura... Estos son algunos de los frutos que hemos conseguido las trabajadoras y trabajadores jóvenes tras 12 años de bonanza económica. ¿Qué nos espera ahora, cuando el ciclo económico está llegando a su fin y parece que nos espera un periodo de crisis? La respuesta a esa pregunta no tenemos que buscarla fuera, los retrocesos sociales llegarán hasta donde nosotras y nosotros dejemos que lleguen.

Nuestras quejas no pueden seguir siendo un lamento, tienen que empezar a ser una protesta. Una protesta firme, masiva y con contenido, con propuestas para las administraciones y los centros de trabajo.

Por ello hemos querido centrar el contenido de esta revista en la problemática laboral juvenil, tratando por un lado de hacer una labor de denuncia, pero también de profundización y de búsqueda de alternativas.

Edita:

UNION SINDICAL OBRERA. ÁREA DE JUVENTUD

C/ Príncipe de Vergara, 13 7º 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

IMPRESIÓN: Gráficas Rodríguez



CAMPAÑA CONTRA LA DOBLE ESCALA SALARIAL

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA

**POR EL DERECHO DE
IGUALDAD**

**DEFIENDE CON LA USO,
ELIMINAR LA
DOBLE ESCALA SALARIAL
EN TU CONVENIO**

Unión Sindical Obrera. Príncipe de Vergara 13. 7º. 28001 Madrid
Teléfono: 915774131. Fax: 915772959. Correo electrónico: uso@uso.es
www.uso.es

La discriminación o doble escala salarial es una práctica que consiste en el establecimiento de normas que recogen diferencias salariales entre los trabajadores de nuevo ingreso y los que ya estaban contratados en una empresa, siempre con perjuicio para los primeros. Puede afectar al salario base o a cualquiera de sus complementos. Es muy habitual encontrarla en el devengo de la antigüedad.

La percepción de un complemento por antigüedad no constituye por sí misma una doble escala salarial si a todos se les computa de igual manera, es decir, si tienen establecido el mismo complemento en función del número de años trabajados. No toda diferencia es discriminatoria.



CUÁNDO CÓMO SE PRODUCE

En la mayor parte de los casos, se produce en empresa con larga tradición negocial en la que hay condiciones laborales superiores a la media. Suele darse cuando la empresa está atravesando una crisis, o simplemente para reducir costes, en el contexto de fuerte competitividad de la globalización económica.

La empresa reduce los costes de producción y garantiza su viabilidad sin afectar a la situación retributiva de los trabajadores que ya estaban prestando servicios (que son los que están negociando). Toda la carga económica recae sobre los trabajadores de nuevo ingreso.

Esta pérdida de derechos ha sido aceptada por los representantes legales de los trabajadores, a los que se les presupone buena fe para defender los intereses generales de los trabajadores, aunque lo que estén firmando sólo afecte a quien todavía no está en la empresa y por tanto no les ha elegido.

Sin embargo, la autonomía de la voluntad debe en todo caso respetar las disposiciones legales, lo cual incluye el principio general de no discriminación recogido en el artículo 14 de la Constitución, y la no discriminación en el trabajo desarrollada en el Estatuto de los trabajadores.



GRAN COMPLEJIDAD LEGAL

La fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no constituye una razón objetiva y razonable para un tratamiento salarial diferente. Para no ser considerada como discriminatoria debe presentarse una justificación de que la medida es adecuada y proporcionada. De no ser así habría habido un abuso de representación por parte de los representantes de los trabajadores, ya que quienes sufren la doble escala tienen un nulo poder negociador.

La justificación viene dada por

la necesidad de la medida, la contraprestación a los trabajadores afectados, el carácter temporal de la medida y su proporcionalidad. Cuando se dan todos estos supuestos, la doble escala salarial es legítima (desde el punto de vista legal), y cuando no se da ninguno es ilegítima.

A menudo se cumplen algunos de los supuestos que justifican la medida, ante lo que los distintos tribunales ofrecen una variada (y en ocasiones contradictoria) doctrina. En resumen, cabe diferenciación pero no cualquier diferenciación.



LA BATALLA CONTRA LA DISCRIMI- NACIÓN SALARIAL

Desde hace varios años, la eliminación de las dobles escalas salariales es uno de los principales criterios de USO para la negociación colectiva. Consideramos la práctica como una vulneración del principio constitucional de igualdad y un atentado al principio de solidaridad que debería primar en todos los sindicatos.

En la mayoría de los casos constituye un simple abaratamiento de costes laborales para la empresa, escondido tras varios pretextos, y aceptado por comités de empresa como una salida fácil de mantener intactos sus derechos, sin preocuparse de quien venga después.

Existen dos formas de terminar con la doble escala salarial:

- Negociación colectiva: pactando una forma de retribución más justa que respete el principio de igual salario para el trabajo de igual valor; en ocasiones una doble escala que era legítima en un convenio puede dejara de serlo al cambiar la situación empresarial.

- Demanda judicial: solicitando la nulidad de cláusulas discriminatorias por doble escala salarial del convenio; hemos ganado importantes procesos en este sentido, como por ejemplo el convenio del Metal de Baleares o el Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander, y tenemos pendientes de resolución otros conflictos, el más importante, el del grupo Repsol YPF.

Si sufres discriminación salarial en tu empresa ponte en marcha. No esperes a que nadie venga a pelear por tus derechos. En cualquier sede del sindicato pueden informarte.

REUNIÓN DEL ÁREA DE JUVENTUD

Los días 26 y 27 de junio tuvo lugar en Madrid la reunión del Área Confederal de Juventud, con asistentes de distintas uniones regionales y los responsables confederales.



En la reunión se tocaron temas como la participación en los Consejos de Juventud, las campañas sindicales dirigidas a jóvenes (doble escala salarial, becarios...) o la actividad internacional y solidaria de la USO. Pero quizá la parte más importante fuera la de análisis y organización del área, donde se pudo apreciar la heterogeneidad de la situación de las áreas de juventud en las distintas uniones regionales, y planificar el funcionamiento para el próximo año.

Se hizo mucho hincapié en la importancia de la comunicación, tanto a nivel interno, utilizando el

correo electrónico para compartir información y experiencias, como a nivel externo, utilizando la revista USO Joven y la web del sindicato para hacer más visibles las acciones del Área de Juventud de la USO al conjunto del sindicato y a la sociedad en general. Una idea muy importante compartida por todos los asistentes fue la de afirmar nuestra identidad como sindicato dentro del movimiento asociativo juvenil, concentrar nuestros esfuerzos en los temas laborales y sociales que son nuestra razón de ser.

OBSERVATORIO JOVEN DE EMPLEO

El pasado 21 de septiembre se presentó la sede del Consejo de la Juventud de España el Observatorio Joven de Empleo (Objovem), en una rueda de prensa que contó con la presencia de los secretarios generales de los principales sindicatos: José María Fidalgo (CCOO), Cándido Méndez (UGT) y Julio Salazar (USO).

Este observatorio tendrá carácter trimestral, y analizará las principales variables que afectan al empleo de la juventud (salario, temporalidad, siniestralidad, prolongación de jornada, etc), tanto a nivel estatal como en las distintas comunidades autónomas. Además se elegirá un tema en cada número par hacer un estudio cualitativo en profundidad.

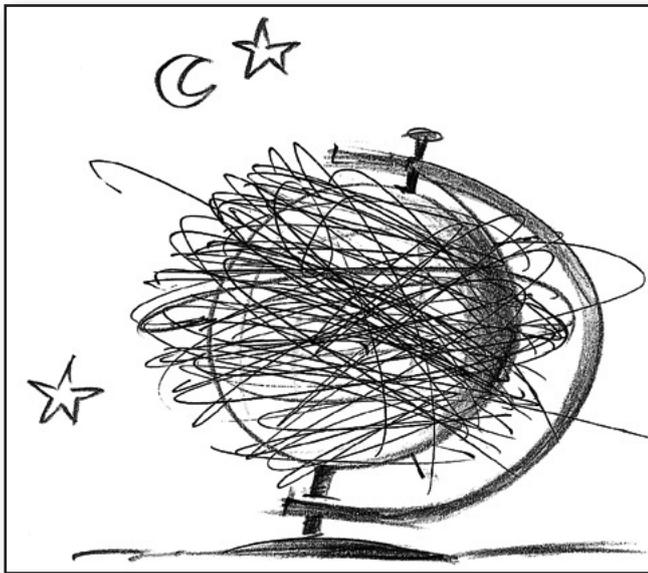
Este primer número muestra que el principal rasgo distintivo del empleo juvenil es la temporalidad, ya que un 52,6% de los jóvenes que trabajan lo hace con contrato temporal. También llaman la atención las diferencias entre sexos, ya que las mujeres jóvenes perciben un 17% menos de salario que los varones y tienen una mayor tasa de temporalidad.

El observatorio espera ser una herramienta de

análisis para poder combatir la precariedad laboral de la juventud. Se puede acceder a los datos del Objovem de empleo a través de la página web de la USO (www.uso.es).



ACCIÓN INTERNACIONAL PARA EL TRABAJO DECENTE



UN MUNDO GLOBALIZADO

Vivimos inmersos en un proceso de internacionalización de la economía que se viene denominando como globalización. Las empresas y los mercados están adquiriendo una dimensión cada vez mayor que trasciende las fronteras y los estados. Esto ha sido favorecido por los avances científicos y tecnológicos, principalmente en los transportes y las comunicaciones, aumentando la velocidad y reduciendo el coste con los que viajan las personas, las mercancías y la información. Las leyes de la mayoría de los países se han adaptado a esta nueva situación para favorecer el comercio de bienes y servicios.

Sin embargo, esta eliminación de barreras económicas no se está extrapolando a otros ámbitos, como el social, el medioambiental o el de los derechos humanos. Esta desigualdad hace que las empresas tiendan a instalarse en aquellos países con que menos costes sociales les generan, lo cual conlleva consecuencias muy negativas para la clase trabajadora, tanto de los países pobres como ricos. En los países ricos se sufre una competencia desleal, los trabajadores ven frenadas sus pretensiones de mejoras sociales, bajo la constante amenaza de la deslocalización empresarial. En los países pobres, las oligarquías locales perpetúan un modelo económico al servicio de las grandes multinacionales del norte, que sólo es posible a costa de mantener a la gente en la pobreza y la ignorancia.

Así nos queda un mundo dividido entre el sur, que sobrevive a duras penas, y el norte, cuyo modelo social está seriamente amenazado. Esto ha llevado a una postura crítica con el actual modelo económico y de relaciones internacionales por parte de sindicatos, plataformas ecologistas, ONGs y otras organizaciones, que se han manifestado paralelamente a las grandes cumbres de organizaciones como el G8, la Organización Mundial del Comercio, etc, conformando lo que los medios de comunicación han venido a llamar “movimiento antiglobalización”. Sin embargo, este término no hace justicia a las pretensiones de la mayoría de las organizaciones que lo integran, ya lo que plantean es una globalización más humana y más justa. Por ello, quizá sea más correcto utilizar el término “movimiento altermundista”, que encaja con la idea clave de estas organizaciones de que otro mundo es posible.

SINDICALISMO INTERNACIONAL

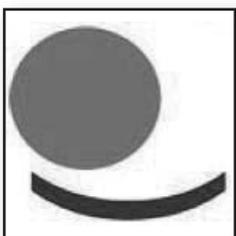
Si bien el sindicalismo desde sus orígenes ha tenido un claro afán internacionalista, es ahora cuando esta vocación se convierte en una necesidad. Las trabajadoras y trabajadores de países desarrollados ya no podemos refugiarnos en nuestra isla de bienestar. La globalización económica nos está llevando hacia un recorte de los derechos sociales: bajos salarios, temporalidad, recorte de las pensiones, y en algunos países ya se está hablando de aumentar la jornada laboral. Estas pérdidas podrían ser justificables si en los países pobres se produjesen avances, pero esto no es así, el número de gente que sufre el hambre y la miseria es cada vez mayor. No cabe quedarse de brazos cruzados.

De acuerdo con nuestros princi-

pios de solidaridad e internacionalismo, la USO forma parte de las principales estructuras internacionales: la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).



La CES se fundó en 1973 para que los trabajadores de Europa pudieran tener una voz común. Ha ido cobrando más importancia a medida que avanzaba el proceso de construcción europeo, al ser el único interlocutor social reconocido como representante de los trabajadores en la Unión Europea. Actualmente está integrado por un total de 81 confederaciones de 31 países distintos, cuenta con 12 federaciones profesionales y agrupa a más de 60 millones de afiliados. Las funciones que realiza van desde la participación en órganos consultivos hasta la organización de movilizaciones internacionales.



La CSI es la central sindical más grande del mundo. Fue creada en 2006 tras la fusión de las dos grandes sindicales internacionales que existían, la Confederación Mundial del Trabajo y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, integrando a todos los sindicatos nacionales agrupados en estas dos confederaciones y a otros que no estaban en ninguna internacional. En total integra a 166 millones de trabajadores afiliados a 309 organizaciones en 156 países. El trabajo que realiza consiste principalmente en la coordinación de campañas por los derechos de los trabajadores en todo el mundo que se desarrollan en el nivel nacional.

LOS COMITÉS JUVENILES

Dada la precariedad que sufrimos los jóvenes trabajadores en Europa y en todo el mundo, tanto la CES como la CSI han considerado importante desarrollar una estructura específica que permita a jóvenes sindicalistas de distintos países reunirse para tratar la problemática laboral juvenil. Esta estructura se materializa en los comités juveniles.

El Comité de Jóvenes de la CES se reúne dos veces al año para discutir sobre las distintas cuestiones que afectan al empleo juvenil y decidir los posicionamientos que se llevarán al Comité Ejecutivo. Además desarrolla encuentros de jóvenes sindicalistas sobre temas específicos y desarrolla campañas a promover la sindicalización de la juventud.

La constitución del Comité de Juventud de la CSI está prevista para 2008. Tras un encuentro de jóvenes celebrado en Berlín en junio de 2007 se decidieron las líneas de actuación que se seguirían. Por una parte el desarrollo de campañas por el trabajo decente, lucha contra la precariedad laboral, mejora de la formación y del acceso al empleo. Y por otro lado promocionar la actividad de los sindicatos entre los jóvenes y garantizar su integración en las estructuras sindicales para mejorar sus condiciones de trabajo y revitalizar las organizaciones.

Por el momento la utilidad de ambos comités ha sido principalmente tener un foro de encuentro para jóvenes sindicalistas de distintos países donde compartir experiencias y aprender de los éxitos y fracasos ajenos. En el futuro deben desarrollarse para poder llevar a cabo acciones internacionales capaces de influir en los grandes organismos nacionales e internacionales. Planteamientos e ideas no faltan, el salto definitivo ha de producirse cuando los sindicatos asuman como suyas las campañas de las confederaciones internacionales y les den la importancia que se merecen. Porque en un mundo en que el capital campa a sus anchas, es necesario globalizar la acción sindical.



Comité de jóvenes de la CES.

Reforma de la Seguridad Social

EN ENERO LLEGAN LAS REBAJAS

Sigilosamente, sin grandes apariciones en los medios de comunicación, se está gestando una nueva reforma del sistema de Seguridad Social que pocas alegrías nos va a dar a la clase trabajadora. De no haber contratiempos, la ley entrará en vigor en enero de 2008.

De dónde viene

El pasado 13 de julio, el Gobierno, CCOO, UGT, y las patronales CEOE y CEPYME, firmaban el Acuerdo Sobre Medidas en Materia de Seguridad Social. Los firmantes acordaban así una modificación, que además de suponer un recorte progresivo de las prestaciones, se olvidaba de algunos colectivos, como era el caso de los mineros.

El acuerdo tomó forma de proyecto de ley. La USO redactó una serie de enmiendas que fueron presentadas por algunos grupos (Izquierda Unida principalmente) durante el trámite parlamentario. Algunas de estas enmiendas fueron aprobadas, consiguiendo así mejoras como el mantenimiento de los coeficientes reductores para la minería del carbón o la contemplación del servicio militar en el cómputo de años para la jubilación anticipada. También se incluyeron otras mejoras propuestas por los propios grupos parlamentarios.

Principales modificaciones

Si bien el balance de la reforma es claramente negativo, se han introducido algunas mejoras en aspectos concretos. A continuación enumeramos los principales cambios, favorables y desfavorables, introducidos por la reforma.

Aspectos positivos:

- Se suavizan los requisitos para acceder a la incapacidad permanente por enfermedad común.
- Se reconoce con carácter retroactivo que la rescisión de contratos en caso de expediente de regulación de empleo no tiene carácter voluntario, de cara a la jubilación anticipada.



- Mayores premios a quienes sigan trabajando por encima de los 65 años. Se disminuye su cotización, se aumenta su base reguladora y se eleva el tope máximo.
- Se mejoran la prestación de orfandad.

Aspectos negativos:

- Se reduce la cuantía por gran invalidez.
- Se reduce la cuantía por incapacidad permanente por enfermedad común.
- Para el cómputo de

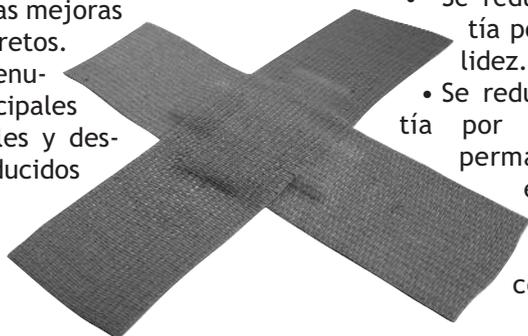
años cotizados en todas las jubilaciones dejan de computarse las pagas extraordinarias. Esto significa que ahora serán necesarios 15 años reales de cotización donde antes sólo eran necesarios 12,5.

- Deja de cotizar el tiempo correspondiente a las incapacidades permanentes revisables.
- Se fija un mínimo de 52 años para la jubilación anticipada que afecta a minusválidos y otros colectivos con coeficiente reductor.
- Endurecimientos de la jubilación parcial. Se pasa de poder acceder con 60 años y 15 cotizados a 61 años con 30 cotizados. Además, la reducción máxima de jornada pasa del 85% al 75%.

Valoración de la reforma

Desde la USO siempre hemos sido críticos con esta reforma por ser claramente regresiva. Se recortan las prestaciones y se endurecen los requisitos para jubilarse anticipadamente. Las únicas ventajas destacables vienen para quienes sigan trabajando por encima de los 65 años; el mensaje es claro: si quieres una buena pensión, trabaja hasta que no puedas con tu cuerpo. Además, tiene una tendencia clara al principio de capitalización (tanto cotizas, tanto cobras) frente al principio de solidaridad. Quienes sufran una incapacidad, quienes tengan menos años cotizados, y en definitiva, las personas más desfavorecidas económicamente serán los más perjudicados por esta reforma.

Resulta contradictorio que se recorten las prestaciones de los más necesitados (jubilación, incapacidad) para reducir costes sociales, mientras que se aumentan las ayudas directas que no tienen en cuenta el nivel de rentas (cheques bebé,



reducido el ya de por sí escaso seguimiento que los medios de comunicación hacen de las cuestiones sociolaborales.

La que se nos viene encima

Aunque las jubilaciones no son uno de los temas que más nos suele preocupar a las per-

sonas jóvenes, el panorama no es nada halagüeño. Para José Vía, secretario de Acción Sindical de USO, que ha seguido todo el proceso del trámite parlamentario, esta reforma "es la punta de lanza de la ofensiva del capital privado por hacerse con el control del apetitoso pastel económico que representa la gestión de las pensiones públicas". Además, el dirigente sindical destacó que "contrariamente a lo que pueda parecer, no son las personas que están próximas a la jubilación quienes más van a sufrir las consecuencias de esta reforma, sino que es la juventud, ya que se está allanando el terreno para un retraso progresivo de la edad de jubilación".

Y es que la ampliación de los periodos de carencia para llegar al 100% de la base reguladora contrasta fuertemente con la realidad social que vivimos los jóvenes, con una incorporación cada vez más tardía al mercado de trabajo, y un panorama de precariedad (becas, contratos temporales) que reduce sensiblemente nuestros periodos de cotización. Los fondos privados de

pensiones se nos presentan como una alternativa cada vez más probable.

Los sindicatos mayoritarios, en lugar de defender las pensiones públicas, se han sumado al carro de los negocios financieros. Gestión de Previsión y Pensiones es una empresa participada por el BBVA, CCOO y UGT, que gestiona planes de pensiones. A menudo, se impone a los trabajadores a través de la negocia-

etc). La progresividad es un principio fundamental en un estado social, y sin embargo tendemos cada vez más a medidas que no hacen ninguna distinción entre ricos y pobres.

Algo lamentable de esta reforma es la facilidad con la que ha sido firmada por la parte sindical (CCOO y UGT). No sólo se aceptan alegremente todo tipo de recortes, sino que se da la paradoja de ser el Congreso quien tiene que venir a reparar parcialmente el daño. Es la primera vez en que las Cortes mejoran un acuerdo firmado por los sindicatos.

También hay que resaltar el silencio mediático que ha rodeado a la reforma. Debates folclóricos llenan periódicos y telediarios mientras un tema tan trascendental para el conjunto de la clase trabajadora pasa desapercibido. Está visto que cuando a los partidos y sindicatos mayoritarios no les interesa llamar la atención sobre un tema, se ve



ción colectiva la participación en estos planes como forma de salario diferido, siendo los mismos sindicatos firmantes del convenio los beneficiarios de las comisiones por la gestión del fondo.

Si no miramos un poco hacia delante y exigimos la ruptura con estas tendencias, nos aguarda un futuro incierto. Las pensiones públicas son la única garantía que tenemos de vivir con una mínima dignidad cuando no podamos trabajar. No podemos permitir que se juegue con nuestro futuro.



LOS BECARIOS: ¿TRABAJADORES O ESTUDIANTES?

La inserción laboral de la juventud

Facilitar el acceso de la población joven al mercado laboral es un reto permanente al que se enfrenta cualquier Estado. Esta tarea es un esfuerzo en que intervienen muchos colectivos que van desde los centros educativos, a empresas ordinarias, agencias de empleo, organismos públicos, etc.

La mayoría de los análisis sobre este tema coinciden en que los jóvenes constituyen el mayor activo mundial para el presente y el futuro, pero representan un grupo con graves vulnerabilidades. Al que en los últimos años, el creciente desempleo mundial ha afectado especialmente.

En comparación con otros segmentos de población los jóvenes actualmente tienen el triple de posibilidades de estar desempleados, y ello conlleva a que con frecuencia su potencial quede inutilizado porque no encuentran un empleo que se ajuste a sus capacidades.

De acuerdo con un informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titulado "Tendencias Mundial del Empleo Juvenil", el vínculo entre desempleo juvenil y exclusión social está claramente comprobado. La incapacidad para encontrar empleo genera sensación de discriminación y rechazo entre los jóvenes que puede hacer aumentar su participación en la economía sumergida y, eventualmente, en actividades ilegales.

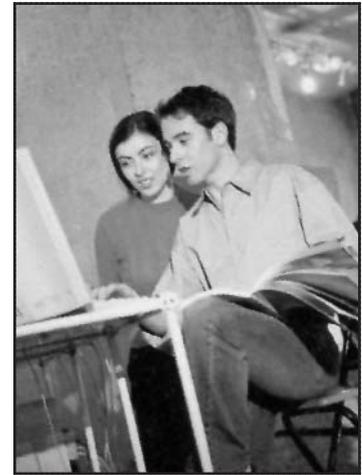
En cualquier caso, el desempleo es sólo una parte del problema; pues aun cuando los jóvenes tengan empleo, sus condiciones de trabajo suelen ser precarias. De forma cada vez más acusada, los jóvenes en las economías industrializadas tienen más probabilidades de encontrar un trabajo intermitente e inseguro, muchas veces en una economía denominada informal y con limitada protección laboral.

En las sociedades modernas no es fácil acceder al mercado de trabajo sin una preparación previa, y tampoco el sistema productivo, tremendamente cambiante y muy competitivo puede desenvolverse en condiciones idóneas si no se cuenta con una población activa debidamente capacitada, que en los momentos iniciales del trabajo se dirige a la "formación profesional" pero que cada vez es más aconsejable mantener actualizada debido a la rápida aparición de nuevas tecnologías, la complejidad y variedad de las mismas, etc. Que llevan a un reciclaje continuo a lo largo de su vida laboral.

Todo este panorama anterior permite abrir, aún más, una puerta dentro de la economía sumergida o bajo formas jurídicas ajenas al derecho del trabajo como son la figura de los freelance, becarios, etc, cada vez más frecuentes y bajo la cual una parte importante de jóvenes en España están ocupados.

El colectivo de los freelance, cuya traducción al castellano sería autónomo, no se corresponde exactamente a lo que se entendía hasta ahora como trabajador autónomo. Un freelance es una persona que trabaja de forma autónoma en una profesión, es decir ofrece su trabajo a otros o acepta encargos de ellos, normalmente cobra por trabajo entregado y sin vinculación contractual. Los campos donde es común su trabajo incluyen periodismo, programación informática, diseño gráfico, traductores, consultores, etc. Internet ha abierto muchas posibilidades a este colectivo.

Los llamados becarios son aquellos que desarrollan un trabajo en una empresa o administración pero no les vincula una relación laboral, sino que se considera que están allí para aprender, y aunque puedan percibir una prestación económica, esta será en concepto de ayuda, no estarán dados de alta ni tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla. Desgraciadamente, esto es una forma cada vez habitual de incorporación al mercado laboral para jóvenes titulados.



Qué son realmente las becas

En primer lugar y con el fin de intentar centrar y clarificar conceptos conviene ver y tratar de analizar que se entiende o quieren entender algunos colectivos cuando usan y abusan de la palabra beca.

Para la RAE, beca es el "estipendio o pensión temporal que se concede a alguien para que continúe o complete sus estudios" o "subvención o ayuda para realizar estudios o investigaciones". Por lo que becario, por extensión, sería cualquier persona que disfruta de una beca ya sea estatal o parte de una entidad privada.

Aunque el concepto beca tradicionalmente hace



referencia a una ayuda económica para estudiantes, es habitual que esta ayuda tenga una contraprestación en forma de trabajo por parte del becario, que se beneficiaría así no sólo de la subvención sino también de los conocimientos adquiridos en el desempeño de sus tareas.

Las becas están pensadas para beneficiar a los propios becarios, aunque indirectamente pueda beneficiarse la propia institución otorgante de la beca. Sin embargo, la propia ley admite que “la formación entraña la realización de cualquier tipo de trabajo”, con lo cual habría que ver que predomina si el beneficio de la entidad o del becario.

En los últimos años han proliferado las becas para prácticas, en gran medida sustituyendo otro tipo de contratos que requerirían mejores condiciones de trabajo y mayores sueldos, surgiendo así la figura del becario. Las becas, antes circunscritas esencialmente al ámbito de la ciencia y la investigación, se han generalizado de tal forma que hoy no resulta difícil constatar la existencia de jóvenes becarios, durante largos periodos de tiempo, en universidades, empresas privadas y organismos públicos muy diversos.

La realidad nos acerca más al concepto de un estudiante o recién titulado que dentro de un organismo público o privado pueda realizar prácticas en empresas, ya sea con retribución económica o sin ella, y con el objetivo de ir adentrándose en el mundo laboral o prestando el conocimiento adquirido en sus estudios para desarrollar proyectos o investigaciones.



Situación legal

Uno de los elementos que tienden a complicar el acceso de los jóvenes al mercado laboral es la variedad de formulas existentes para materializar el paso desde el ámbito escolar al mundo laboral.

La complejidad del mercado laboral español en el que existen una multiplicidad de contratos, que en vez de contribuir a clarificar y facilitar su inserción, parece que podría más bien complicar los distintos caminos por los que pueden optar los jóvenes al mercado laboral, se enrevesa aun más con la proliferación de todo un sistema de becas y ayudas a la inserción que ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años.

Llegando en la actualidad a constituir una vía importante de acceso al mercado laboral para los jóvenes españoles, en especial para los titulados universitarios. Las becas, antes circunscritas esencialmente al ámbito de la ciencia y la investigación, se han generalizado de tal forma que hoy no resulta difícil constatar la existencia de jóvenes becarios, durante largos periodos de tiempo, en universidades, empresas privadas y organismos públicos muy diversos.

Así, no solo los distintos contratos laborales no son nítidos, sino que al lado de éstos han venido apareciendo todo un repertorio de becas y ayudas para el empleo que están entrando en competencia abierta con los sistemas clásicos de incorporación al mercado de trabajo.

La legislación contempla y regula, a través de leyes, reales decretos, normas, convenios, etc, distintos tipos de becas y otros contratos para la inserción de los jóvenes en el mundo de la empresa. A continuación se detallan algunas de ellas.

♦ Becas gestionadas por las universidades

Consisten en la realización por parte de los alumnos, de diferentes actividades en empresas o instituciones con las que se tiene un convenio de cooperación educativa, con el fin de complementar su formación académica, consiguiendo una primera experiencia que aumente sus posibilidades de empleo. Los alumnos que hayan completado al menos el 50% de los créditos de su titulación que deseen hacer estas prácticas deberán inscribirse en el registro que a tal efecto mantendrá cada centro universitario.

Estas becas podrán ser curriculares o no curriculares (también llamadas profesionales). Las curriculares son aquellas que están integradas en los planes de estudios y reconocidas con créditos universitarios. En ambos casos contarán con un tutor dentro de la empresa y se hará un seguimiento por parte de la universidad. Además habrá un proyecto formativo donde se concretarán los objetivos educativos y las actividades profesionales para los que se formaliza el correspondiente convenio, además de la jornada, duración y condiciones en las que se realizan las prácticas.

No hay ninguna vínculo laboral entre la empresa y el estudiante. Y no implican remuneración o salario algunos, aunque puede haber una bolsa o ayuda al estudio, a menudo destina a sufragar los costes de desplazamiento. La duración no podrá exceder del 50% del tiempo del curso académico.

Hemos consultado el Centro de Orientación e Información de Empleo de varias universidades para ver las becas que se ofrecen. La oferta más habitual es la de comercial en grandes centros comerciales y entidades bancarias, y se puede encontrar incluso alguna de conserje en un ayuntamiento. Dada la escasez de ofertas en las que realmente se desarrolla la titulación adquirida, cabe preguntarse si se está cumpliendo el objeto para el que surge esta figura legal.

♦ Becas específicas para personal investigador

Un ejemplo típico de estas becas son las que disfrutan el colectivo de los becarios investigadores. Son titulados superiores pero carecen de relaciones laborales.

Este colectivo está peleando para su equiparación laboral. Consiguieron que se aprobara el "Estatuto del personal Investigador en Formación", cuya disposición adicional vigésima primera "protección social de los investigadores" esta pendiente de una evaluación conjunta por la Secretaría de Estado de las Universidades e Investigación y la Secretaría de Estado de la Seguridad Social para evaluar la aplicación de dicho decreto en lo relativo a la protección social del personal becario, para adoptar medidas que garanticen dicha incorporación a los sectores del colectivo en los que se hayan manifestado mayores dificultades, tales como los becarios en el extranjero y los titulares de becas asociados a proyectos de investigación y becas de tipo tecnológico, entre otros; esta evaluación deberá efectuarse antes de concluir el presente año.

A pesar de que este nuevo Estatuto posibilita que accedan a la Seguridad Social, no tendrían contratos laborales como trabajadores, son licenciados universitarios, y la Administración y por supuesto las empresas privadas, los considera estudiantes en los dos primeros años y cotizarían no por el importe real de sus emolumentos sino por el mínimo de su categoría profesional, sin que por ello tengan derecho a prestaciones.

♦ Contratos laborales para el aprendizaje

Aunque no son becas, los nombramos aquí porque a menudo son formas contractuales que se confunden con ellas, dada su finalidad formativa. Son el contrato para la formación y el contrato en prácticas. A través de ellos se recogen los supuestos para que los jóvenes aprendan oficios o realicen prácticas según su situación académica. Ambos son contratos con derechos, con seguridad social, cotización por accidentes, etc.

El contrato para la formación tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un cierto nivel de cualificación. El trabajador dedica al menos un 15% de la jornada a su formación teórica. El salario es el fijado según convenio colectivo, en función del tiempo efectivamente trabajado. Tendrá una duración entre 6 meses y dos años. Existe un límite general de 21 años para la formalización de estos contratos. La formación teórica se impartirá fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral.

El contrato en prácticas tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior en los últimos cuatro años. El salario no podrá ser infe-



rior al 60% durante el primer año ni al 75% durante el segundo, del fijado por convenio colectivo para la categoría correspondiente, sin que pueda en ningún momento ser inferior al salario mínimo interprofesional.



Relaciones laborales encubiertas

En el polo opuesto a las becas formativas, se presentan aquellas que no se destinan a ayudar al becario a su formación, porque ésta finalidad formativa ya no está presente, y si lo está, lo es en un segundo plano y se fundamentan en que la prestación realizada por el becario reporta notables beneficios y utilidad a la entidad o institución otorgante de la beca.

Ha habido denuncias por casos individuales o se han llevado a la Inspección de Trabajo diferentes convocatorias, donde la Inspección Laboral ha declarado la existencia de relación laboral con las consiguientes obligaciones de cotización y multas al organismo implicado.

No siempre se manifiesta con la misma claridad su naturaleza jurídica, bien como contrato de trabajo, bien como auténtica beca, sino que, por el contrario, existen numerosos casos en los que es muy complejo establecer los criterios que harán inclinarse la balanza hacia un lado o hacia el otro, por lo que se hace necesario acudir a rasgos secundarios tales como: la duración excesiva de la beca, que el becario desarrolle una actividad exactamente igual a la de otros trabajadores de la empresa, que la actividad del becario no signifique coste alguno para la empresa, que se produzca una contratación laboral de una persona para desempeñar las mismas tareas que venía realizando el becario, etc. Y además siempre debe existir una relación directa entre los estudios que cursa o ha cursado el becario con las actividades que debe desempeñar fruto de la concesión de la beca.



Un reto para los sindicatos

Desde el punto de vista sindical, la situación laboral de un becario debe estar clara. Es un trabajador o es un estudiante, no puede haber fór-

mulas grises. Intentar denominar becarios a las personas que realizan unas determinadas actividades profesionales porque son jóvenes, no tienen experiencia, etc., para ningunearles la categoría de trabajador, forma parte de la picaresca de ciertas empresas expertas en la explotación y el fraude de cotizaciones sociales.

Sería un estudiante cuando, sin haber acabado sus estudios reglados y para la consecución de la titulación de los mismos, realiza unas prácticas tuteladas por un profesor, por el centro de formación y por la propia empresa, en un tiempo parcial académico, por lo que dichas prácticas, forman parte del currículum escolar. En cualquier otro caso es un trabajador, y como tal, debería tener reconocidos todos sus derechos.

Aunque no sea discutible la posibilidad legal de concesión de becas, cuyo régimen jurídico resulta totalmente ajeno al de un contrato de trabajo, dada la naturaleza extralaboral de dicha relación está no puede ser decidida por las partes, (becario-empendedor) ni venir impuesta por una resolución administrativa o por una disposición normativa de rango no legal, es preciso indagar la verdadera naturaleza de las funciones desempeñadas, con el fin de calificar la relación realmente habida entre las partes, ya



que si no se e s t a r á , ante una beca aparente que se utiliza como alternativa ilegal al contrato de trabajo en prácticas o el contrato

para la formación e, incluso, el contrato ordinario de trabajo.

Quiéren vender un producto, las becas, con la imagen de preocuparse por la inserción laboral, cuando lo que pretenden es dar un golpe a la legalidad laboral. Legalidad bajo mínimos porque la Inspección no funciona y las propias administraciones son cómplices de éstas ilegalidades cuando contratan “becarios de colaboración” o promueven las denominadas becas de investigación (con Seguridad Social), cuando desde nuestro punto de vista debieran ser sustituidas por contratos por obras y servicios o contratos de prácticas.

USO reclama que la Inspección de Trabajo inspeccione de oficio a las empresas que se anuncian en diferentes medios de comunicación, incluyendo a los digitales reclamando becarios, además, consideramos que el Ministerio de Trabajo está haciendo dejación de

sus responsabilidades porque conoce la situación de irregularidad que cometen algunas empresas, cada vez de forma más creciente, con impunidad y contratando a personas bajo la fórmula de las becas en lugar de realizar relaciones laborales. La lentitud del Ministerio de Trabajo ante esto es intolerable porque ya tiene en su poder el estudio que ha contratado a una consultoría sobre el sistema de becas en la primera inserción de empleo. En él se destaca el crecimiento del uso de esta figura dentro de la empresa privada y en la administración. Una figura no regulada y que puede alcanzar una cifra estimada en 36.000 personas, con titulación superior, sin contrato laboral. El supuesto de trabajadores, sin titulación superior, y que en lugar del contrato de aprendizaje, la empresa les ha contratado como becarios también se da y su número va en aumento. Los becarios carecen de Seguridad Social y en muchos casos de cualquier cobertura, trabajan en la práctica “en negro”. USO denuncia la permisividad del Ministerio de Trabajo con la figura del becario.

En la Negociación Colectiva se ha hecho hincapié en el derecho que tienen los representantes de los trabajadores para revisar todos los contratos laborales, así como el de conocer la relación jurídica que une a la empresa con todo el personal que accede a la empresa. Ésta sería una fórmula de destapar la existencia de los becarios para reclasificarles en las diferentes modalidades de las relaciones laborales. USO presionará para que desde la Negociación Colectiva los convenios contemplen que sean siempre estudiantes quienes realicen las prácticas en las empresas a través de convenios con universidades; que se garantice su formación; que cuenten con horarios flexibles; que estén bajo tutelaje; que las funciones que les asignen no incidan en la producción de la empresa, y por último, que se informe a la representación sindical de la oferta de prácticas o becas.

En resumen, debemos deslindar las prácticas regladas de estudiantes, del trabajo que desarrollan los titulados, aunque sea bajo la descripción de contratos en prácticas o de formación. Entendemos que es justo, lógico y necesario que los investigadores cuenten con una relación laboral plena y con todos sus derechos. Y se debe de erradicar la figura del becario en el centro de trabajo: O es estudiante, o es trabajador con derechos.

Desde USO hacemos un llamamiento a los propios jóvenes, el colectivo al que se quiere dar trabajo sin derechos, que denuncie esas pretensiones y que participe, se organice junto a los sindicatos en las actividades de denuncia y la erradicación de esta lacra social.

Han colaborado: Santiago González, Violeta Esteban y Macarena Torres.

EL DERECHO A TECHO



Dice el artículo 47 de la Constitución Española que tenemos derecho a una vivienda digna y que corresponde a los poderes públicos hacer efectivo este derecho e impedir la especulación. Sin embargo la realidad es bien distinta. La vivienda sigue siendo una de las principales fuentes de ingresos para las administraciones y un lucrativo negocio para entidades privadas, mientras son muchas las personas, especialmente jóvenes, que no podemos emanciparnos o lo hacemos en condiciones de absoluta precariedad e incertidumbre de futuro.

Aunque se está produciendo una desaceleración en el precio de los pisos, lo cierto es que el problema de la vivienda continúa agravándose. Por un lado, el propio incremento de precios, que continúa siendo mayor que el IPC y que el incremento medio de los salarios. Conviene aclarar que desaceleración no significa que los precios no aumenten, sino que ya no lo hacen tan rápido como antes. Otro factor agravante es la subida de los tipos de interés (el famoso Euribor), que hace que sean muchas las familias que no lleguen a fin de mes, ahogadas por el pago de la hipoteca. Y no menos

grave es el hecho, cada vez menos discutido de que el ciclo económico está llegando a su fin, pronto habrá una época de recesión en la que se prevé un aumento del paro, lo que dado el índice de endeudamiento y de contratación temporal que existe en España, podría tener unas consecuencias gravísimas.

QUEREMOS SOLUCIONES

Al hablar de precariedad laboral juvenil es extraño que no salga a relucir el problema del acceso a la vivienda. Son dos problemas que están interrelacionados, por ello el derecho a techo ha sido siempre una preocupación central del Área de Juventud de USO. Hemos cola-

borado en los distintos Foros de Emancipación organizados por el Consejo de la Juventud, hemos participado (de forma anónima) en las distintas movilizaciones que se están realizando en todo el estado desde mayo de 2006, y recientemente, el Área de Juventud de la USO de Asturias ha celebrado un Foro de Vivienda en la localidad de Llanes, donde los jóvenes del sindicato pudimos discutir las distintas alternativas para solucionar el problema, y pudimos escuchar las propuestas de los distintos partidos políticos asturianos.

Pensamos que es urgente que se afronte el problema del acceso a la vivienda. No podemos aceptar que se apele a las leyes del mercado para privarnos de un derecho, menos aún si esto limita la posibilidad de desarrollar una vida plena a la mayoría trabajadora. Las admi-

nistraciones públicas tienen la responsabilidad tomar las medidas necesarias para convertir el precepto constitucional en algo más que papel mojado. Desgraciadamente, nos encontramos con que esto no es una prioridad para los poderes públicos, salvo honrosas excepciones puntuales (siendo el caso de la localidad sevillana de Marinaleda el más emblemático, donde poseer un adosado cuesta 15 € al mes).

Las medidas planteadas por el gobierno en materia de vivienda nos parecen insuficientes. Consideramos positivo que se permita la desgravación fiscal de las cantidades destinadas al alquiler; escuchamos muchas veces que en España no existe cultura de alquiler y que nos gusta tener nuestra casita, pero lo cierto es que siempre se ha fomentado la compra de vivienda. El tema de las ayudas al alquiler



Foro de Vivienda Joven en USO-Asturias.



Cartel de un manifestante en la Puerta del Sol de Madrid.



para jóvenes supone una ventaja ocasional, pero no entendemos que vaya dirigida tan sólo a menores de 30 años ni que se limite el tiempo de percepción a 4 años, y creemos que la ayuda debería ser progresiva en función del nivel de rentas y del precio del suelo en la zona en que se ubique la vivienda.

Para facilitar el acceso a una vivienda digna es necesario tomar medidas estructurales que permitan cambios a medio y largo plazo, más allá de medidas electoralistas que buscan más el efecto mediático que la solución real del problema. Desde el Área de Juventud de USO planteamos:

- Incrementar la oferta de viviendas de protección oficial, en compra y en alquiler, hasta cubrir la demanda real, aunque ello suponga aumentar el gasto público. Hacer una fuerte apuesta el alquiler social, por ser la forma que mejor se adapta a las cambiantes necesidades personales a lo largo de nuestra vida.
- Priorizar el uso de viviendas ya existentes, reduciendo así el tremendo impacto ambiental de la construcción. Favorecer la oferta de vivienda en alquiler dotando de mayor seguridad jurídica a los arrendadores, y gravando con impuestos más altos las



Chiste gráfico alusivo al creciente problema de la vivienda.

viviendas vacías (esto no incluiría las segundas residencias en zonas vacacionales ni aquellas que se encuentren deshabitadas temporalmente por motivos de trabajo).



Pegatina de convocatoria de una manifestación por la vivienda.

- Mayor control público de las ayudas para evitar el fraude y la especulación. Mejorar la coordinación entre las distintas administraciones para facilitar los procesos de urbanización y evitar la retención

especulativa del suelo. Evitar la financiación de las administraciones mediante ingresos procedentes de la venta de suelo que no se destine a abaratar el precio de las viviendas.

- Fomento del asociacionismo y el cooperativismo para evitar el lucro privado con la vivienda protegida. Mejora del asesoramiento y seguimiento de las cooperativas, y eliminación de las trabas administrativas que hacen necesarios a los intermediarios.
- Limitación progresiva del tiempo máximo de retorno de préstamos hipotecarios, que evite una subida ficticia de la demanda de vivienda que aumenta desorbitadamente los precios.
- Creación de un fondo de compensación para afectados por retrasos, delitos o abusos inmobiliarios, en espera de que se depuren responsabilidades por vía judicial, y para casos de desaparición o insolvencia de la sociedad responsable.
- Entender la vivienda digna en sentido amplio, englobando un modelo de ciudad, de transportes y de equipamientos sociales. Evitar la formación de guetos y hacer un modelo de urbanismo al servicio de la ciudadanía.



IV Foro de Participación juvenil en el diseño y la evaluación de las políticas de vivienda del CJE.

SOTERMUN

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

Otra forma de Solidaridad con Palestina

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°:
 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 n°:

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

Fecha Firma

A cumplimentar por SOTERMUN:

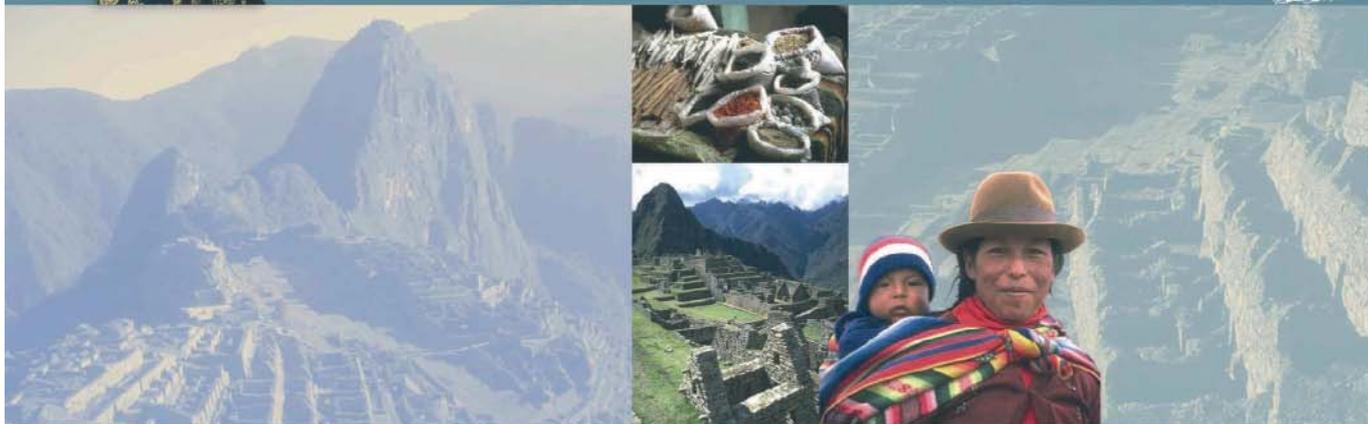
N° de Afiliado/Afiliada _____

CAMPAÑA DE SOLIDARIDAD CON LAS FAMILIAS EMPOBRECIDAS DE PERÚ



PERÚ

País enigmático, de mitos, de los incas...



PERÚ HOY, País en estado de extrema pobreza en el que hay MIL RAZONES PARA NUESTRA SOLIDARIDAD



Haz tu aporte solidario a la cuenta de la "CAIXA"

2100 / 4991 / 62 / 2200049044

Adquiere los productos solidarios: Artesanías, CDs, Lotería



www.sotermun.org