

Gracias a una demanda de la USO, el Tribunal Supremo tumba la Reforma Laboral al restaurar la ultraactividad de los convenios



El secretario general de USO, Julio Salazar, acompañado de Sara García, secretaria de Acción Sindical e Igualdad, y Carles Juanes, abogado de USO Illes Balears, analizaron en rueda de prensa la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que reconoce que, aún perdiendo vigencia el convenio colectivo, por haber finalizado su plazo de aplicación, siguen rigiendo las mismas condiciones laborales que existían con anterioridad a que el convenio decayera.

El Alto Tribunal responde

así a la demanda de conflicto colectivo presentada por la Unión Sindical Obrera de Illes Balears contra la actuación de la empresa Atención y Servicios S.L. (ATESE), abonando la nómina del mes de julio de 2013 –mes en que el convenio, en virtud de la Reforma Laboral, expiraba su vigencia– en dos partes, aplicando hasta el 7 de julio las condiciones del Convenio y a partir del 8 de julio, según las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, puesto que no existía Convenio

**Julio Salazar,
secretario
general de
USO:**
*“La sentencia
más importante
dictada en
materia social
en la última
década”*

de ámbito superior al de empresa.

El Tribunal Supremo entiende, partiendo de las tesis conservacionistas, que las condiciones laborales de un trabajador, surjan de donde surjan, quedan contractualizadas en su contrato de trabajo, por lo que no son las leyes y convenios las que regulan la relación laboral sino el contrato de trabajo.

Por ello, el Tribunal defiende que una vez finalizada la ultraactividad de un convenio colectivo, los derechos y obligaciones de las partes en ese

momento no desaparecen al perder su vigencia sino que subsisten en el contrato de trabajo, ya que automáticamente pasaron a formar parte del mismo desde un primer momento.

La sentencia afirma que no contradice el mandato del legislador, ya que efectivamente el convenio pierde su vigencia y señala que podrán darse problemas de doble escala salarial y discriminación para los trabajadores de nuevo ingreso.

En declaraciones a los medios de comunicación,
(Continúa en la página 2)

Editorial de Julio Salazar.

“Los derechos laborales no pueden, ni deben, limitarse” . Pág. 3

Noticias Internacionales. Pág. 4

¿Vale todo en la creación de empleo? Pág. 5

Análisis de la sentencia del Tribunal Supremo. Págs. 6 y 7

Conoce la nueva Ley de Mutuas. Pág. 8

SOTERMUN: Mejorando la asistencia en Haití y República Dominicana. Pág. 12



(Viene de la página 1)

Salazar destacó que “esta sentencia asesta un duro golpe a uno de los pilares de la Reforma Laboral y garantiza los derechos de los trabajadores a pesar de la caducidad del convenio colectivo de aplicación, corrigiendo la laguna de la falta de existencia de convenio de ámbito superior. Se trata con total seguridad de la sentencia más importante dictada por el Tribunal Supremo en materia social en la última década”.

En su opinión, “esta importante sentencia supone un antes y un después de la aprobación de la Reforma Laboral y resuelve la grave inseguridad jurídica creada por la pérdida de la ultraactividad de los convenios en los supuestos en los que no existía convenio de ámbito superior. Sin embargo, deja graves consecuencias para trabajadores de nueva contratación y altera sustancialmente las reglas del juego en materia de negociación colectiva y del sistema de fuentes”. Carles Juanes recalcó que ahora será necesaria una segunda sentencia del Tribunal Supremo en el mismo sentido para sentar jurisprudencia.

Por su parte, Sara García de las Heras, secretaria de Acción Sindical e Igualdad de USO, recalcó que “el fallo del Tribunal Supremo abre una nueva perspectiva de futuro para la negociación colectiva, duramente castigada por la Reforma Laboral, que la conducía a un empeoramiento generalizado de las condiciones laborales de los trabajadores y la más que posible pérdida de derechos”.



El secretario general de USO, Julio Salazar, en el centro, acompañado de Sara García, secretaria de Acción Sindical e Igualdad, y Carles Juanes, abogado de USO Illes Balears, tras la rueda de prensa.

“Esperar una solución distinta del Tribunal Supremo hubiera supuesto atentar contra la dignidad de los trabajadores y permitir el enriquecimiento injusto de las empresas a costa de unos salarios insuficientes para sobrevivir”, concluyó Sara García.

La Unión Sindical Obrera exigió al Gobierno que lleve a cabo una modificación en todo lo relativo a la negociación colectiva, restaurando el régimen y los términos que se aplicaban con anterioridad a la Ley 3/2012. El Secretario General de USO insistió en emplazar al Gobierno a enmendar todas las erosiones del mercado laboral

ocasionadas por la reforma, resaltando sus "efectos perniciosos" sobre el empleo digno, al dejar a la discrecionalidad del empresario las condiciones retributivas y laborales. Además, aseguró que la Reforma Laboral ha actuado como "ácido sulfúrico" contra el modelo de relaciones laborales, la negociación colectiva y supone una mala herencia para los jóvenes que tendrán que sufrir sus consecuencias.

Situación de la negociación colectiva

Durante el año 2014 se han

registrado 1.382 convenios, de los cuales 150 se suscribieron durante el mes de diciembre. Se han creado 453 nuevas unidades de negociación, de las cuales 430 son Convenios de Empresa y las 23 restantes a ámbitos superior a la empresa. Estos datos reflejan un efecto claro de la reforma laboral que hace primar el Convenio de Empresa frente al sectorial.

El total de Convenios que extienden sus efectos económicos en 2014 (incluyendo los firmados en 2014) alcanzan los 1.728 de los que 1.255 corresponden a Convenios de Empresa.

Respecto a los salarios pactados, la variación salarial media pactada para el año 2014 y con la información disponible al final del mes de diciembre es del 0,57%, cifra que ha sido calculada en función de los 1.728 convenios con efectos económicos conocidos y registrados que afectan a 723.724 empresas y 4.755.972 trabajadores.

La jornada media pactada se sitúa en 1.757,7 horas al año por trabajador, siendo más elevada en el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa en 55,2 horas anuales respecto de los convenios de empresa.

Durante 2014, se han registrado un total de 2.073 inaplicaciones del Convenio Colectivo que afectaron a 66.203 trabajadores. La mayoría de las inaplicaciones se han concretado en el sector Servicios con un 75,8% de ellas. Siendo la gran mayoría de las inaplicaciones referidas al descuelgue de la cuantía salarial pactada con un 91,8% de las mismas.

Este panorama conduce a “una ruptura en el mapa de la negociación colectiva en nuestro país proliferando el convenio de empresa en defecto del convenio de sector, lo que está repercutiendo en una bajada de las condiciones laborales. Denunciamos que a nivel estatal no disponemos de datos de convenios decaídos ni trabajadores afectados por este decaimiento”, destacó Sara García.

Acuerdo de Asistencia Sanitaria con ASISA

La Unión Sindical Obrera ha suscrito un acuerdo de Asistencia Sanitaria con ASISA, del que podrán beneficiarse, con unas condiciones ventajosas, todos los afiliados y afiliadas de USO, así como sus familiares directos (cónyuge, pareja que convivan en el mismo domicilio) que así lo soliciten, desde 35,28 euros al mes por asegurado.

De esta forma, tras el acuerdo alcanzado, los inte-

resados contarán con unas condiciones exclusivas para la contratación del seguro médico ASISA:

- Periodo promocional. Sin Carencias, para altas con fecha de efecto desde el 1 de enero al 31 de marzo de 2015. Una vez transcurrido ese periodo se aplicará carencia de 8 meses para Hospitalización.

- Sin Copagos por acto médico. No tendrás que pagar nada por utilizar tu seguro de salud.



Trapero Salguero y Ester Peyró Galdrán.

Contacto: uso@uso.es · www.uso.es - Príncipe de Vergara, 13 - 28001 Madrid
Telf.: 91 577 41 13 Fax: 91 577 29 59

Diseño y maquetación: Maite Rozas

Imprime: Grafilan, S.L. Plaza de la Cebada, 7 - 28005 Madrid - Telf.: 628 057 305

Unión Sindical

Consejo de Dirección: Comisión Ejecutiva Confederal

Presidencia Editorial: Julio Salazar Moreno

Dirección: Joaquín Pérez da Silva,

Consejo de Redacción: Javier de Vicente Tejada, Sara García de las Heras,

Adolfo Torrecilla Molinuevo, Lucía Nieto Bouza, Sergio Fernández, Roberto Serrano, Pablo

Los derechos laborales no pueden, ni deben, limitarse



Julio Salazar, secretario general Confederal de la USO.

La conquista de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras en España ha sido el resultado de un largo proceso histórico, en el que tras muchos esfuerzos, luchas y perseverancia, se logró alcanzar un aceptable grado de protección legal del trabajador y el reconocimiento de unas normas garantistas de mínimos en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Los derechos y la realidad rara vez suelen ir precisamente de la mano, pero se han conseguido periodos de cierta proximidad con avances importantes de los primeros, especialmente en épocas de bonanza por la importancia del desarrollo económico.

El derecho a unas condiciones laborales equitativas, justas y satisfactorias, es un derecho

fundamental recogido en nuestra Constitución y en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948. Sin embar-

“La mal denominada modernización de la negociación colectiva, se ha convertido en herramienta para arrebatar consolidados derechos de los trabajadores”

go, los últimos vaivenes económicos mundiales, y por interre-

lación y afinidad, nacionales, están propiciando que los poderes públicos lleven a cabo reformas legislativas, en línea con las ideas económicas ultra liberales, que lesionan gravemente estos derechos.

Tal es el caso de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, popularmente conocida como Reforma Laboral, que ha traído consigo negativas consecuencias en el maltrecho mercado laboral español. La aplicación de la Reforma está conllevando el incumplimiento de los objetivos que a priori decía defender, tales como el impulso de la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo, que a su vez está provocando situaciones de inseguridad laboral, imposibilidad de conciliación de la vida familiar y laboral, como herramienta, a su vez, con la que extender la precariedad laboral contractual, de rentas y de condiciones de trabajo.

Y ello a su vez acarrea que, frente a que el texto defendía el fomento de la creación de empleo y la reducción de la dualidad laboral, contrariamente está dando lugar a que continuemos subidos al podio junto a Grecia del siniestro ranking de países con mayor tasa de paro de la OCDE, a que el desempleo duplique la media europea sin visos de mejora sustancial, por más que traten de defender el reparto del empleo fijo en forma de más parcial y más frágil e inestable, insuflando el surgimiento de una nueva clase social: la del precarizado.

De igual manera, la aplicación de la mal denominada “modernización de la negociación colectiva” se ha convertido en una ágil herramienta para que las empresas la utilicen a fin de arrebatar consolidados derechos a los trabaja-

dores. Destacar entre ellos, el desmantelamiento de la negociación colectiva que escondía la limitación de la ultraactividad de los convenios, que ha sufrido un duro varapalo tras la sentencia del Tribunal Supremo que reconoce la

“El Tribunal Supremo ha entendido que los derechos de los trabajadores merecen una protección singular”

vigencia de los mismos a pesar de que hayan caducado, a raíz de la denuncia presentada por la Unión Sindical Obrera de las Islas Baleares contra la empresa ATESE, que se quiso acoger a una estricta aplicación e interpretación de la Reforma Laboral en materia retributiva.

Esta sentencia asesta un duro golpe a uno de los pilares de esta última Reforma Laboral de la Ministra Bañez, y garantiza los derechos de los trabajadores a pesar de la caducidad del convenio colectivo de aplicación, corrigiendo la laguna existente por la falta de convenio de ámbito superior para los trabajadores afectados por el convenio hasta la fecha de finalización de su vigencia.

Se trata, con total seguridad, de la sentencia más importante dictada por el Tribunal Supremo en materia social en la última década y, con ella, resuelve la grave inseguridad jurídica creada por la pérdida de la ultraactividad de los convenios. El Tribunal Su-

premo ha entendido que los derechos de los trabajadores merecen una protección singular, no dejándolos desatendidos en virtud de normativas y leyes que los limitan.

La realidad social y económica de los últimos dos años ha demostrado que la Reforma Laboral ha actuado como ácido sulfúrico contra el modelo de relaciones laborales y expresamente contra la negociación colectiva, estableciendo determinados principios con los que regir el mercado laboral, que suponen una nefasta herencia para las próximas generaciones, que están asistiendo al desmantelamiento progresivo de sus derechos como trabajadores, resultado de varias décadas de lucha sindical y social.

Tras esta sentencia, que cuenta con un alto valor sindical, y una transcendencia no solo social sino también política y jurídica indudable, debemos reflexionar acerca del establecimiento de graves consecuencias para trabajadores de nueva contratación y de cómo afecta sustancialmente a las reglas del juego en materia de negociación colectiva y del sistema de fuentes.

Todos los partidos políticos, sean del color que sean, y más aún el que ostenta hasta la fecha el poder ejecutivo y legislativo, deberían realizar una profunda reflexión acerca de la denostada Reforma Laboral, toda vez que el poder judicial limita alguno de sus principios.

Los ciudadanos necesitamos que se hagan políticas comprometidas con el futuro del empleo, para que este sea de calidad, justo y estable. Empecemos de inmediato a dar respuesta a las cuestiones que perjudican al mercado laboral para que los órganos judiciales dejen de sacar los colores a las leyes impuestas.



El derecho de huelga no se toca

18 de febrero: USO apoya la Jornada de Acción Mundial en defensa del derecho de huelga convocada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)



El derecho de huelga es un cimiento sólido y fundamental de la democracia y de la justicia social y económica. Cuando los empleadores se niegan a negociar, o cuando un pueblo se subleva contra una dictadura, los trabajadores y trabajadoras o la ciudadanía pueden declararse en huelga para contrarrestar la dominancia y el privilegio de unos pocos gracias al poder de la acción colectiva. Este derecho fundamental sigue siendo lo único que se interpone a la injusticia y a la explotación.

Grupos de empleadores de todo el mundo están tratando de acabar con el derecho de huelga. Esta es una amenaza real y constatada. Por eso, la CSI y USO se van a movilizar el próximo 18 de febrero, Jornada de Acción Mundial en Defensa del Derecho de Huelga.

Desde hace años -y aún más desde 2012-, los empleadores están tratando de hacer retroceder las agujas del reloj en más de 50 años de reconocimiento jurídico internacional del derecho de huelga, empe-

zando por la OIT y pasando seguidamente a desacreditar las legislaciones nacionales que garantizan este derecho. Han intentado paralizar los procedimientos de la OIT, bloqueando su función de control del cumplimiento de normas internacionales; algo que todavía no está resuelto.

Existe una manera de salir de este punto muerto. La normativa de la OIT estipula que cuando se produce un conflicto entre empleadores, trabajadores o Gobiernos que no puede

resolverse en la propia OIT, se deberá solicitar la intervención de la Corte Internacional de Justicia (CIJ) para resolver el litigio. Pero los grupos de los empleadores están intentando bloquear la ley oponiéndose a la CIJ. No quieren que prevalezca la justicia. Prefieren intentar chantajear a sus adversarios para conseguir que se sometan a su fin.

Muchos Gobiernos apoyan la petición del movimiento sindical de que se respete la Constitución de la OIT y se

remita el caso a la CIJ. Pero hay quienes permanecen pasivos. Esos Gobiernos y todos los grupos de empleadores deben rendir cuentas por su negativa a respetar el Derecho internacional y el rol crucial de la OIT.

Es preciso que alcemos la voz y demos a conocer esta situación: ¡nos tienen enfrente, el derecho de huelga no se toca!

El día 18 de febrero se celebrarán en la sede confederal de la USO, unas jornadas sobre el derecho de huelga.

El Plan Juncker no convence ni a USO ni a la CES



El plan de inversiones presentado por el presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, que básicamente prevé movilizar 315.000 millones de euros en tres años, con tan sólo 21.000 millones de inversión pública, no convence ni a USO ni al sindicalismo europeo.

El Plan Juncker está cimentado con mínimas aportaciones

públicas, con una especie de garantía de emisión de deuda, y requiere que la iniciativa privada desembolse el resto, hasta llegar al 2% del PIB europeo en tres años (315.000 millones de euros). En opinión de Julio Salazar, secretario general de USO, "la opción Juncker es insuficiente para resolver la alta tasa de desempleo en Europa que afecta a 25 millones de tra-

bajadores, además de poco creíble, al contar con un nuevo efecto multiplicador de inversión privada poco realista."

A la Confederación Europea de Sindicatos (CES) tampoco le convence la ratio de 1 a 15 en el efecto palanca previsto entre la inversión pública y la privada, además de echar de menos otras políticas en la agenda del plan, como las de

incremento de los salarios en Europa que facilitaría el incremento de la demanda agregada de los países.

En el mismo sentido el Comité Ejecutivo de la CES ha cuestionado la poca ambición del plan como motor para el crecimiento y el empleo, sobre todo teniendo en cuenta que en Europa se han perdido inversiones por valor anual de entre

280.000 y 515.000 millones y ha habido un proceso de desindustrialización.

Estos elementos han forzado relecturas del Plan y ya se estudia que las aportaciones de los Estados se consideren como aportaciones fuera del cálculo presupuestario para ganar algo más de flexibilidad y una mayor cantidad de inversión pública.

El único dato positivo para los sindicatos es el hecho de que se esté hablando de un plan de inversiones. Precisamente porque ello es una de las reivindicaciones centrales para sacar a la UE del actual estadio de recesión o estancamiento. La CES ha reiterado al respecto que su plan inversiones es mucho más ambicioso. En él se incluye movilizar recursos por valor de un 2% del PIB de la UE cada año, durante 10 años. Para los sindicatos, un plan de esa dimensión es indispensable para sentar las bases de una reindustrialización sostenible en la UE, y para generar hasta once millones de nuevos puestos de trabajo.

¿Vale todo en la creación de empleo?

El balance del mercado laboral en 2014 arroja un escenario en el que el trabajo es cada vez más precario y la remuneración cada vez más

comparativo del mercado laboral teniendo en cuenta los datos correspondientes a 2014, los de diciembre de 2007, en el inicio de la crisis, y diciembre de 2011,

anteriores al inicio de la crisis.

Por otro lado, el paro registrado en el Servicio Público de Empleo experimentó su mayor ritmo de crecimiento en 2008 y su máximo registro en 2012. Es cierto que la tasa de paro se ha reducido en 477.900 personas, según los últimos datos de la EPA, pero finalizamos 2014 con datos superiores a los que tuvimos en diciembre de 2011.

La ocupación es otro indicador especialmente significativo para testar la situación laboral, y a veces de habla poco de él, ya que nos indican las personas que están trabajando y que son, por tanto, generadoras de riqueza.



baja. Lejos de las valoraciones positivas que ensalzan la creación de 433.900 nuevos puestos de trabajo, los principales indicadores del mercado laboral español nos muestran una realidad preocupante: el aumento del empleo a tiempo parcial, bajos niveles de afiliación a la Seguridad Social, la tasa de empleo en el 57,60%, la duración media de los contratos o los reducidos sueldos que se perciben.

El Gabinete de Estudios de USO ha elaborado un análisis

coincidiendo con la llegada del Partido Popular al Gobierno, ofreciendo una perspectiva más global de la actual situación por la que pasa el empleo en España.

El análisis nos indica que en diciembre de 2007 teníamos 19.195.755 afiliados a la Seguridad Social, mientras que en el mismo mes de 2011 éstos eran 17.111.792, y hemos cerrado 2014 con 16.651.884, lo que supone una recuperación respecto al año 2013, pero lejos todavía de recuperar los niveles

Parados	SEPE	EPA
2007	2.129.547	1.942.000
2008	3.128.963	3.206.600
2009	3.923.603	4.335.000
2010	4.100.073	4.702.200
2011	4.422.359	5.287.300
2012	4.848.723	5.021.000
2013	4.701.338	5.935.600
2014	4.447.711	5.457.700

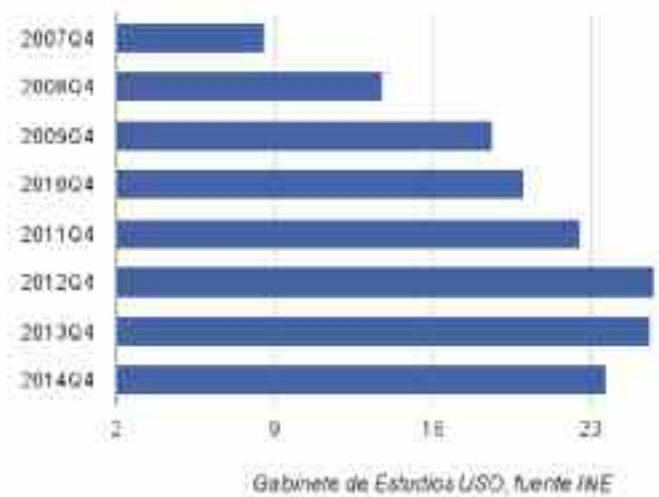
za. Y aquí, de nuevo, se vuelve a poner de manifiesto la mala salud del empleo en España. Hemos perdido 3.148.800 ocupados con respecto a 2007 y 583.900 con respecto a 2011, a pesar del incremento de la ocupación que se ha producido en 2014.

Igualmente, la tasa de empleo, que indica la relación entre la población ocupada y la población económicamente activa, se sitúa en el 57,60% en 2014. Es decir, de cada 100 personas entre 16 y 64 en condiciones de trabajar sólo lo hacen 57. Este porcentaje se encuentra aún muy alejado de los objetivos fijados en la Estrategia 20-20 de la Unión Europea que se sitúa en el 75%.

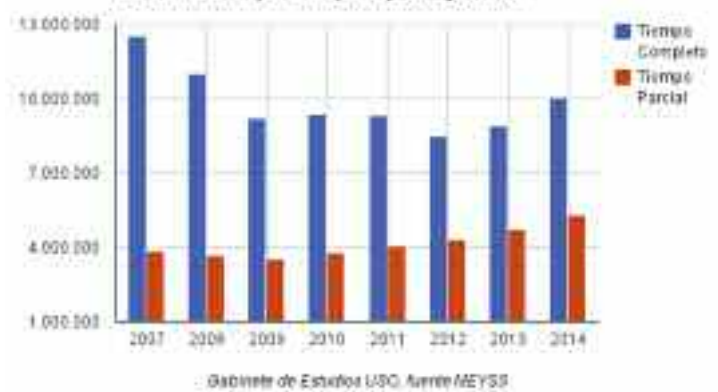
La precaria situación del mercado laboral también queda patente en los datos de contratación. Se producen en España un gran número de contratos, hecho que contrasta con el elevado desempleo existente, lo que implica altas tasas de rotación en el puesto de trabajo junto a una gran dosis de temporalidad e incremento de la contratación, tanto indefinida como temporal a tiempo parcial.

Los datos referidos a la contratación constatan un cambio

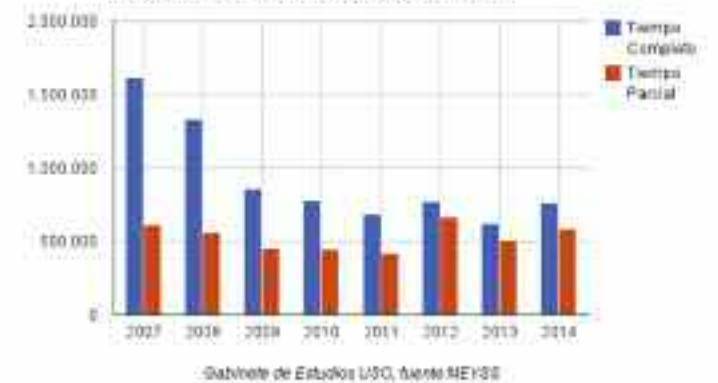
Evolución tasa de paro



Contratos temporales por tipo de jornada



Contratos indefinidos por tipo de jornada



de tendencia: pasamos del empleo a jornada completa al empleo a tiempo parcial. En 2014, el empleo a tiempo completo sufrió un descenso de 130.800 personas, mientras que a tiempo parcial se incrementó en 195.900 personas.

Los 16,7 millones de contratos realizados durante 2014 han tenido una duración media de 53,27 días, es decir, no llega a los dos meses. Y es un dato significativo que la mayoría se realicen por un período de tiempo inferior a 7 días.

La evolución de los contratos registrados nos indica que prima, y mucho, la contratación temporal con un incremento de la misma desde inicios de 2013. Hemos perdido 889.500 puestos de trabajo a

jornada completa desde diciembre de 2011 a octubre de 2014.

El mercado laboral en España se encuentra gravemente enfermo. Bien es cierto que ha experimentado una leve mejoría, pero el daño causado puede continuar su avance si no se impulsan medidas efectivas para plantarle cara. La dignidad y calidad del trabajo son cuestiones que no pueden dejarse a un lado en el proceso de recuperación del empleo. De continuar por el camino de la precariedad, la temporalidad y los bajos salarios, estaremos paliando los efectos de la crisis del empleo y seguiremos alimentando un mercado laboral que volverá a recaer. Porque no todo vale para crear empleo.

Promociones · Descuentos Promociones · Descuentos

Promociones para afiliados/as de la USO

¡Aprovechate ya! cada mes nuevas incorporaciones

Entra ya en www.uso.es en el apartado "Promociones para afiliados/as de la USO" y benefíciate de todos los descuentos en gasolineras, hoteles, viajes, camping, casas rurales, seguros, salud, electrónica, ocio, alimentación, alquiler de coches, etc.

Promociones · Descuentos



Análisis Supremo existir, o condicio incorpor

A finales de 2013, USO denunció ante el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares la bajada de sueldo llevada a cabo por la empresa ATESE al conjunto de sus trabajadores. En concreto, los salarios fueron bajados hasta el mínimo legal permitido: el SMI. El TSJ de Baleares estimó las pretensiones de USO y condenó a la empresa a que repusiera a los trabajadores en las condiciones anteriores.

Esta sentencia fue recurrida por la empresa ante el Tribunal Supremo, pero éste, al igual que el órgano de instancia, ha desestimado las argumentaciones empresariales y confirmado la necesidad jurídica de que los trabajadores de ATESE sigan cobrando conforme a sus tablas salariales.

La Sentencia del Supremo viene a resolver cómo han de regularse las condiciones laborales cuando el convenio que se venía aplicando pierde vigencia y no existe convenio de ámbito superior.

Esta importantísima sentencia no hubiera sido posible sin la USO, sindicato que por primera vez consigue introducir en la Sala IV del Tribunal Supremo el debate de la ultraactividad.

Este es el primer pronunciamiento tras la Reforma Laboral del Tribunal Supremo en relación a la ultraactividad de los convenios, tras dos años de incertidumbre y de diferentes sentencias al respecto de tribunales de ámbito inferior. Una de las principales consecuencias de la redacción y fondo de esta

reforma ha sido la judicialización de las relaciones laborales, lo que está provocando que sean los tribunales los que den las respuestas que debiera dar el legislador.

Esta sentencia supone un antes y un después tras la limitación de la ultraactividad aprobada en la Reforma Laboral y la laguna legal que genera el que no exista un convenio de ámbito superior, situación que ha generado una gran inseguridad jurídica en los trabajadores y trabajadoras afectados, así como una presión añadida en la negociación colectiva.

Desde USO consideramos que es una sentencia histórica, ya que asegura las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras después de que su convenio decaiga, a pesar de que puede plantear graves consecuencias para los trabajadores de nueva contratación, por lo que nos veremos obligados a pelear en los centros de trabajo y tribunales esta nueva situación. El fallo del Tribunal Supremo no sienta jurisprudencia, es necesaria una sentencia más en el mismo sentido, mientras tanto, desde USO continuaremos exigiendo al Gobierno que lleve a cabo una modificación en todo lo relativo a la negociación colectiva.

Antecedentes

El caso resuelto por el Supremo se centra en los siguientes antecedentes de hecho:

- En noviembre de 2010 la dirección de la empresa ATESE denuncia la vigencia

del convenio de aplicación (se trataba de un convenio colectivo de ámbito empresarial) cuya duración estaba prevista hasta el 31/12/2001

- A pesar de haberse constituido la mesa de negociadora ésta no fue capaz de llegar a un acuerdo de nuevo texto de convenio.
- La Reforma Laboral estableció que todos los convenios denunciados a su entrada en vigor, como es el caso, perderían vigencia el 7/7/2013.
- Conforme a lo anterior, ATESE dio por decaídas las tablas salariales del convenio, rebajando el sueldo de sus trabajadores hasta el SMI. De esta manera la nómina de julio se dividió en dos periodos: del 1 al 7 de julio con arreglo a las condiciones del convenio y del 8 al 31 de julio en el que se aplican las condiciones del Estatuto de los Trabajadores (es decir, SMI).
- Contra esta decisión empresarial se interpone demanda de conflicto colectivo por parte de la USO de Baleares. El Tribunal mallorquín accedió a las peticiones formuladas por el abogado de la USO pero acogiendo una tesis argumental totalmente distinta a la del TS: la aplicación transitoria del convenio colectivo que ha perdido vigencia.
- Contra esta sentencia de instancia la empresa interpuso recurso de casación ordinaria ante el Tribunal Supremo.

Argumentos en los que la empresa fundamenta la bajada de sueldos

ATESE justificó la bajada de salarios de sus trabajadores en la Reforma Laboral. En concreto, la decisión empresarial, el pleito así como las dos sentencias emanadas en el caso giran en torno a un único precepto legal: el art.86.3 ET en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, comúnmente conocida como "Reforma Laboral del Partido Popular".

Con anterioridad a esta Reforma Laboral existía la regla de que, salvo pacto en contrario, un convenio vencido, aunque estuviera denunciado, se seguía aplicando indefinidamente en el tiempo a efectos de evitar lagunas legales e inseguridad jurídica. Es decir, había ultraactividad.

La Reforma laboral dio un vuelco a esta figura tan arraigada en la negociación colectiva de nuestro país por entender que la ultraactividad "petrificaba" las condiciones laborales y concibió un mecanismo opuesto al que regía; sólo habrá ultraactividad si las partes así lo pactan expresamente.

Este cambio aparentemente insignificante ha supuesto un terremoto en las reglas de la negociación colectiva. Tanto es así que el legislador, consciente de las consecuencias, no se atrevió a regular el decaimiento automático de los convenios y fijó que con carácter general, es decir, en defecto de lo que pac-

ten las partes regirá un año de ultraactividad: "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

De esta manera, llegado el último día de aplicación de la ultraactividad, ATESE dio por decaídas las tablas salariales haciendo una interpretación literal del art.86.3 ET:

- Ha pasado más de un año desde la denuncia del convenio sin que la negociación colectiva haya llegado a un acuerdo de nuevo texto. En realidad en el presente caso, al tratarse de un convenio ya denunciado a la entrada en vigor de la Reforma Laboral, el plazo límite, como ya hemos explicado, era el 7/7/2013 (disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012).
- No existe convenio de ámbito superior ni en el plano funcional (se trata de una empresa de servicios auxiliares) ni en el plano territorial. Conforme a la Reforma Laboral, de haber existido un convenio de ámbito superior se tendría que haber aplicado éste. Aunque este no es el debate es importante indicar que en algún momento, bien la jurisprudencia bien las normas, tendrán que aclarar qué es un convenio de ámbito superior cuando, entre otras, conforme al Estatuto todos los convenios tienen el mismo rango independientemente de que sus respectivos ámbitos sean más o menos extensos.
- Al no existir convenio que legitimamente pueda regir las relaciones laborales, con-

de la sentencia del Tribunal o: Aunque un convenio deje de leben seguir aplicándose sus nes laborales por estar radas al contrato de trabajo

forme al sistema de fuentes del propio Estatuto, sólo cabría aplicar las disposiciones legales y reglamentarias del Estado (también siguen siendo de aplicación las condiciones emanadas explícitamente del contrato así como los usos/costumbres, pero este no es el objeto del debate).

- La retribución mínima salarial que los trabajadores tenemos derecho a cobrar viene determinada por un artículo 27 del Estatuto. Éste se limita a establecer la obligación del Gobierno de, anualmente, aprobar un Salario Mínimo Interprofesional (el SMI se concibe como una única cifra en la que no se distingue cuestiones tales como la categoría del trabajador o los beneficios que esté generando la empresa). Pues bien, la empresa cumple con dicho límite aplicando a los trabajadores el SMI del año en curso. En conclusión, la bajada de sueldos operada por la empresa, de una lectura estricta del art.86.3 ET, puede resultar ajustada a derecho, al menos en apariencia.

Argumentos utilizados por el TS para mantener la continuidad de las condiciones laborales

El TS ratifica que el convenio vencido y finalizado pierde vigencia, pero establece que a pesar de ello no puede hacerse tabla rasa y que hay que seguir manteniendo las condiciones laborales existentes en el ámbito del convenio fenecido. De esta manera, cualquier derecho u obligación emanado del convenio está incorporado al contrato y debe mantenerse aunque des-

aparezca el propio convenio que lo creó.

Es de resaltar, como ya se ha explicado, que aunque el TS y el TSJ de Baleares llegan al mismo resultado, el instrumento jurídico en que se apoyan es totalmente distinto; el Supremo habla de contractualización del convenio, mientras que el TSJ habla de aplicación directa del convenio decaído.

Centrándonos en la solución del Supremo, éstos son los fundamentos en los que basa su sentencia:

- Asumir una tesis rupturista (esta tesis supone asumir que las condiciones laborales pasarían a regirse exclusivamente por las normas estatales) transformaría las bases esenciales del propio contrato de trabajo dejándolo sin los requisitos esenciales para su validez y quedando el contrato sin causa (arts.1.261, 1.271 a 1.273 y 1.274 a 1.277 Código Civil).
- El Estatuto, así como otras normas legales, remiten en importantísimas materias a la regulación de los convenios colectivos: sistema de clasificación profesional, formas de abono o compensación de las horas extra, límite máximo de la jornada..., por lo que asumir la desaparición de éstos produciría indeseables consecuencias tanto para el empresario como para el trabajador.
- Del art.1.255 del Código Civil y el art.3 del Estatuto de los Trabajadores se extraería la consecuencia de que las condiciones laborales de un trabajador están reguladas en su contrato de trabajo incluso aunque el contrato sea verbal.

En conclusión y bajo los tres

argumentos anteriores, el Alto Tribunal sentencia que los derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad del convenio no desaparecen ya que dichas condiciones estaban contractualizadas desde el momento mismo en que nació la relación laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

Interrogantes abiertos por la Sentencia del TS

La Reforma Laboral trastocó drásticamente el sistema de negociación colectiva que se venía aplicando en España desde el inicio de la democracia conllevando, entre otras, que el Supremo, en base a razonamientos novedosos, haya tenido que construir toda una doctrina acerca de la pervivencia del contenido del convenio desaparecido. La exactitud y madurez jurídica de la Reforma ha brillado por su ausencia, lo que hace complicado que los Tribunales puedan corregir magistralmente los lagunas o errores de aquella.

Esta circunstancia, así como cuestiones de fondo, hacen que junto con la sentencia se hayan emitido cuatro votos particulares que cuestionan seriamente la argumentación jurídica utilizada por la ponente de la sentencia. El caso planteado en el Supremo, tal y como se indica en alguno de los votos particulares, se podría haber resuelto a través de figuras menos “distorsionantes” como la analogía (sería de aplicación el convenio más afín al desaparecido) o la invocación de Principios Generales del Derecho (el enriquecimiento injusto, la buena fe o la dignidad de la persona entre ellos). Asimismo también podría haberse argumentado tesis tales como la de la pervivencia del convenio a pesar de



haber finalizado la ultraactividad o incluso la inconstitucionalidad del art.86.3 por generar gravísimos resultados.

La propia sentencia reconoce la debilidad de sus tesis y aclara que:

- Las condiciones del convenio que se hayan contractualizado pueden modificarse por la vía del art.41 ET.
- Los trabajadores de nuevo ingreso carecen de la malla de protección regulada en la sentencia siendo legal, por ejemplo, que perciban el SMI.

Junto con estos dos graves problemas, a la Confederación de la USO, así como a los ponentes de los distintos votos particulares, nos surgen numerosas dudas:

- Si las condiciones del convenio están incorporadas al contrato ¿han de respetarse las mismas por un hipotético nuevo convenio?
- ¿Qué sucede con la jurisprudencia que niega la aplicación de la condición más beneficiosa cuando ésta derivaba del convenio colectivo?
- El convenio, ¿se contractua-

liza en su totalidad o sólo en determinadas materias? Parece difícil asumir que materias tales como el régimen disciplinario, el sistema de clasificación profesional o la regulación de las distintas modalidades de contrato puedan quedar contractualizadas

- ¿Qué norma aplicamos si alguna previsión del convenio desaparecido es menos favorable que lo previsto por el Estatuto? (Esto puede suceder, por ejemplo, en materia de periodo de prueba).

- ¿Pasan a ser disponibles los derechos que conforme al convenio de aplicación se declaraban indisponibles para las partes?

En definitiva, la Sentencia analizada paga un fuerte peaje conceptual creando desequilibrios tan preocupantes como los que pretendía evitar. Es paradójico que la demanda de la USO se haya interpuesto para defender la fuerza de los Convenios Colectivos y que el Supremo resuelva el problema confiriendo al contrato de trabajo un valor desmesurado ya que, tras esta Sentencia, parece que la fuerza de obligar de un convenio viene conferida por el contrato.

Conoce la nueva Ley de Mutuas

Desde el 1 de enero de este año, está en vigor la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas, conocida como Ley de Mutuas.

Con ligeros cambios con respecto a las propuestas iniciales, el objetivo fundamental sigue siendo el mismo: contribuir "a la lucha contra el absentismo laboral injustificado y a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social", asimilando intencionalmente el concepto de absentismo al de incapacidad temporal.

Desde USO nos hemos opuesto frontalmente tanto a esta Ley como al Real Decreto

de Incapacidad Temporal aprobado en julio de 2014, puesto que la principal motivación de ambos es utilizar a las Mutuas como instrumentos para controlar el gasto en Incapacidad Temporal, pese a que en los últimos años el dicho gasto ha disminuido considerablemente.

Este cambio de denominación consolida la tendencia a la cada vez mayor asunción, por parte de las Mutuas, de funciones que debería asumir directamente la Seguridad Social, como la gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria en contingencias profesionales, la prestación económica por incapacidad temporal en contingencias comunes, las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia, por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Denominación de las Mutuas y sus funciones

Las Mutuas pasan a denominarse Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Hasta esta última modificación su denominación era Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

También asumen la realización de actividades de prevención de riesgos laborales de la Seguridad Social, que incluirán "actividades de asesoramiento a las empresas al objeto de que adapten sus puestos y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional, así como actividades de investigación, desarrollo e innovación a realizar directamente por las Mutuas".

Gestión (en teoría sólo económica) de la IT en contingencias comunes

Las Mutuas podrán actuar en el control de la IT por contingencias comunes desde el primer día de la baja. Asimismo, podrán realizar pruebas y tratamientos, previa autorización del médico del Servicio Público de Salud y consentimiento del paciente.

Las propuestas de alta serán dirigidas a la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud, que debe dar respuesta en cinco días hábiles desde el siguiente a la recepción. En el supuesto de que la Inspección considere necesario realizar una revisión se realizará dentro del plazo de cinco días.

En el caso de incomparecencia de la persona trabajadora el día señalado para la revisión, se comunicará la inasistencia en el mismo día a la Mutua que dispondrá de un plazo de cuatro días para comprobar si la incomparecencia fue justificada y suspenderá el pago del subsidio con efectos desde el día siguiente al de la incomparecencia.

En caso de que el trabajador o la trabajadora justifique la incomparecencia, la Mutua acordará levantar la suspensión y repondrá el derecho al subsidio. En caso de que la considere no justificada, adoptará el acuerdo de extinción del derecho.

Cuando la Inspección Médica del Servicio Público de Salud desestime la propuesta o no conteste, la Mutua podrá solicitar emisión del parte de alta al INSS, que debe resolver en cuatro días.

Reservas a constituir por las Mutuas y destino de los excedentes

La recaudación por las distintas contingencias se emplea de forma diferente en función de su origen. Así, en el caso de contingencias profesionales, primero se dota la Reserva de estabilización de contingencias profesionales y después el excedente que queda se distribuye entre el Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad

Social (80%) para la creación o renovación de centros adscritos a las Mutuas, a actividades de investigación, desarrollo e innovación de técnicas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores de patologías así como a incentivar en las empresas la adopción de medidas y procesos que contribuyan a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social.

Un 10% se destina a la Reserva Complementaria, cuyos recursos podrán dirigirse al pago de exceso de gastos de administración, de gastos procesales derivados de pretensiones que no tengan por objeto prestaciones de Seguridad Social y de sanciones administrativas.

El 10% restante pasa a formar parte de la Reserva de Asistencia Social: pago de acciones de rehabilitación y de recuperación y reorientación profesional, medidas de apoyo a la adaptación de medios y puestos de trabajo, a favor de personas accidentadas o con discapacidad sobrevinida, y sus derechohabientes.

Sociedades de prevención

Las Mutuas deben deshacerse de la totalidad de las participaciones en las Sociedades de Prevención, como fecha límite el 30 de junio de 2015.

Convenios de Asociación con las Mutuas

La duración de los Convenios de asociación con las Mutuas estaba prorrogada temporalmente desde 2010, en previsión de la entrada en vigor de la Ley de Mutuas. Con la entrada en vigor de la Ley finaliza dicha prórroga y los Convenios de Asociación vuelven a tener una duración de un año. En cuanto a las fechas de finalización, desde USO hemos consultado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, puesto que las fechas concretas no quedan claras en la Ley de Mutuas.

Debemos tener en cuenta, si

queremos que nuestra empresa cambie de Mutua, que el contrato entre empresa y Mutua es de un año y se renueva automáticamente si ninguna de las partes lo denuncia. La denuncia la debe llevar a cabo la empresa y se debe realizar, como mínimo, un mes antes de la finalización del periodo de vigencia. Por ello, si queremos plantear el cambio de Mutua debemos hacerlo con tiempo suficiente. La fecha de finalización la podemos consultar en el propio Convenio de asociación

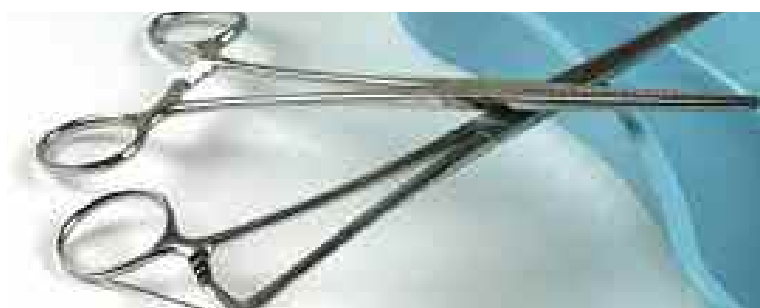
Si es la empresa la que quiere cambiar de Mutua debe, recabar previamente informe de la representación legal de los trabajadores.



En el caso de las contingencias comunes, se dota la Reserva de estabilización de Contingencias Comunes y el excedente que resulte se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Patrimonio histórico

Las Mutuas podrán percibir de las empresas que contribuyan eficazmente a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social parte de los incentivos que estas empresas reciben por esta reducción. Estos incentivos pasan a formar parte de su patrimonio histórico.



de Incapacidad Temporal aprobado en julio de 2014, puesto que la principal motivación de ambos es utilizar a las Mutuas como instrumentos para controlar el gasto en Incapacidad Temporal, pese a que en los últimos años el dicho gasto ha disminuido considerablemente.

De esta manera, la Ley permite a las Mutuas emitir propuestas de alta en Contingencias Comunes, cuestionando así las bajas emitidas por los médicos del sistema público y poniendo en entredicho su profesionalidad.

La nueva Ley abre también el camino al uso de los centros de las Mutuas para atender contingencias comunes, que son competencia del Sistema Público de Salud, mientras merma la inversión en los centros públicos, tal y como recoge en su texto: las Mutuas "podrán celebrar convenios y acuerdos con las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y con los Servicios Públicos de Salud, para realizar en sus Centros de reconocimientos médicos, prue-

Industria: recursos enfocados a explorar nuevos territorios



La Federación de Industria estableció en su Programa de Acción la necesidad de implementar más recursos para tener representatividad en nuevas empresas, entendiendo la necesidad imperiosa de compensar cierres de empresas, las reestructuraciones con reducciones de plantilla y en consecuencia, la disminución del número de delegados a elegir, así como aquellas empresas donde no hemos conseguido renovar nuestro suelo electoral.

Posiblemente se puede interpretar como una obviedad establecer el explorar nuevos territorios como un gran objetivo. Cae por su propio peso que el hecho de tener representatividad en todas las empresas posibles es a lo que debe aspirar un sindicato. Pero también es evidente que se requiere un Plan que fije esta aspiración como prioritaria y que contemple una dotación presupuestaria suficiente para poder visitar empresas, dar merchandising, boletines, etc., para, en definitiva, poder trabajar para situar a la USO como una

opción, ya que hay empresas donde no se nos conoce.

En ese sentido, podemos decir que los resultados obtenidos hasta ahora son más que satisfactorios y, efectivamente, esta tensión de la organización respecto a entrar en nuevas empresas está generando una motivación extra para seguir incidiendo con ilusión en este terreno.

Desde la Federación de Industria de USO estamos focalizando nuestro trabajo en tres vías:

- Empresas auxiliares de grandes empresas y multinacionales, donde estamos presentes.
- Empresas donde estamos bien posicionados, pero no tenemos representatividad en todos sus centros.
- Empresas nuevas sin ningún vínculo que facilite introducirnos.

Tras el trabajo desarrollado durante los últimos meses podemos afirmar que aun con la estrategia en contra en algunos casos, fundamentalmente de los

sindicatos mayoritarios y de las direcciones de las empresas, si nuestra candidatura soporta la presión obtenemos representatividad con unos resultados más que notables.

La Federación de Industria es consciente de su desarrollo federal incompleto y de la necesidad de colaborar con las Uniones en mejorar nuestra representatividad en sectores tan diversos como son: el automóvil, la siderurgia, la energía, la alimentación, las químicas, etc.

Hemos conseguido representatividad en empresas de la mayoría de los sectores enunciados, por citar algunas de ellas: Nutrexp (Cataluña y Cantabria), Mecalux, Gestamp Metalbages, Federal Mogul, Fibran, Fujitsu, Haribó, Grupo Tubacex (Amurrio y Álava), Hunosa (Pozo Carrio), Norbega (Euskadi y Cantabria), T-Systems (Cataluña y Madrid), At Leats S.A., Faively Transport Ibérica, Ciatesa, Siemens, Anodial, BMW Madrid, Troquel Main XXI,



Fermacell Yesos.

En nuestra opinión, es importante situar a USO como una organización sindical diferente, más pequeña si se quiere, pero donde la autonomía de las secciones sindicales sin injerencias del aparato es una señal de identidad que posibilita que tra-

bajadores que estén descontentos con las opciones existentes en su empresa quieran formar parte de nuestras candidaturas.

Por todo ello, debemos dedicar más recursos para poder llegar a las empresas y, sí, debe ser una prioridad explorar nuevos territorios.



La Federación de Empleados Públicos lanza su Plan de Formación Continua para 2015



La Federación de Empleados Públicos de USO ha puesto en marcha, un año más, su Plan de Formación Continua para 2015, a través del cual se ofrece la posibilidad de realizar cursos puntuales y gratuitos en todas las Administraciones Públicas.

Los cursos, de carácter interadministrativo y estatal, están dirigidos a todos los empleados y empleadas públicos, funcionarios, laborales y estatutarios, independientemente de que pertenezcan a la Administración Central, Autonómica o Local.

Los cursos se encuadran en diferentes áreas, atendiendo, de esta forma, a las distintas necesidades formativas de los empleados y empleadas públicos:

- Área de colectivos específicos: inspección de vehículos de transporte escolar, celador sanitario, análisis de redes sociales en el ámbito penitenciario, criminalística, intervención en emergencias y desastres y dactiloscopia, entre otros.
- Área de jurídico procedimental: en la que se engloban cursos acerca del Convenio Único en la Age, la Igualdad entre Hombres y Mujeres, el Estatuto

Básico del Empleado Público, legislación en materia de Extranjería, la Protección de Datos o Violencia Familiar.

- Área de información: Archivo y Documentación, Información y Atención al Público, Organización Administrativa y Protocolo en las Administraciones Públicas.

- Área de nuevas tecnologías: Adobe Acrobat Profesional, Access 2013, Excel 2013, Word 2013, Power Point 2013 y Open Office.

- Área de prevención y medio ambiente: que agrupa 12 cursos formativos entre los que se

encuentran auditor de Sistemas PRL, Educación para la salud, lucha contra incendios, Prevención Riesgos Laborales, Principios de Gestión Integrada, técnicas de afrontamiento del stress, burnout y mobbing, síndrome del Edificio Enfermo o la Ergonomía de Oficinas.

- Área de recursos humanos: Formador de formadores, Gestión y administración de Recursos Humanos, Habilidades de liderazgo y negociación, Habilidades sociales y de comunicación, Inteligencia Emocional y Resolución de conflictos.

Los interesados pueden inscribirse del 15 de enero al 5 de marzo, a través de la web www.fep-uso.es, donde se puede consultar el catálogo de cursos y realizar la inscripción.

La FEP-USO ha ido ejecutando distintos planes de formación durante los últimos años con el objetivo de dar una formación generalista, innovadora, práctica y, sobre todo, útil para el conjunto de los empleados y empleadas públicas. Este compromiso con la calidad



Lourdes Pedrazuela, secretaria de Formación y Luis Deleito, secretario general de la FEP, recogiendo el Premio a las mejores actuaciones en la gestión de la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

de la formación se ha visto recompensado con el Premio Apel de la Asociación de Proveedores de E-Learning, en 2011 y el Premio a las mejores actuaciones en la gestión de la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, concedido por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) en 2012.



La Federación de Servicios denuncia la precariedad generalizada del empleo

En la última campaña de imagen del Gobierno, vemos al presidente Mariano Rajoy visitando diferentes negocios, hospitales y hasta un hogar para dar las gracias. Desde Servicios nos preguntamos cuáles son los motivos por los que da las gracias. Por el recorte de derechos, por la Reforma Laboral, por la ley mordaza, por el aumento de precariedad laboral... ¿Qué tenemos que agradecer al Gobierno? La solución a esta respuesta está en el canto triunfalista tras el último informe de la EPA: se ha creado empleo en 2014 y han aumentado las afiliaciones a la Seguridad Social.

Vistos los datos por primera vez y sin un análisis profundo, podría valorarse positivamente la creación de empleo, pero hay que preguntarse: ¿son empleos de calidad?, ¿qué hay de cierto en el canto triunfalista hecho desde el PP?

Si analizamos los datos con una óptica realista, vemos que en 2014, el sector Servicios tiene 324.000 ocupados más, pero que el desempleo solo ha descendido en 172.800 personas. Estos datos ponen de manifiesto la balanza de empleabilidad a la que se enfrenta el sector servicios mes a mes, donde altas y bajas van casi de la mano, respondiendo en gran parte a la estacionalidad de los contratos de trabajo.

España es un país en el que su principal actividad económica está en el sector Servicios. El turismo es la gran locomotora del país, pero a esa locomotora hay



que darle combustible para que no se gripe. El combustible se llama "empleos de calidad, con contratos indefinidos y salarios dignos". La estacionalidad en el sector Servicios es una realidad, empezamos con la Semana Santa, cuando muchos y muchas encuentran trabajo para unas semanas, un mes en el mejor de los casos. Tras la Semana Santa vienen unos meses de incertidumbre y desesperación hasta que llega mayo-junio con la campaña de verano, que es cuando más hoteles abren y de la mano van otros empleos como camareros, socorristas, etc.

Una vez que acaba la campaña de verano, en septiembre, los datos nos dan el primer varapalo tras la alegría de los meses anteriores: se acaban las temporadas de piscina, los hoteles cierran con la llegada de los primeros fríos y los chiringuitos y restaurantes cuelgan el cartel de cerrado.

Octubre suele ser un "mes seco" de empleos hasta que llega noviembre con la primera tanda

de empleos para la denominada campaña de Navidad, que, en el mejor de los casos, durarán hasta el fin de las rebajas en febrero, pero que en la mayoría de los casos acaban con la llegada de los Reyes Magos. Diciembre es otro mes de contrataciones de dos, tres semanas para el empujón final de la Navidad y con la llegada del nuevo año, el oasis del empleo desaparece.

Con este panorama de campañas, ¿cómo podemos hablar de creación de empleo de calidad? ¿Qué opinan de los datos aquellos y aquellas que durante los meses de verano trabajan 12-14 horas y en octubre se ven en la calle? ¿Es éste el modelo de empleo que quiere un gobierno para su país, con una economía basada en la incertidumbre y estacionalidad?

Los datos de la EPA de 2014 hablan por sí solos: en 2014, tanto el contrato a tiempo completo como el de tiempo parcial, aumentaron hasta los 367.400 y 66.500, respectivamente. Por su

parte, la paridad entre contratos indefinidos y temporales es casi total, con 212.800 contratos indefinidos y 176.900 de duración determinada.

Es cierto que aumentan los contratos y los tiempos completos, pero las cifras demuestran cómo los contratos temporales y los tiempos parciales siguen escalando mes a mes, lo que lleva a muchas personas a tener más de un empleo para poder sobrevivir. Todo ello hace pensar que el número de contratos firmados en 2014, no se corresponde con el número de personas que han encontrado empleo, por lo que estaríamos hablando de una cierta realidad óptica estadística con los datos del desempleo.

Ante este panorama de la balanza de la empleabilidad en el sector Servicios, desde la Federación de Servicios nos preguntamos cómo es posible que el Gobierno celebre estos datos que, lejos de mostrar síntomas de recuperación, lo único que muestran es un efecto yo-yo en miles

de familias que ven cómo los empresarios, con el visto bueno de las diferentes leyes del Gobierno, juegan con los contratos a su antojo, creando puestos de trabajo que hace unos años se llamaban contratos basura (concepto que se ha matizado con el tiempo y ahora se denominan contratos precarios) y que solo se atribuían a jóvenes y que hoy, desgraciadamente, han llegado a 1 de cada 3 empleos que se crean en nuestro país. ¿Cree Mariano Rajoy que tiene motivos para dar las gracias a la gente? ¿Gracias por sobrevivir? Porque lo peor de la EPA de 2014 es que todavía 1.766.300 hogares tiene a todos sus miembros en paro y que solo en 9.110.100 hogares trabajan todos sus miembros.

Con estos datos en las manos y viendo la cantidad de fijos discontinuos que hay en comunidades como Baleares o Canarias y el aumento tan agigantado de los contratos temporales, desde la Federación de Servicios pensamos que no hay que agradecer nada, sino trabajar realmente por y para los trabajadores, haciendo políticas efectivas de estímulo a la contratación y obligando a los empresarios a que contraten a la gente en condiciones dignas, porque en una sociedad que el 3% tiene el mismo dinero que el 97% restante, algo está fallando y desde luego, la raíz son las políticas que se legislan y que solo miran por el beneficio y bienestar de los poderosos y el empobrecimiento de los trabajadores y trabajadoras.



FEUSO potencia su comunicación digital con un canal de vídeos en YouTube



La Federación de Enseñanza de USO ha lanzado recientemente un canal de vídeos en YouTube, apostando por la comunicación digital como instrumento para potenciar el mensaje de FEUSO de cara a las elecciones sindicales que ya se están celebrando en el ámbito de la enseñanza.

Además de sus publicacio-

nes periódicas, FEUSO-Infoma y los Boletines Digitales, FEUSO cuenta con presencia en las principales redes sociales (Twitter: @f_ense_uso y Facebook Feuso Federación de Enseñanza) y mantiene en constante actualización, con informaciones de carácter laboral y profesional, su página web, www.feuso.es.

La última apuesta de FEUSO ha sido la creación del canal FEUSO Enseñanza en Youtube con el objetivo aumentar su presencia digital a través esta red social y potenciar su mensaje de cara al proceso de Elecciones Sindicales.

Así, desde la Federación estatal se han lanzado tres vídeos explicando las señas de iden-

tidades de FEUSO y sus reivindicaciones y propuestas laborales y educativas. Los vídeos ya están disponibles tanto en la página web de FEUSO como en YouTube.

En el primero de ellos, titulado "Participa con FEUSO en las elecciones sindicales", han participado los secretarios generales autonómicos y los responsables de la mayoría de las Comunidades Autónomas de FEUSO y en sus intervenciones explican algunas de las señas de identidad de la Federación de Enseñanza que aparecen en nuestros Estatutos y en la Resolución General, documentos aprobados en el Congreso de FEUSO celebrado en Valencia en 2012.

El segundo, "FEUSO. Sí, somos sólo un sindicato", es un

vídeo en el que, con gráficos, se explican las claves del sindicalismo de USO, su financiación y su presencia en el mundo educativo.

"FEUSO, un sindicato en movimiento" es el tercero de los vídeos publicados y contiene unas declaraciones del secretario general de FEUSO, Antonio Amate, en las que se subrayan las diferencias de nuestro modelo sindical en relación con el de otras organizaciones sindicales que también participan en las elecciones sindicales.

Algunas Federaciones territoriales, como la de Illes Balears, maneja también este instrumento para hacer llegar a sus afiliados los posicionamientos y noticias de la Federación.



Campaña contra las empresas piratas en Seguridad Privada

La Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO (FTSP-USO) ha iniciado una campaña de denuncias ante la opinión pública, los medios de comunicación y las Administraciones contra las empresas del sector de Seguridad Privada que, de forma habitual en algunos casos, incumplen el convenio colectivo nacional, defraudan a la Hacienda Pública y a la Seguridad Social a través de diversas argucias legales. En muchos casos, estas empresas piratas utilizan la Reforma Laboral para descolgarse del convenio colectivo de ámbito estatal o generan convenios de empresa propios, lo que supone, en algunos casos, una reducción del salario mensual de los trabajadores y trabajadoras de entre el 15 y el 30%.

A la vista de los datos, USO estima que puede haber un fraude en el conjunto del sector de Seguridad Privada que supera los 200 millones de euros y que afecta a un total de 17.000 trabajadores, del total de 80.000 que hay en todo el territorio nacional.

La empresa SEGURIDAD INTEGRAL CANARIA, de la que es pro-

pietario Miguel Ángel Ramírez, que emplea a más de 5.000 trabajadores en el sector, es una de las empresas señaladas desde la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada, y con ella se ha iniciado esta campaña de denuncia. Posee más del 70% de los contratos de las Administraciones públicas de las Islas Canarias así como diferentes contratos a los que ha accedido recientemente con el Ministerio de Defensa, el complejo de Nuevos Ministerios, Metro Madrid y Patrimonio Nacional.

Seguridad Integral Canaria es una de las empresas que mayor número

de reclamaciones laborales, económicas y penales tiene de sus empleados en todo el territorio español, promovidas en su mayor parte por los empleados y sindicatos.

La Inspección de Trabajo de distintas provincias está actualmente saturada por los reiterados incumplimientos de esta empresa hacia el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la prevención de riesgos laborales y con respecto a la Ley de Seguridad Privada y la normativa que lo desarrolla.

A raíz de una denuncia pre-

sentada por la FTSP-USO ante la Audiencia Nacional, a través del Juzgado nº 8 de Gran Canaria, se ha imputado a su propietario por un presunto delito de fraude fiscal durante los años 2008 y 2009 de 2,4 millones de euros, estando pendientes de revisar el resto de años hasta el año 2014. Asimismo, se está pendiente del informe de la Tesorería de la Seguridad Social sobre un posible fraude en esta Administración.

Esta campaña de empresas pirata, iniciada en Canarias, se hará extensible al resto de empresas que tengan las mismas prácti-

cas presuntamente defraudadoras y fraudulentas, como ALERTA Y CONTROL, que ha aplicado un descuelgue del convenio estatal que afecta a unos 1.000 trabajadores lo que se traduce en una pérdida salarial con respecto al convenio estatal que se cifra en 1.086,11 euros por trabajador, lo que supone un 6,89% menos.

La Comisión Ejecutiva Nacional de la FTSP-USO, así como el conjunto de la organización sindical, hace un llamamiento a las diversas Administraciones y Autoridades Públicas, para que los Concursos Públicos del sector de la Seguridad Privada no tengan como único o principal motivo

de adjudicación el criterio económico o precio de la hora contratada, ya que ello contribuye a adjudicar los concursos a este tipo de empresas presuntamente defraudadoras, y nos conduce a la precariedad laboral y condena a trabajar a miles de trabajadores y trabajadoras de este país por un salario indigno, contribuyendo con ello a la pérdida de bienestar social de miles de trabajadores y trabajadoras españoles.



Convocadas 27 jornadas de huelga en AENA



Tras varias infructuosas reuniones con el Grupo AENA, la Secretaria General de USO AENA, Marta López, ha formalizado junto con CC.OO. del Grupo AENA, la convocatoria de Huelga en todos los Centros de Trabajo del Grupo, con

fechas que van desde el 11 de febrero, coincidiendo con su salida a Bolsa, hasta el 31 de agosto de 2015. Concretamente, se llevarán a cabo 27 jornadas de huelga hasta finalizar el mes de agosto.

La huelga tendrá lugar en

todos los centros del Grupo AENA en estas fechas:

- FEBRERO: 11 de febrero, de 10,00 horas a las 13,00 horas.
- MARZO: 18 de marzo, 15,00 horas a las 24,00 horas; 19 y 22 de marzo, paros de 24 horas.
- ABRIL: 1 de abril, de 15,00 horas a las 24 horas; 2, 5 y 6 de abril, paros de 24 horas; 30 de abril, 15,00 horas a 24 horas.
- MAYO: 14 y 17 de mayo, paros de 24 horas. (Sólo afectaría a Madrid).
- JUNIO: 3 de junio, de 15,00 horas a las 24 horas; 4, 7 Y 30 de junio, paros de 24 horas.
- JULIO: 1, 2, 3, 4, 5, 15 y 31 de julio, paros de 24 horas de cada día.

- AGOSTO: 1, 2, 14, 30 y 31 de agosto, paros de 24 horas de cada día.

Esta medida supone la finalización de todos los trámites que ambos sindicatos han venido realizando con la Empresa, para intentar solucionar amistosamente los graves incumplimientos del Convenio que se han venido produciendo, y que han llevado a una situación insostenible en la empresa, desde el punto de vista laboral.

El temor de la USO es que el incumplimiento de los compromisos en materia de plantilla y el mantenimiento de la Seguridad Operacional, se incremente como consecuencia de la entrada de capital privado, dado que se antepone el reparto de beneficios entre los

inversores al sostenimiento de la Red de Aeropuertos, crucial para el sostenimiento de la economía del país, tal y como señaló el Presidente del Gobierno al defender la industria turística como el buque insignia de la economía española.

Para USO AENA, los repetidos incumplimientos de los Acuerdos recogidos en Convenio, incluyendo el Acuerdo de Garantías suscrito en 2011, que tenía por objeto regular las condiciones laborales en el Grupo AENA como consecuencia de la entrada en vigor del RDL 13/2010, suponen un desprecio hacia los citados acuerdos así como hacia los trabajadores y trabajadoras del Grupo, además de poner en riesgo la calidad y seguridad de este Servicio Público.

Mejorando la asistencia en Haití y República Dominicana

SOTERMUN continúa desarrollando diversos trabajos en Haití y la República Dominicana antes y después del terremoto que asoló la capital, Santo Príncipe, y que después propició una plaga de malaria. El proyecto de ayuda se lleva a cabo a través de MOSCHTA en el área de la salud y medidas preventivas del uso del agua.



En la República Dominicana, SOTERMUN desarrolla su labor solidaria en zonas deprimidas como los bateyes, comunidades rurales con casi nulidad de servicios públicos, cuya marginalidad se ha incrementado a raíz de diversas sentencias judiciales. La sentencia del Tribunal Constitucional dominicano ha considerado a sus pobladores como extranjeros o apátridas y tras la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que señala la responsabilidad del gobierno dominicano ante la violación de los derechos humanos de dominicanos de ascendencia haitiana, el Gobierno y el Tribunal Constitucional han decidido retirarse de la Corte Interamericana sin aca-

tar su fallo. El último proyecto realizado en la República Dominicana ha sido posible por la contribución del Ayuntamiento de Burgos.

Desde 2010, SOTERMUN ha logrado financiación por valor de más de 461.000 euros para proyectos en Haití, pero el último informe de MOSCHTA que se puede encontrar en www.sotermun.es deja claro que sigue siendo necesaria la ayuda a este país donde las carencias subsisten de forma grave y en el que persiste la falta de viviendas, de un sistema de salud homologable y de empleo digno.

De ahí las actividades de sensibilización que se están realizando en Asturias, Burgos, y otras regiones españolas, con exposi-

ciones de fotografías, un vídeo (*Esclavos de la caña*) y números especiales de Ser Seres Solidarios

para informar de la situación y seguir reclamando vuestra ayuda para construir un mundo mejor.



Hacia el 4º CONCURSO FOTOGRAFICO de sensibilización

SOTERMUN está trabajando desde hace varios años al apoyo a la salud y a la prevención de enfermedades y otros proyectos de desarrollo en la República Dominicana y también en la república vecina de Haití, en la que ha hecho proyectos fundamentalmente de emergencia y se desarrollarán nuevas acciones. SOTERMUN ha convocado el IV Concurso de Fotografía que versa sobre el mundo del trabajo, bajo el lema de "Trabajo decente para una vida digna". Podrán participar las personas mayores de edad y de cualquier país del mundo.

Cada concursante podrá enviar un máximo de tres obras. Deberán hacerlo a la dirección de correo electrónico sotermun@sotermun.es, o bien entregarlas directamente en formato digital en la oficina central de SOTERMUN (Plaza de Santa Bárbara nº 5, 6ª planta,

28004 Madrid). Junto con su envío, el concursante deberá adjuntar los siguientes datos: nombre y apellidos, seudónimo de su preferencia, domicilio, localidad y código postal, teléfono de contacto y dirección e-mail. Las fotografías se deberán presentar en formato jpg, con un tamaño de 30 cm en el lado mayor de la foto y 300 ppp de resolución.

La fecha de admisión de las fotografías finaliza el 15 de septiembre de 2015. El premio se fallará por el Jurado el día 30 de septiembre de 2015, procediéndose a su entrega en el acto público a celebrar el día 7 de octubre de 2015, que será organizado por la Unión Sindical Obrera (USO) coincidiendo con la Jornada Mundial por el Trabajo Decente promovida por la Confederación Sindical Internacional.

El premio consistirá en 500€ para una única fotogra-

fía ganadora. El Jurado podrá proponer accésit a otros participantes con diploma acreditativo.

SOTERMUN y USO se reservan el derecho (no exclusivo) para reproducir en soportes informativos y promocionales propios y exponer de manera libre cualquiera de las imágenes participantes, así como de aquella que haya obtenido el premio. Los organizadores se comprometen, por su parte, a indicar el nombre del autor cada vez que su imagen sea reproducida.

Las Bases completas del Concurso se encuentran en www.sotermun.es.



Exposiciones fotográficas en Palma de Mallorca, Logroño y Murcia



La exposición de fotografías del III Concurso de SOTERMUN, "Trabajo decente para una vida digna", está rotando por la geografía nacional. Después de su estreno en Palma de Mallorca, coincidiendo con la Jornada Mundial por el Trabajo Decente promovida por la Confederación Sindical Internacional, la exposición ya ha llegado a Logroño y Murcia. En sucesivas etapas se

podrá disfrutar de la muestra de las fotografías participantes en otras localidades españolas.

La fotografía ganadora del III Concurso, "Transportador de sal en Camboya" de Luís M^º del Barrio, ha sido reproducida en el calendario anual de USO y la de Mario Pereda, "Musahar", reconocida con accésit, en la tarjeta navideña de la organización.

Hazte socio de Sotermun en www.sotermun.es

