



• Noviembre 2016
• Nº 172

Edita: **UNIÓN SINDICAL OBRERA.**
Dep. Legal: M-37516-1977 • Difusión gratuita

Afiliada a la **Confederación Sindical Internacional (CSI)** y a la
Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Radiografía de nuestras pensiones



El número de pensiones contributivas que se percibieron en España el 1 de septiembre, alcanzó la cifra de 9.433.986, que se corresponde con un total de 8.574.146 pensionistas.

La pensión media del sistema se sitúa en 906,37€/mes, y la pensión media de jubilación en 1.047,28€/mes. Estos datos estadísticos contrastan notablemente con la realidad de la gran mayoría

de los pensionistas del sistema, que se sitúan en el tramo comprendido entre los 600-655,19€, un 23,21% del total. El 38,74% del total de pensionistas reciben prestaciones por debajo del SMI (655,19€).

A la luz de estos datos se hace difícil pensar cómo estos pensionistas salen adelante en condiciones dignas y, más aún, cómo han podido contribuir de manera muy

importante a paliar la situación que la crisis ha provocado en muchos hogares españoles.

Del total de pensionistas, 4.446.349 son hombres y 4.127.590 son mujeres. En 207 casos, el sexo no consta. Como se puede apreciar hay un cierto equilibrio en esta distribución, pero lo que realmente es significativo es que de los casi 2 millones de pensionistas que perciben una pen-

sión comprendida entre los 600 y 655,19€, es este el tramo en el que se agrupa un mayor número de mujeres, en una proporción que triplica a la de hombres. El 16,5% de total de las mujeres pensionistas se sitúa en este segmento y superan el 25% del total de pensionistas las que están percibiendo una pensión por debajo del SMI.

La cuantía de la pensión que perciben las mujeres solo supera a la de los hombres en los tramos inferiores al SMI, lo que supone una nueva brecha no tanto por el valor de la pensión percibida, sino por cómo se agrupan los que menos perciben.

En esta radiografía del sistema no podemos dejar de considerar el déficit por el que viene atravesando la Seguridad Social como consecuencia de la pérdida de puestos de trabajo y por tanto de cotizantes al sistema, así como, la devaluación de las cotizaciones que se realizan como consecuencia de los menores salarios y las menores jornadas.

Este déficit se ha incrementado de manera notable desde 2010 y no ha dejado de crecer, mientras los ingresos por cotizaciones sociales están en la actualidad por debajo de los que existían en 2010. La recaudación por cotizaciones (3,09%) crece en menor medida que el gasto en pensiones,

que se ha incrementado en torno al 3,13%. La hucha de las pensiones, por tanto, se va paulatinamente agotando.

Ante esta situación, desde USO consideramos que hay que abordar con urgencia, en el seno del Pacto de Toledo, los elementos necesarios para alcanzar un gran Acuerdo que garantice la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones y el acceso de los futuros pensionistas a una pensión digna.

La discusión no es si cada uno de nosotros, en el momento de nuestra jubilación, tendremos o no pensión, sino garantizar el derecho a tenerla y que su valor permita vivir dignamente con los ingresos que ésta nos proporciona.

El futuro de las pensiones es un debate de actualidad en las esferas económicas, sociales y políticas. Y no solo en España, sino en todo el mundo. Los principales países de nuestro entorno se encuentran también inmersos en procesos de reformas con el fin de asegurar la sostenibilidad de sus diversos sistemas de pensiones.

La cuestión de fondo a analizar, no es ya el derecho a percibir una pensión, sino la sostenibilidad y suficiencia del sistema.

Continúa en la página 10

Entrevista con Joanen Cunyat, miembro de la MERP

La Mesa Estatal Pro-Referéndum de las Pensiones (MERP), nació en 2013 con un único objetivo: el blindaje de las pensiones en la Constitución.

Desde sus inicios, USO ha participado activamente en su desarrollo como plataforma y en todas y cada una de las acciones llevadas a cabo en estos tres años para visibilizar la importancia de proteger nuestro sistema público de pensiones. En esta ocasión, hablamos con Joanen Cunyat, miembro de la MERP,



para analizar la situación de las pensiones y las acciones que se desarrollarán en 2017.

Continúa en la página 11

Completamos nuestro proceso de construcción federal

El año 2016 ha estado marcado por la celebración de los Congresos de las Federaciones Profesionales de nuestro sindicato, que han renovado sus planes de acción y la composición de sus Ejecutivas para afrontar un nuevo mandato.

Ha sido éste un año en el que nuestro sindicato ha concluido su reorganización, con la constitución de la Federación de Servicios, última de las estructuras federales que quedaban por conformarse.

Se abre así un nuevo período para USO, que estará indudablemente marcado por la difícil situación social y laboral que atraviesa nuestro país, en la que la acción de nuestro sindicato continuará encaminada a alcanzar mejoras para



todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras españolas, para los millones de desempleados que aún confían en encontrar un empleo, para velar por la creación de empleo estable y de calidad y para contribuir a poner fin a la

tremenda desigualdad social que la crisis ha generado.

Nuestro sindicato afrontará cada uno de estos retos con entereza y desde la independencia, libertad y pluralidad que nos caracteriza.

Continúa en las páginas 4-7



ORGULLOSOS DE SER SINDICALISTAS DE LA USO



Antonio Jesús Afonso Martín,
Ayuntamiento de La Laguna (Tenerife)
"Porque es un sindicato integro".



Cristina González,
delegada Clínica Dentix. "Orgullosa de ser de la USO por su transparencia".



Juan Antonio García Palomo,
Ayuntamiento de Badajoz "por su dignidad".



Marisa Pérez Oliveros,
AGE-Sepe Sabadell "por su compromiso con los trabajadores".



Vicente Grande Gómez, delegado en Loomis Seguridad "Estoy orgulloso de ser de la USO por conocer a gente como vosotros".



José Ramírez Cobo,
49 años, Loomis Spain. "Orgulloso de pertenecer a USO por su solidaridad, transparencia e independencia".



Fernando Mániz López,
miembro del comité de empresa ISS Seguridad en el Hospital La Fé (Valencia), 54 años. "Soy afiliado de USO, porque como dice el eslogan, somos libres e independientes reuniendo muchas personas y un buen equipo de delegados".



Mario Sanjusto Ramiro,
46 años, Vestrus (Base Area de Morón de la Frontera, Sevilla) "Orgulloso de ser de USO por la independencia tanto del sindicato en si, como de las secciones sindicales. Por ser un sindicato dialogante y que realmente lucha y se preocupa por las necesidades de los trabajadores".



Rafael Sánchez Bohórquez,
52 años, planta de ALESTIS en Puerto Real (Cádiz) "Orgulloso de pertenecer a USO por significar cercanía y mantener los valores de un sindicato familiar".



Guillermo Garrido,
41 años, Bridgestone "Orgulloso de ser de USO por nuestra independencia".



Gustavo López Castañón,
41 años, Hullera Vasco-Leonesa. "Porque en momentos difíciles, como los que estamos pasando, la USO mira por el bien de todos los trabajadores buscando alternativas".



Raquel Nuño Arce,
45 años, delegada en APMIB DE IBERIA TRESPADERNE "porque se preocupan por mejorar nuestro pésimo convenio colectivo, que es el de la Discapacidad".



Maria del Mar Miralles,
42 años, FEDAC (Pineda – Barcelona). "Me afilié a la USO por ser un sindicato plural y no vinculado a ningún partido político".



Pedro Ortiz Jiménez,
23 años, cuidador Autismo Sevilla. "Por abanderar permanentemente los valores de: Independencia, Compromiso, Entrega y Accesibilidad".



Moneyba Pérez Lorenzo, 31 años, dependienta en Encuentro Modas Santa Cruz de Tenerife. "Orgullosa de ser de USO por la confianza y cercanía que me transmiten y por el grupo de profesionales con los que puedes contar en todo momento y que me han hecho sentir muy apoyada y respaldada".



Daniel Abad Pérez,
31 años, delegado de Swissport España en Zaragoza "Orgulloso de ser de USO porque desde el primer momento he sentido que estaba entre amigos".



Fernando Miralles Morales, 33 años, Miembro de comité en Atento Madrid. "porque es un equipo formado por gentes de todos los colores, creencias e ideologías políticas, lleno de buenas intenciones y con ganas de cambiar el mundo a mejor".



Mª del Carmen Atué Martínez,
37 años, Qualytel Teleservices Barcelona. "porque apuesta por gente nueva, joven, con nuevas expectativas de futuro, que lucha por ser un sindicato transparente, que trabaje por y para sus afiliados. USO es un sindicato que marca diferencia".

Orgullosos de ser de



Miguel Ángel Sánchez Ríos, 36 años, miembro del Comité en UTE Acciona La Generala (Almería). "Orgulloso de ser de USO porque es un sindicato donde las personas son lo primero y lucha realmente por los derechos de los trabajadores".



María del Carmen Mainar Sanjuan,
49 años, miembro del comité en Clarel Zaragoza "Orgullosa de ser de la USO porque es un sindicato serio e independiente donde no importan ideologías, sólo los derechos de los trabajadores y trabajadoras".

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 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

Sindicato de acción



Con la celebración el 3 y 4 de noviembre del Congreso Constituyente de la Federación de Servicios, la USO ha visto realizada una prioridad organizativa y sindical que toda la organización deseaba y esperaba: el logro del funcionamiento orgánico normalizado de todas sus federaciones profesionales.

El proceso hasta su consecución no ha sido fácil, ni breve el tiempo transcurrido. Desde la celebración de su primer Congreso Confederal, en abril de 1977, en el que USO contaba con 22 federaciones constituidas, los máximos órganos del Sindicato fueron progresivamente reorganizando y reagrupando nuestras estructuras profesionales hasta que el VIII Congreso de diciembre del 2005 fijó las cinco federaciones actuales, que los dos Congresos posteriores ratificaron y se comprometieron a lo largo de cada uno de sus mandatos en la constitución de las dos estructuras de rama que aún faltaban por hacerse.

Han sido tres décadas y media las transcurridas desde que, en los inicios de la década de los ochenta, el Sindicato tuvo que adoptar drásticas medidas económico-organizativas eludiendo una mayor acumulación de deuda y fijando la autofinanciación como principio ineludible para toda la organización.

Una decisión que conllevaba que todas las estructuras, ya fueran territoriales o federales, tenían que adaptar su sostenimiento exclusivamente a los recursos propios, lo que provocó una enorme reestructuración que indujo el cierre de numerosos locales, la vuelta al trabajo en la empresa de decenas de liberados sindicales y el desmantelamiento prácticamente de la estructura federal.

Durante todos estos años, la acción profesional hubo de concentrarse en la actividad y gestión de las uniones territoriales. Entre tanto, se fueron dando pasos firmes en la recomposición, constitución y consolidación progresivamente de la Federación de Ense-

ñanza, de la Federación de Empleados Públicos y de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada.

Y en el periodo más reciente, en el mandato del 9º Congreso Confederal (noviembre 2012) se constituyó la Federación de Industria, y en el mandato del 10º Congreso, la ya mencionada Federación

“A partir de ahora hay que avanzar firmemente por ser el sindicato de acción por excelencia”

de Servicios. Precisamente las dos estructuras federales más importantes en número de afiliados del Sindicato por ser quienes han agrupado la mayor parte de las federaciones y sectores predecesores.

Un proceso en el que ha habido un permanente debate interno y en el que ha sido necesario aunar diferentes

ideas, voluntades y criterios hasta llegar al consenso de todos sobre la estructura del sindicato que debía corresponder al momento actual y para el largo plazo posterior.

Una tarea en la que también se han afanado otras organizaciones, tanto de nuestro entorno como, y singularmente, las internacionales federales que han aplicado el mismo modelo que la USO para sus organizaciones federales constituidas en el ramo de la industria (IndustriAll) como de servicios (UNI), en sus respectivos ámbitos europeo y mundial.

Hemos dado un gran paso, como nos corresponde hacer como Sindicato, en la organización de los trabajadores, de sus sectores y federaciones con la culminación de nuestra estructura federal.

Pero las estructuras pueden suponer ser pesos muertos si se convierten en burocracia malsana, o bien pueden suponer ser un revulsivo de generación e irradiación de actividad motivadora, conociendo los problemas, informando y llevando propuestas, resolviendo los conflictos individuales o colectivos, sindicalizando la acción y los resultados electorales, haciendo más y mejor USO en suma, por medio de su federación permanentemente en los centros de trabajo.

El paso principal que nos toca dar a partir de ahora es el de avanzar firmemente por ser el Sindicato de Acción por excelencia. Una consideración que hay que ganarse a pulso, con una militancia comprometida por la consecución de los intereses que nos son propios, en nuestros lugares de trabajo y en la sociedad en la que vivi-

mos, y que nos afectan como trabajadores y como ciudadanos.

Y es nuestra estructura federal fundamentalmente quien tiene que contribuir a ello desde nuestros ideales, nuestro bagaje y cultura sindical, llevando plenamente interiorizados nuestros valores y señas de identidad, nuestro modelo de confederalidad, de cohesión, unidad y solidaridad, antítesis por tanto del corporativismo sindical.

Debe ser la USO la abanderada de la solidaridad organizada, emblema de nuestro hacer como sindicalistas y también como valor central de nuestra acción. Solidaridad y

“Culmina un proceso en el que ha habido un permante debate interno hasta alcanzar el consenso sobre la estructura del sindicato”

ética como características propias y diferenciadas respecto a otras organizaciones, como fundamentos morales y sociales de nuestra militancia federal y para la acción sindical.

Ahora toca desarrollar nuestro modelo sindical de ser el Sindicato de Acción desde nuestra cultura ética y solidaridad, con motivación, con participación, con elaboración de ideas y propuestas, en nuestra continua labor social y laboral por la dignidad, la igualdad, el empleo, la justicia social y el Trabajo decente, el Trabajo humano.

Julio Salazar Moreno,
secretario general de USO.

¡Afíliate a la **USO!**
UNIÓN SINDICAL OBRERA

CONGRESO DE FEP-USO

FEP-USO afianza su futuro como alternativa sindical entre los empleados públicos



Nueva ejecutiva que salió elegida en el 5º Congreso de FEP-USO.

La Federación de Empleados Públicos de USO celebró del 26 al 28 de mayo su V Congreso Federal, en Santander, bajo el lema “Mejores servicios públicos, más calidad de vida”, congregando a 75 delegados y delegadas de toda España que eligieron a la nueva Ejecutiva Federal.

Luis Deleito resultó reelegido secretario general, destacando en su discurso que “en los próximos cuatro años continuará trabajando para evitar el deterioro de los servicios públicos y para dignificar el trabajo que realizan sus trabajadores”.

Le acompañarán, Sergio Romero, como secretario de Organización; Leonardo Barrera, como secretario de Acción Sindical; Nuria Vizcay, en la Secretaría de Administración y Programas; Lourdes Pedrazuela, como secretaria de Formación y Salud Laboral, y José Naharro, al frente de la Secretaría de Desarrollo Electoral.

También fue elegida la Comisión Federal de Garantías, con José Joaquín Castro como presidente y M^a José Martínez-Carrasco y Joaquín Nieto, como vocales.

El V Congreso ha servido para reforzar la independencia sindical de FEP-USO, factor clave para una mejor acción en defensa de los intereses de los empleados y empleadas públicos en todos los ámbitos de negociación.

Debate y trabajo interno

A lo largo de tres intensas jornadas de trabajo interno, los delegados debatieron y acordaron las líneas de acción fundamental y reivindicaciones que se van a llevar a cabo en los próximos cuatro años.

Fruto de este debate, resultaron aprobadas 11 Resoluciones Especiales, presentadas por diferentes organizaciones, y en las que se tratan diversos temas de actualidad respecto a la

situación de los empleados públicos, entre las que destaca la titulada “Garantes de la transparencia. Firmes ante la podredumbre sindical”, porque muestra la posición de la Federación respecto a la corrupción.

Esta resolución determina que, en el momento que FEP-USO tenga conocimiento y verifique la existencia de una gestión económica negligente o fraudulenta, procederá a depu-



rar con urgencia las responsabilidades política, administrativa, civil y penal, que hubiera lugar, para el resarcimiento del daño económico, moral y sindical causado.

Mejores servicios públicos... Más calidad de vida

Bajo el título de “Mejores servicios públicos... Más calidad de vida” se aprobó una ambiciosa Resolución General, en la que la Federación de Empleados Públicos de USO propone suprimir el despilfarro, apostando por la inversión y por los servicios públicos.

FEP-USO entiende que el Sector Público, y con él, el mantenimiento de los servicios públicos de calidad, es vital para lograr la salida de la crisis económica, a través de la inversión necesaria. Por ello, durante los próximos años se continuarán denunciando los procesos directos y encubiertos de privatización y externalización, demostrando con cifras que éstos suponen una pérdida directa del nivel de prestaciones, de la calidad de las mismas, y además, un aumento de los costes.

El conjunto de Empleados Públicos se ha visto sometido más directamente que otros, a los efectos de una gran crisis económica, habiendo sufrido en primera persona todas las medidas de ajuste y el mayor número de recortes de derechos -profesionales, económicos, sociales, etc.-, impensables hasta ahora. Por ello, FEP-USO se compromete con la recuperación de estos derechos, luchando contra cualquier nuevo recorte salarial así como contra las reducciones de plantilla, exigiendo la puesta en marcha de nuevas medidas sobre la OEP, y por dignificar la

condición del empleado público.

Por sectores, la Resolución General fija las reivindicaciones de FEP-USO en el ámbito del convenio único y del personal laboral estatal, en el sector sanitario, en el sector de justicia y en la administración autonómica y local. Aborda también las reivindicaciones sobre Planes de Pensiones y Acción Social, así como la formación y salud laboral y las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Apostando por el futuro

El desarrollo federal y sectorial es otro de los objetivos fijados para este nuevo periodo. En el ámbito interno, FEP-USO apuesta por el futuro con un ambicioso proyecto de desarrollo de sus estructuras organizativas y secciones sindicales, implementando nuevos medios para la acción sindical y la formación de delegados y delegadas, revisando asimismo el código ético para la utilización de créditos horarios y dando publicidad a las liberaciones y créditos horarios de los que disponemos.

En este nuevo mandato, FEP-USO trabajará también en la apertura, abogando por las relaciones internacionales, la participación y la solidaridad, en especial con la FSESP-EPSU.

Los próximos cuatro años servirán a la Federación de Empleados Públicos de USO para materializar todos y cada uno de los compromisos adquiridos en su V Congreso, adoptados con ilusiones renovadas y esperanza hacia el futuro. Un futuro en que FEP-USO es totalmente consciente de la responsabilidad que tienen como firme alternativa sindical para los empleados públicos.

Un largo camino por los derechos de los empleados públicos

Celebramos el 5º Congreso de FEP-USO concluido el periodo de concentración de elecciones sindicales y, pese a la crisis y a todos los problemas y recortes a los que nos hemos visto sometidos, continuamos siendo la tercera organización sindical de España, debido, entre otras cosas, al trabajo realizado durante estos últimos cuatro años por nuestra Federación, que ha puesto su grano de arena en este trabajo

común, pese a las dificultades.

Hemos mejorado también nuestra posición como sindicato representativo en la AGE, obteniendo unos magníficos resultados en la Administración Autonómica y Local, así como en muchas Empresas Públicas.

Pese a la crisis económica que, irremediablemente, ha condicionado nuestra actividad, afrontamos este nuevo periodo con una mejor estructura organizativa, más cohesionada, con

una oferta de servicios incrementada, y desde una mejor posición que la que teníamos hace cuatro años.

No obstante, queda mucho por hacer, empezando por la consolidación de los resultados en el tiempo, su rentabilización sindical, así como su mejora en aquellos ámbitos a los que todavía no hemos llegado o, habiendo llegado, nuestra presencia solo se encuentra en una fase incipiente.

Tenemos por delante un largo camino para recuperar las condiciones laborales que teníamos antes de la crisis y, sobre todo, para poner en marcha un conjunto de medidas que eviten caer de nuevo en los errores de gestión y que garanticen el mantenimiento de unos Servicios Públicos de calidad para todos, aunque se vuelvan a dar circunstancias similares.



Luis Deleito, secretario general de FEP-USO.

FEUSO, ante el reto de ser el sindicato de todos

El 14 y 15 de junio, en la ciudad de Salamanca, la Federación de Enseñanza de USO celebró su VII Congreso estatal, con una nutrida representación de personalidades de la comunidad educativa. Los 120 congresistas procedentes de todas las Comunidades Autónomas debatieron y aprobaron durante estos días los Estatutos Federales, la Resolución General, el Plan de Acción y las Resoluciones Especiales, además de aprobar la composición del nuevo Secretariado Federal, en el que Antonio Amate volvió a salir elegido como secretario general.

Durante la clausura del Congreso, Antonio Amate se refirió al futuro de FEUSO, “donde tenemos el reto de llegar a ser el sindicato de todos, la casa común de todos los trabajadores de la enseñanza con independencia de su centro de origen, público o privado. Porque compartimos una vocación común, todos perseguimos el mismo objetivo: prestar un servicio educativo de la mayor calidad”. Y este es el objetivo sobre el que girarán todas las acciones de FEUSO en este nuevo mandato.

Libertad de elección de modelo educativo

La Resolución General aprobada en este Congreso es el documento que contiene las principales señas de identidad de la Federación y donde se concretan sus objetivos y posicionamientos educativos y sindicales. En ella, FEUSO hace una defensa de la libertad de los padres para elegir el modelo educativo que quieren para sus hijos, la complementariedad de los modelos educativos, la igualdad de oportunidades, el papel del Estado en relación con la educación y su financiación, etc.

Además de todos estos con-



Asistentes al 7º Congreso de FE-USO.

tenidos, también se explicita su modelo sindical: un sindicato abierto a todos los trabajadores de la enseñanza, sin compartimentos estanco, sin divisiones. Un sindicato de todos y para todos que también tiene una dimensión internacional como sindicato afiliado a la Internacional de la Educación (IE).

Resoluciones Especiales

El VII Congreso de FEUSO aprobó también un conjunto de Resoluciones Especiales que marcarán la política educativa y sindical de FEUSO durante los próximos cuatro años. Las Resoluciones aprobadas fueron las siguientes: “La afiliación, objetivo prioritario y pilar fundamental del sindicato”, “Reconocimiento laboral de los trabajadores de los Centros Específicos de Atención a la Discapacidad”, “Situación laboral de las Universidades Privadas”, “El hecho religioso y la libertad de educación”, “Por un cuota sindical competitiva”, “La comunicación en el mundo sindical. La marca FEUSO”,

“Resolución para la Enseñanza Pública”, “¿Financiación con Fondos Públicos de la Educación Diferenciada?”, “Claves de innovación para la escuela de hoy” y “El sentido social de la clase de Religión”.

De entre estas Resoluciones aprobadas destacamos la centrada en el trabajo que realizan los trabajadores de los Centros Específicos de Atención a la Discapacidad. La Resolución valora el importante trabajo que se realiza en estos centros, muchas veces desconocido para la ciudadanía. Con la aprobación de esta Resolución, FEUSO reafirma su compromiso

con este sector y con sus trabajadores.

Por otro lado, también cabe mencionar dos Resoluciones aprobadas sobre el profesorado de Religión, colectivo que cuenta con una destaca afiliación en FEUSO, con las que la Federación subraya la libertad que deben tener las familias para elegir el tipo de educación que desean para sus hijos, tal y como aparece en nuestra Constitución, a la vez que se destaca el importante trabajo docente que desarrolla el Profesorado de Religión, que posibilita que los padres puedan ejercer este derecho constitucional también en los centros públicos de enseñanza. Para FEUSO, además, su tarea docente es similar al del resto del profesorado, por lo que sus derechos laborales y profesionales son los mismos.

Otra Resolución de singular importancia en el contexto actual es la que lleva por título “La comunicación en el mundo sindical. La marca FEUSO”, donde se recalca la importancia de hacer llegar el mensaje y las propuestas de FEUSO al mayor número de personas, a través de un plan de comunicación, redes-



sociales y medios a nivel estatal y autonómico.

Plan de Acción

El Plan de Acción aprobado en el Congreso sintetiza muchos de los objetivos sindicales para los próximos años. En el texto aprobado, para mejorar los resultados, se desarrolla la importancia de la implantación de métodos de trabajo rigurosos basados en la programación, en la selección de prioridades y objetivos, en la optimización de los recursos y en la evaluación crítica y sistemática de la actividad.

En el Plan se propone además un conjunto de objetivos prioritarios -organizativos, sindicales, electorales, etc.- y de actuaciones que toda la organización se compromete a asumir de forma conjunta e insta a progresar en la consolidación de la Federación, dinamizando más la participación de los afiliados y reforzando la vida orgánica, impulsando las Secciones Sindicales.

Nuevo Secretariado Federal

Los congresistas reunidos en Salamanca, eligieron también al nuevo Secretariado Federal que, encabezado por Antonio Amate, se completa con José Carlos Garcés, como Secretario de Organización; Immaculada Badia, al frente de la Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral, y Francisco Montero, como secretario de Formación y Economía.

El Secretariado Federal cuenta con dos Gabinetes de apoyo: el Jurídico, cuyo director es Carlos Quirós, y el de Comunicación, del que forman parte Adolfo Torrecilla y Pablo Larrocha.

Un sindicato abierto, plural, solidario



Finalizado nuestro VII Congreso, que transcurrió en un clima de trabajo y de compañerismo del que todos nos tenemos que felicitar, inicia-

mos en FEUSO una nueva etapa sindical con significativos cambios en la estructura orgánica del sindicato, con los que queremos mejorar el

reparto de funciones de responsabilidad en nuestra organización. Hemos adelgazado el Secretariado Federal estatal para dar más protagonismo ejecutivo y político al Comité Federal, donde están representados los secretarios generales y responsables autonómicos de la Federación.

Con estos cambios lo que queremos es mejorar nuestro trabajo sindical para subrayar la coherencia de nuestro modelo con el reto de llegar a ser el “sindicato de todos”, la casa común de todos los traba-

jadores de la enseñanza con independencia de su centro de origen, público o privado, como reconocemos de manera explícita en nuestra Resolución General.

El Congreso aprobó también las principales directrices del Plan de Acción, que pasan por consolidar nuestra presencia en algunos sectores educativos como son el de Educación Infantil y el de Atención a la Discapacidad, además de potenciar planes de afiliación para seguir creciendo en todos los sectores.

El VII Congreso reivindicó también la gratuidad real de las enseñanzas básicas y las preuniversitarias en toda la red de centros sostenidos con fondos públicos. Sin una financiación justa y suficiente se puede finalmente discriminar gravemente al alumnado según el tipo de centro en el que esté escolarizado, público o privado concertado. Esto es lo que defendemos y por esto trabajaremos en los próximos años.

Antonio Amate, secretario general de FEUSO.

Industria afronta un nuevo periodo de crecimiento federal

La Federación de Industria de USO celebró su 2º Congreso Federal en Barcelona, de 20 al 21 de octubre, bajo el lema “+ Industria + Empleo”. El 98,9% de los congresistas reeligieron a Pedro Ayllón como secretario general, para los próximos cuatro años. Ayllón ya ocupaba este cargo desde 2012, cuando se constituyó la Federación que cuenta con 2.168 delegados en toda España, y que agrupa a los sectores industriales de metal, química, textil, construcción, agroalimentación y minería.

La nueva Ejecutiva está compuesta por Javier Olmo como secretario de Organización; Sergio Fernández como secretario de Comunicación; Raúl Montoya, como secretario de Acción Sindical y Salud Laboral; Manuel Hernández, al frente de Acción Internacional y Juan Manuel de Pedro, en la Secretaría de Afiliación y Representatividad. También se ha elegido a la Comisión de Garantías, presidida por Segismundo Lorenzana y con Gorka Garay y Juan Luis Alarcón como vocales.

El 2º Congreso Estatal de la Federación de Industria aprobó su programa de acción para este nuevo mandato, encaminado a la búsqueda de soluciones que favorezcan la situación laboral en beneficio de los trabajadores de la Industria así como para asentar la organización de la Federación desarrollando las Secciones Sindicales, expandir el sindicato afiliativamente y planificar y llevar a efecto la Negociación Colectiva.

En el plano organizativo, FI-USO se ha marcado como objetivo la consolidación de las 7 federaciones constituidas (Andalucía, Asturias, Cantabria, Catalunya, Euskadi, La Rioja y Madrid), seguir organizando el resto del territorio, hasta conseguir la creación de federaciones



Nueva Ejecutiva Federal de Industria.

en todos los territorios al culminar el mandato, y constituyendo secciones sindicales estatales y de grupo, que deben convertirse en interlocutores válidos ante las Direcciones de las empresas.

También se ha creado una Secretaría de Afiliación y Representatividad, imprescindible en un sindicato como USO que vive fundamentalmente de las cuotas, a través de la que se impulsará un proceso de conocimiento y diálogo con sindicatos independientes, nuevas campañas de afiliación en sectores o empresas estratégicas y un plan de trabajo para afiliar a delegados no afiliados. Además, se priorizarán en las candidaturas a afiliados y afiliadas.

En el ámbito de la Acción Sindical, FI-USO llevará a cabo una importante apuesta por la Negociación Colectiva, para avanzar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Para ello, la atención de proximidad, rápida y eficaz a nuestros afiliados, la calidad de los servicios jurídicos, profundi-



zar en el seguimiento de los acuerdos y contenidos de la negociación colectiva, y detectar la ilegalidad de cláusulas firmadas para conseguir su nulidad así como el cumplimiento de la legalidad de lo pactado, serán los ejes sobre los que se centrará la acción sindical.

Por otro lado, resulta imprescindible la participación de la Federación en las estructuras de IndustriAll Europe e IndustriAll Global Union, reforzando así el ámbito internacional.

FI-USO se ha comprometido también con llevar a cabo un impulso sustancial en materia de comunicación e imagen así como garantizar la estabilidad y solvencia económica de la

Federación, incrementando el nivel de exigencia en la gestión transparente y solidaria de los recursos económicos, reforzando la política de autofinanciación y déficit 0.

La Federación de Industria tiene, además, una responsabilidad social, de defensa de los derechos sociales, de ayuda y soporte a los más desfavorecidos, que se materializará en la colaboración con Sotermun y resaltando el papel diferenciador de la CRS.

En defensa de la Igualdad en la Industria

El 2º Congreso de FI-USO aprobó dos importantes resoluciones especiales. La primera de ellas, encaminada a la defensa de la igualdad en la Industria, dado el retroceso sufrido en la igualdad retributiva y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector.

La crudeza de la crisis en la Industria ha disparado las dobles, e incluso triples escalas

salariales, con diversas fórmulas de ocultación, quebrantando el principio constitucional de igualdad. Igualmente, en la industria siguen existiendo enormes diferencias en las condiciones de acceso y en las condiciones laborales de mujeres y hombres, representando las mujeres asalariadas en la industria, tan sólo, un 25% en 2015, con mayor presencia en sectores como la industria textil y conservera, pero siendo muy residual en otros como las industrias extractivas y manufactureras.

FI-USO insta, entre otras medidas, a las Administraciones Públicas y a la Inspección de Trabajo para que pongan los medios necesarios, humanos y económicos, que permitan hacer cumplir la legislación existente en materia de Igualdad de Oportunidades, siendo especialmente exigente con las grandes corporaciones y aquellas que tienen contratos públicos. La Federación de Industria de USO presentará y defenderá en todas las plataformas de negociación colectiva de las empresas industriales cláusulas que incluyan en los convenios colectivos medidas de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, de igualdad retributiva –eliminando las dobles escalas salariales existentes-, de igualdad de oportunidades para la promoción y la formación y las que tienen que ver con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como las que previenen el acoso por razón de género.

También FI-USO ha aprobado una resolución para reclamar y defender el reconocimiento como enfermedad profesional de la neoplasia de pulmón y vejiga para aquellos trabajadores afectados por la exposición a humos de motores diesel en la minería de interior.

La ilusión de un proyecto llamado Industria



Tenemos cuatro años más para consolidar definitivamente nuestra federación y estoy convencido de que lo vamos a hacer. Es de vital importancia que el sindicato en su conjunto crea que la acción sindical es clave para nuestro crecimiento y por tanto los recursos tienen que ir orientados a incrementar el número de delegados y de afiliados, debemos evitar tener costes estructurales que no vayan en línea con este objetivo.

Pero también es nuestra obligación defender la necesidad de estrategias de largo recorrido, ser cortoplacista es un

error. Nuestro sindicato necesita crecer y para eso debemos hablar con los sindicatos, léase no mayoritarios, debemos ser una clara alternativa, y hoy en mi opinión no lo somos.

Ilusionante es poder decir como federación que hemos entrado en 200 nuevas empresas de todos los sectores.

Es de justicia reconocer la labor en estos cuatro años de dos personas importantes y vitales en este proyecto, el trabajo y experiencia de Jesús Mari Vicente y Pepe Vía han facilitado la consecución de gran parte de los objetivos de nuestra fede-

ración. A ellos el mayor de nuestros reconocimientos.

La nueva Comisión Ejecutiva Federal afronta este mandato con ilusión y compromiso, con el objetivo de consolidar nuestra organización. A nivel personal he de decir que tenemos un muy buen equipo, con juventud pero con experiencia a su vez.

Creo firmemente que podemos hacer muchas cosas, como federación y como organización de la FI-USO.

Pedro Ayllón, secretario general de FI-USO.

La Federación de Servicios ya es una realidad

Los días 3 y 4 de noviembre tuvo lugar en Madrid la celebración del I Congreso Constituyente de la Federación de Servicios de USO, completándose así el proceso de reorganización de sindicato estatal, con una estructura federal compuesta por cinco Federaciones Profesionales. En el congreso han participado un total de 80 congresistas (42 hombres y 38 mujeres) por lo que ha sido un congreso en el que la paridad ha estado muy presente. Mercedes Martínez de USO Cantabria; Gustavo Santamaría de LSB-USO Euskadi; Maica Ibernón de USO Comunitat Valenciana; Antonio Amate de FEUSO; María José Díaz-Jorge de la FTSP-USO; Luis Deleito de FEP-USO; Pedro Ayllón de FIUSO y Enrique Ruiz Escudero, en representación de la Comunidad de Madrid, fueron algunos de los invitados presentes en el congreso, que fue inaugurado por Julio Salazar Moreno, secretario general de USO.

A lo largo de dos días de intenso trabajo interno, se ha acordado la puesta en marcha de un ambicioso programa de acción reivindicativa que apuesta por fortalecer la negociación colectiva de los distintos sectores que conforman Servicios con el objetivo de conseguir mejoras sociales y laborales para los trabajadores y las trabajadoras del sector servicios. Además, la Federación de Servicios se ha marcado como prioridades en la negociación, la implantación de medidas para mejorar la salud laboral en los centros de trabajo y de realizar planes de igualdad en las empresas con más de 100 trabajadores, así como establecer medidas de discriminación positiva y de fomento de la

corresponsabilidad.

Asimismo, se ha aprobado el proceso de organización propio de la Federación a través de sectores profesionales y la constitución de Secciones Sindicales.

El 96,24% de los congresistas han elegido a Pedro Ríos Santana como su secretario general para los próximos cuatro años. Ríos destacó en su discurso que “por delante tenemos el reto de construir y consolidar

• Empar Adell López en la Secretaría de Comunicación y Formación.

Igualmente, han resultado elegidos Tomás Pérez Valdívieso, Antonia Pérez Martínez y Francisco Bonilla Pérez como presidente y vocales, respectivamente, de la Comisión de Garantías de la nueva Federación, que es el órgano encargado de garantizar y tutelar los derechos que los Estatutos Federales otorgan a los afiliados

y afiliadas y a los y las dirigentes.

Uno de los aspectos que caracteriza a esta ejecutiva y comisión de garantías, es la paridad, ya que hay en total cuatro mujeres y cuatro hombres. Servicios ha estado siempre comprometido con la Igualdad, por lo que en la constitución de la federación estatal, se ha creado una secretaría propia de Igualdad. Este compromiso se extiende a las federacio-

que promuevan una contratación pública socialmente responsable, para lo que se propone suprimir de la Ley de Contratos del Sector Público el precio como único criterio a considerar en los procesos, reducir el porcentaje que supone éste en la valoración y excluir de la adjudicación a cualquier empresa sancionada por incumplimiento administrativo o inmersa en proceso penal por delitos contra la Hacienda Pública o la Seguridad Social o contra los derechos de los trabajadores.

Se insta también a incluir, dentro de la lista de criterios de valoración, otra serie de aspectos como el cumplimiento del convenio o convenios colectivos aplicables; la calidad del personal empleado o la obligación de las empresas de estar al corriente de pago en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y con la Seguridad Social.

En los últimos años, grandes empresas constructoras y de otros sectores se están adentrando en los sectores de Limpieza, Mantenimiento, Ambulancias, Ayuda a Domicilio, como nuevas áreas de negocio para amortiguar el efecto de la crisis de la construcción y la paralización de su mercado, a través de los contratos con las Administraciones.

Los pliegos de condiciones de los contratos con las Administraciones han ocasionado un grave perjuicio tanto para los trabajadores como para el propio servicio que se ofrece, ya que el criterio económico, que supone un 60% en los baremos de los contratos públicos, provoca reducciones de jornada, despidos, y precarización de las condiciones laborales y económicas así como la merma de la calidad del servicio prestado.



La nueva Ejecutiva y la Comisión de Garantías de la Federación de Servicios, elegidas en el Congreso constituyente.

esta Federación, compleja por la variedad y cantidad de sectores que la engloban, lo que va a requerir el esfuerzo y la constancia de todos y cada uno de nosotros y nosotras”.

El resto de la Ejecutiva está compuesta por:

• Sergio García González, como secretario de Organización y Finanzas.

• Nuria Ayuso Ollero, como secretaria de Acción Sindical.

• Fernanda Correia Da Silva, al frente de la Secretaría de Igualdad y Salud Laboral.



nes regionales ya que para Servicios la igualdad es necesaria no solo en la acción sindical y desarrollo del sindicato, sino para construir una sociedad mejor.

Por una contratación pública socialmente responsable

La Federación de Servicios de USO ha aprobado dos resoluciones especiales en las que se insta a las Administraciones a

Frente al reto de consolidar Servicios



Acaba de comenzar nuestro gran reto, en el que tenemos que ser capaces, a partir de ahora, al tiempo que damos respuestas a las problemáticas que surjan en el día a día, de estructurar tanto los territorios como los sectores profesionales que conforman nuestra federación.

De manera armónica respetando, entendiendo y compartiendo las distintas realidades, peculiaridades, culturas, idiomas, costumbres de cada lugar de nuestra extensa geografía, de manera que todo ello permita el engranaje perfecto para que nuestra máqui-

na, la Federación de Servicios, confluya y confluyamos y así hacer cada día más y mejor a la Unión Sindical Obrera, trasladando nuestro programa de acción del papel, a la práctica.

Para ello, tenemos que tener en cuenta que en este proyecto no estamos solos, el conjunto de la USO es mucho mayor, por lo tanto, las relaciones entre las distintas federaciones y las uniones, son clave para conseguir acuerdos y es que, cada uno de nosotros y nosotras, pertenecemos de manera afiliativa y geográfica, a una unión y de manera pro-

fesional, a una federación.

Tenemos el reto de construir y consolidar nuestra federación, compleja por la variedad y cantidad de sectores que la engloban, por lo que va a requerir el esfuerzo y constancia de todos y cada uno de nosotros y nosotras; afiliados y afiliadas, delegados y delegadas, dirigentes.

Por todo ello, adelante con la USO, adelante con la Federación de Servicios.

Pedro Ríos, secretario general de la Federación de Servicios de USO.

14.000 trabajadores afectados por las empresas piratas



El Primer Teniente de Alcalde y portavoz del grupo municipal de Podemos en el Ayuntamiento de Gran Canaria (01/08/2016).

En lo que llevamos de 2016, ya son 14.000 los trabajadores de Seguridad Privada afectados por la precariedad salarial de las denominadas 'empresas piratas', lo que supone el 17,90% de un grueso de 78.200 trabajadores. Los trabajadores de empresas piratas ven mermado su salario hasta en un 40% con respecto a las empresas que cumplen el Convenio Estatal, y sus derechos como trabajadores son también recortados.

Lo más sangrante de este rápido proceso de precarización en el sector es que el crecimiento de estas empresas se debe casi exclusivamente a su contratación por parte de las Administraciones Públicas. Hasta la fecha, el montante adjudicado por la Administración a las empresas que, por ejemplo, no

pagan a sus trabajadores según el Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada es de 35.000.000 de euros en 2016.

Una vez más, desde la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO nos vemos obligados a denunciar esta situación y a pelear contra las Empresas Piratas en nuestro sector.

La lucha que lidera la FTSP-USO está centrada en conseguir que las diferentes Administraciones incluyan cláusulas sociales en los pliegos de condiciones, para que se reduzca el porcentaje que supone el precio como valoración más importante en las licitaciones –concediéndose 60 puntos sobre 100 al criterio del precio-, e incluso que se introduzcan cláusulas excluyentes para las empresas que no cumplan con el

Convenio Estatal de Seguridad Privada.

Además, también exigimos que cada organismo público realice un seguimiento del cumplimiento de las mejoras que las Empresas Piratas prometen y no cumplen y que determinan, en gran medida, su elección.

Esta Federación ha mantenido encuentros con distintos partidos políticos y entes públicos en varias regiones españolas, para transmitirles el problema y nuestras propuestas para solventarlo.

Desde el mes de julio, distintos miembros de la Federación se han reunido con representantes de Podemos en Tenerife y Extremadura; con responsables de contratación pública en Castilla-La Mancha y de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la Comunidad de Madrid; con la Vicepresidencia de la Generalitat Valenciana y la Consellería de Justicia de la Generalitat Valenciana; con Ciudadanos en Las Palmas; con el Coordinador de Seguridad Ciudadana del Ayuntamiento de A Coruña, entre otros.

Este trabajo realizado comienza a dar sus frutos. Este año se ha conseguido que el Gobierno Canario exija cláusulas sociales en contratación pública; la Generalitat de Cataluña ha desarrollado un código de buenas prácticas en la seguridad privada; la Consejería



Protesta de trabajadores del Centro de Menores de Sograndio (04/10/2016).



Reunión sobre contratación pública con Vicepresidencia de la Generalitat valenciana (07/09/2016).

de Presidencia y Justicia de la Comunidad de Madrid ha revisado los baremos para la adjudicación de contratos de seguridad de los edificios públicos, etc.

Queda aún mucho camino

por delante, en el que la FTSP-USO seguirá denunciando prácticas irregulares de las empresas con el único objetivo de defender los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de Seguridad Privada en España.

La FTSP-USO, comprometida con la Igualdad



I Jornada de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades en las Empresas de Seguridad Privada.



I Jornada sobre Igualdad celebrada en USO Andalucía.

Tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo (Ley para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres) y a su artículo 45, se inicia una nueva andadura en la Federación de Seguridad Privada, con la creación de la Secretaría de Igualdad en el IV Congreso, celebrado en 2009.

Una secretaría que arranca su andadura con un grandísimo logro: introducir en el artículo 6 bis del Convenio Estatal de Seguridad Privada, que a partir del 30 de junio de 2011 sea de obligado cumplimiento, para todas las empresas adscritas a él, tener el Plan de Igualdad de Oportunidades, independientemente de la cantidad de trabajadores que tenga cada empresa.

Tras varios años de negociar y supervisar los Planes de Igualdad en el sector, la FTSP-USO ha conseguido que estas empresas asuman su elaboración, renovación y, sobre todo, el cumplimiento de los mismos. La FTSP-USO se ha convertido en un referente en Igualdad para los demás sindicatos.

En este sentido, la FTSP-USO está consiguiendo incluir importantes mejoras en los Planes de Igualdad en empre-

sas como el Grupo Securitas, Secoex, Garda Ombuds, Casesa, Loomis, Segurisa, Grupo Segur Ibérica, Sasegur, Grupo Prosegur, etc.

Entre las medidas adoptadas se encuentra la de aumentar la duración de excedencia para el cuidado de menores hasta 5 años, reservándose el mismo puesto de trabajo durante el primer año; el derecho de los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas menores con convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, así como en casos de viudez o familias monoparentales, a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con el calendario escolar; la posibilidad de solicitar de forma fraccionada, dentro de los 15 días posteriores, el permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), revisándose la posibilidad de ampliación de esta medida hasta un máximo de 30 días.

Además de la negociación de los planes, la Secretaría de Igualdad ha realizado un amplio trabajo de difusión en las comunidades autónomas de la

situación de la mujer en la Seguridad Privada, a través de reuniones con los gobiernos de Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia y Madrid, que nunca antes habían recibido a ningún sindicato que perteneciera a Seguridad Privada para abordar temas de Igualdad.

La USO ha sido el único sindicato que ha realizado una jornada de igualdad en el sector, denominada "I Jornada de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades en las Empresas de Seguridad Privada", con gran aceptación entre dichas empresas.

El último proyecto en el que se han embarcado desde la Secretaría de Igualdad ha sido la creación y divulgación de un Boletín de Igualdad de trimestral que recoge la actividad en este área.

El sector de la Seguridad Privada es un sector altamente masculinizado, en el que, poco a poco, las mujeres se van incorporando, en gran parte, gracias a la puesta en marcha de los planes de igualdad y de medidas de conciliación de la vida laboral con la personal.

Conócenos

CRUZ MARTÍNEZ MÁRQUEZ, es la responsable de Administración y Finanzas de USO Illes Balears. Madrileña, nacida en 1966, se afilió a USO en 1989. Desde ese momento ha desempeñado distintos cargos en el sindicato: ha sido delegada sindical en dos empresas de Educación, MAD y PMI, permanente y secretaria de Organización de FEUSO Illes Balears de 2001 a 2007.

De sus más de 25 años de experiencia en el mundo sindical, recuerda especialmente el año 1991, cuando los colegios pequeños concertados de Madrid, como era en el que Cruz trabajaba y era delegada sindical, echaban el cierre por orden ministerial, momento en el que USO ayudó a recolocar a las plantillas en los centros de apoyo de toda España. Así es como Cruz llegó a Palma de Mallorca, donde formó parte del equipo de FEUSO en la isla, “con Juana González, una de las mejores personas que he conocido” y desde 2008, se involucró en la Unión “para ayudar a reflotar la Ejecutiva, con David Díaz al mando, quien me enseñó que no se puede estar en todos los caminos sino que hay que elegir uno y ser coherente, comprometiéndose en ello”.

Cruz destaca la amplia diversidad de perfiles que le ha permitido conocer su profesión, “cientos de personas que no se pueden circunscribir en ningún corporativismo ni agrupamiento profesional concreto, quizá por la diversidad y pluralismo de la USO”.

Disfruta con los viajes, practicando buceo deportivo, natación, pádel o senderismo y se declara una enamorada de la cocina, la crítica gastronómica y la enología, la escritura ensayística y la filosofía pura. Una frase que la define: “hacer las cosas bien hechas y con emoción verdadera”.

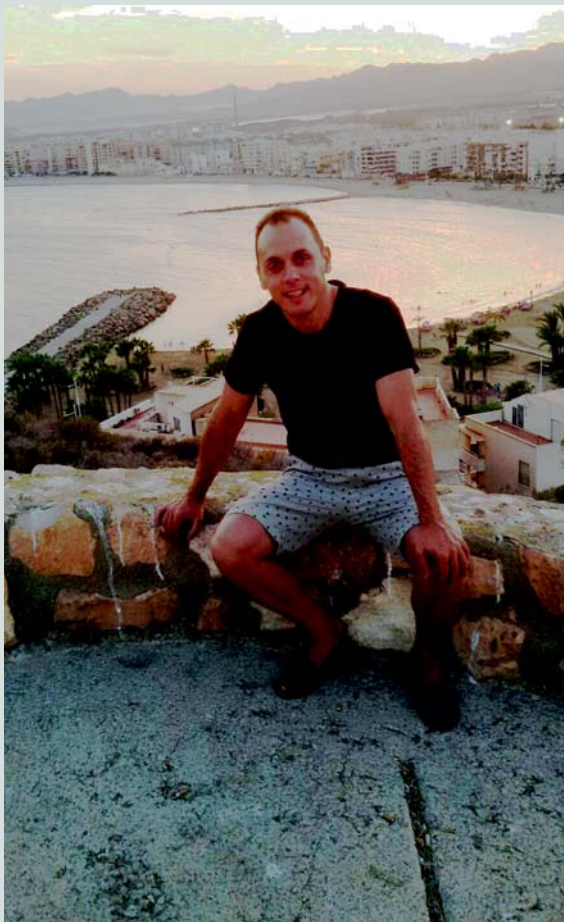


VICENTE FORNER AMAT, lleva 15 años formando parte de USO. A punto de cumplir 42 años y apasionado de los deportes –practica running, ciclismo y senderismo–, cuenta con una amplia experiencia en el sindicato, tanto como permanente de Acción Sindical como miembro de la Ejecutiva de USOCV. Actualmente es Secretario de Comunicación y Salud Laboral de USO Comunidad Valenciana.

“En el sindicato realizo muchas actividades, elecciones sindicales, negociaciones, manifestaciones, charlas, entrevistas, elaboración de notas de prensa, participación en distintas jornadas como ponente. Cada día es diferente, y todos los días aprendo algo de las personas con las que me relaciono”, explica Vicente.

Una de las anécdotas que más le ha marcado ha sido la negociación de un ERE en una empresa donde USO tenía mayoría sindical. La plantilla que estaba concentrada a las puertas de la empresa hizo una hoguera, cuyas llamas alcanzaron el primer piso y algunos cristales reventaron. “Fue una situación muy tensa que finalizó bien, tras un largo diálogo”, nos cuenta.

Vicente ha trabajado en diversos sectores, como el juguete, seguros, textil y artes gráficas, una experiencia laboral que le ha permitido conocer de primera mano los problemas que se dan el día a día en el trabajo desde el punto de vista del trabajador. Esta experiencia le ha ayudado siempre en su trabajo diario en el sindicato, y fue también la que despertó su interés por intentar mejorar las condiciones en las que se trabaja en muchas empresas.



FRANCISCO JAVIER MONSERRAT SIERRA, es, desde hace un año, el Coordinador General de la Federación de Enseñanza de Extremadura, un enorme reto “ya que los que me antecedieron en el cargo dejaron a la USO como sindicato mayoritario en nuestra región. Valiéndonos de su experiencia y del buen trabajo de toda la Coordinadora Regional, estoy seguro que lograremos mantener y aumentar los excelentes resultados cosechados durante todos estos años”.

Este profesor de Lengua nació en Badajoz hace 45 años y está afiliado a nuestro sindicato desde 2012, donde ha sido también responsable de Formación en USO Extremadura. Casado y con dos hijos, le encanta disfrutar con la familia del turismo urbano, el cine, la lectura, los idiomas y cocinar. Confiesa que la ciudad de Londres le apasiona y la elegiría, sin dudar, para vivir.

Desde el principio, Francisco ha estado muy ligado a la Federación de Enseñanza porque “la docencia es mi vocación. Cuando visito los colegios para ver a los compañeros, echo de menos ese mundillo”.

Totalmente implicado con la actividad sindical, no borra de su mente el día que se acercó a la sede de Badajoz un grupo de trabajadores descontentos con los sindicatos que tenían en su empresa para que USO les avalara su candidatura y preguntaban a qué partido político estaba adscrito USO. “Les contesté que muchos sindicatos están ligados a un partido político u organización empresarial, pero en USO iban a encontrar total libertad e independencia para defender únicamente los intereses de sus compañeros”. Obtuvieron mayoría absoluta en su comité.

Francisco reconoce que lo más positivo de su experiencia sindical es “trabajar diariamente con el grupo de personas que forman USO-Extremadura”.



RAÚL MONTOYA GONZÁLEZ, acaba de ser elegido en el II Congreso de FI-USO como secretario de Acción Sindical y Salud Laboral. Este madrileño de 38 años, “felizmente divorciado, sin hijos y recientemente enamorado de una catalana auténtica”, está afiliado a USO desde 2012. Ha sido delegado del Comité de Empresa de Nissan Motor Ibérica en Cuatro Vientos (Madrid); y ha ocupado distintos cargos de responsabilidad en la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

A lo largo de todos estos años de actividad sindical, Raúl se ha enfrentado a numerosos conflictos y reestructuraciones en diferentes empresas y sectores. Pero sin duda, la situación más dura “fue afrontar el cierre de mi empresa en julio de 2006, Nissan Motor Ibérica situada en Cuatro Vientos (Madrid), anunciando el cierre de la planta y el traslado de la producción a Barcelona (mi empresa actual) con un año de antelación”.

Durante todo ese tiempo, Raúl explica que asistió a infinidad de reuniones, manifestaciones, movilizaciones, con la satisfacción personal de comprobar que toda la plantilla era una piña. Operarios, administrativos, técnicos, supervisores, jefes de departamento, unidos todos por una misma causa y un único objetivo. En ese momento vivió experiencias que le marcarían tanto en el ámbito personal como en el sindical.

Su mayor satisfacción ha sido el cambio que realizó afiliándose a la Sección Sindical de SIGEN-USOC en Nissan Barcelona, “donde pude comprobar que hay otra forma de hacer sindicalismo. Donde impera la autonomía y la democracia, rompiendo con el viejo modelo sindical de los corsés y las directrices ya establecidas. Y donde por encima de todo se valora a las personas, como lo que son, PERSONAS, con mayúsculas, y en el sentido más amplio de la palabra”, explica Raúl.

Dice que los demás siempre le han considerado un “frikie”, porque mientras unos jugaban a las consolas, él ya consumía ensayos políticos. “Siempre me gustó conocer los rincones de nuestra historia, contados desde diferentes puntos de vista”, por lo que ha leído todo lo que ha caído en sus manos. Otra de sus aficiones, el fútbol, al que ha jugado durante muchos años hasta que una lesión grave de rodilla le apartó definitivamente. Actualmente, disfruta paseando por la playa, a cualquier hora del día y siempre que puede también le gusta perderse por el monte en buena compañía.



El futuro del sistema público de pensiones

Viene de la página 1

España es uno de los países en los que la esperanza de vida es más elevada. En el caso de las mujeres, con casi 85 años, se sitúa en lo más alto del ranking y las pensiones que perciben son notablemente inferiores a las de hombres. En el caso de los hombres, con casi 80 años de esperanza de vida, se encuentra también en las primeras posiciones. Un español medio tiene una esperanza de vida de 82 años.

Según datos del INE, si se mantuvieran las tendencias demográficas actuales, España perdería algo más de medio millón de habitantes en los próximos 15 años y 5,4 millones hasta 2066. El porcentaje de población de 65 y más años, que actualmente se sitúa en el 18,7% alcanzaría el 25,6% en 2031 y del 34,6% en 2066.

Por tanto es bastante evidente el desafío demográfico al que se enfrenta el futuro del sistema de pensiones: cada vez habrá más jubilados que, en virtud de una mayor esperanza de vida percibirán la pensión durante más años, y cada vez habrá (de no cambiar la tendencia demográfica) menos personas contribuyendo al sistema con sus cotizaciones, todo ello derivado de un fuerte descenso en la natalidad.

Además, España es uno de los países que mayor pensión paga en relación al último salario. Este cociente se conoce como tasa de sustitución. En España, según datos de la OCDE y para un trabajador medio, el importe de la pensión de jubilación es de un 82,1%. Esta cobertura es muy elevada comparada con la tasa de sustitución media de los países de la OCDE que es de apenas un 52%.

Este dato para España es aún más relevante teniendo en cuenta que está basado íntegramente en la aportación del sistema público de pensiones, mientras que en otros países la tasa es la contribución total, suma de sistemas de previsión obligatorios (tanto públicos como privados) y de sistemas de previsión voluntaria.

Por ello, el Gobierno no debe olvidar que el principal problema de nuestro país no son las pensiones sino el desempleo y es a remediarlo a lo que debe dedicar todos sus esfuerzos. Por ello lo primero que tendría que acometer, con carácter previo, son reformas globales que configuren un marco adecuado para el crecimiento económico y del empleo, que deben incluir una reforma en profundidad del sistema educativo que solucione los problemas de fracaso y abandono escolar; potenciar la I+D+i, y una efectiva reforma del mercado laboral que ayudase a tener un ritmo elevado de generación de puestos de trabajo estables y un sistema de incentivos para aumentar el índice de empleo juvenil.

Sólo en un entorno productivo así se garantizaría la sostenibilidad futura del Sistema de Pensiones y no debe olvidarse que los problemas de sostenibilidad de las finanzas públicas se verán aliviados si evolucionan favorablemente el crecimiento económico y el empleo.

Propuesta de mejoras para el Sistema

Desde USO defendemos un sistema que garantice una unas pensiones dignas y unas prestaciones sociales solidarias y suficientes para lo que proponemos una serie de medidas que contribuyan a la mejora y estabilidad del Sistema:

Presupuesto y prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social							
	2010M08	2011M08	2012M08	2013M08	2014M08	2015M08	2016M08
SALDO PRESUPUESTARIO	- 14.907,73	- 13.457,94	- 15.568,77	- 14.604,19	- 20.958,87	- 22.909,68	- 24.694,10
Recursos (sin Derechos cancelados)	63.958,20	63.904,65	63.409,17	67.525,62	63.722,41	67.273,84	65.289,98
Obligaciones	78.865,93	77.362,59	78.977,94	82.129,81	84.681,28	90.183,52	89.984,08
Prestaciones económicas (modificadas)	65.803,70	68.532,60	70.862,12	73.692,46	71.382,63	74.080,93	76.778,95
Prestaciones económicas: Pensiones	60.465,60	63.501,10	66.225,50	69.483,87	66.998,75	69.284,21	71.611,20
Prestaciones económicas: Incapacidad	3.516,37	3.184,00	2.853,88	2.546,22	2.754,18	3.136,94	3.520,99
Prestaciones económicas: Maternidad	1.505,28	1.536,89	1.494,91	1.395,54	1.389,76	1.422,19	1.421,86
Prestaciones económicas: Otras	316,45	310,61	287,83	266,83	239,94	237,60	224,91

Cotizaciones sociales del Total	Columna1	Columna2	Columna3	Columna4	Columna5	Columna6	Columna7
Millones de euros Datos acumulados	2010M08	2011M08	2012M08	2013M08	2014M08	2015M08	2016M08
TOTAL SISTEMA (sin Derechos cancelados)	52.061,75	51.711,53	50.153,47	48.595,36	48.766,32	49.345,14	50.681,83

- Eliminar los topes salariales (máximos y mínimos) sobre los que se aplican los tipos de cotización;
 - Revisar el peso relativo de las aportaciones a la cotización del empleador y trabajador, o implementar la cotización de uno de ellos;
 - Penalizar aquellos componentes que más contribuyen al gasto, como es el caso de los "incentivos" (bonificación o subvención) a la contratación, que deberían financiarse vía presupuestos.
 - Capacidad de seleccionar del total de años cotizados;
 - Cautelar el uso abusivo de los ERES y de las prejubilaciones, incluso a menores de 55 años;
 - recuperar la cotización para los mayores de 52;
 - mantener con carácter general la edad legal de jubilación en 65 años, o prolongar voluntariamente la edad de jubilación, acompañándolo de incentivos económicos que la hagan atractiva.
- Ante la escasez de recursos con los que cuenta actualmente la llamada "hucha de las pensiones", exigimos al Gobierno que:
- Preserve por Ley el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas;
 - Incremento de las dotaciones al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, incluidos los excedentes de la Seguridad Social, cuando se produzcan, no pudiéndose aplicarse a otros fines;

NÚMERO Y CUANTÍA DE PENSIONES EN VIGOR POR RÉGIMENES Y CLASES						
Datos a 1 de septiembre 2016						
Regímenes	Incapacidad permanente		Jubilación		Viudedad	
	Número	P.Media	Número	P.Media	Número	P.Media
General	696.596	958,30	4.012.231	1.191,15	1.716.171	679,03
Trabajadores autónomos	124.677	694,94	1.264.626	701,38	477.424	474,82
Trabajadores del mar	7.742	886,66	70.450	1.195,02	44.279	631,02
Minería del carbón	3.071	1.501,85	37.168	2.080,83	23.055	859,46
Accidentes de trabajo	83.658	1.089,31	51.036	1.088,08	57.614	794,83
Enfermedades profesionales	12.225	1.086,15	11.106	1.644,36	13.091	943,45
Sovi	12.196	937,61	305.085	381,57	28.193	376,52
Total sistema	940.165	930,44	5.751.702	1.046,28	2.359.827	639,26
Regímenes	Orfandad		Favor de familiares		Total	
	Número	P.Media	Número	P.Media	Número	P.Media
General	254.776	384,66	28.108	538,82	6.707.882	1.002,58
Trabajadores autónomos	65.550	315,80	9.363	430,91	1.941.640	630,93
Trabajadores del mar	5.225	431,06	1.030	550,11	128.726	946,30
Minería del carbón	2.180	616,32	525	848,19	65.999	1.569,06
Accidentes de trabajo	13.402	396,87	700	888,29	206.410	961,17
Enfermedades profesionales	1.222	651,59	211	1.038,05	37.855	1.186,28
Sovi					345.474	381,29
Total sistema	342.355	375,09	39.937	526,64	9.433.986	906,37

- Mantener la jubilación anticipada para todos los trabajadores, con carácter voluntario, desde los 61 años;
- Dignificar las pensiones mínimas equiparándolas al SMI;
- Reconocer a las mujeres su aportación al sistema de Seguridad Social, impulsando los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización, atendiendo a la importancia de la

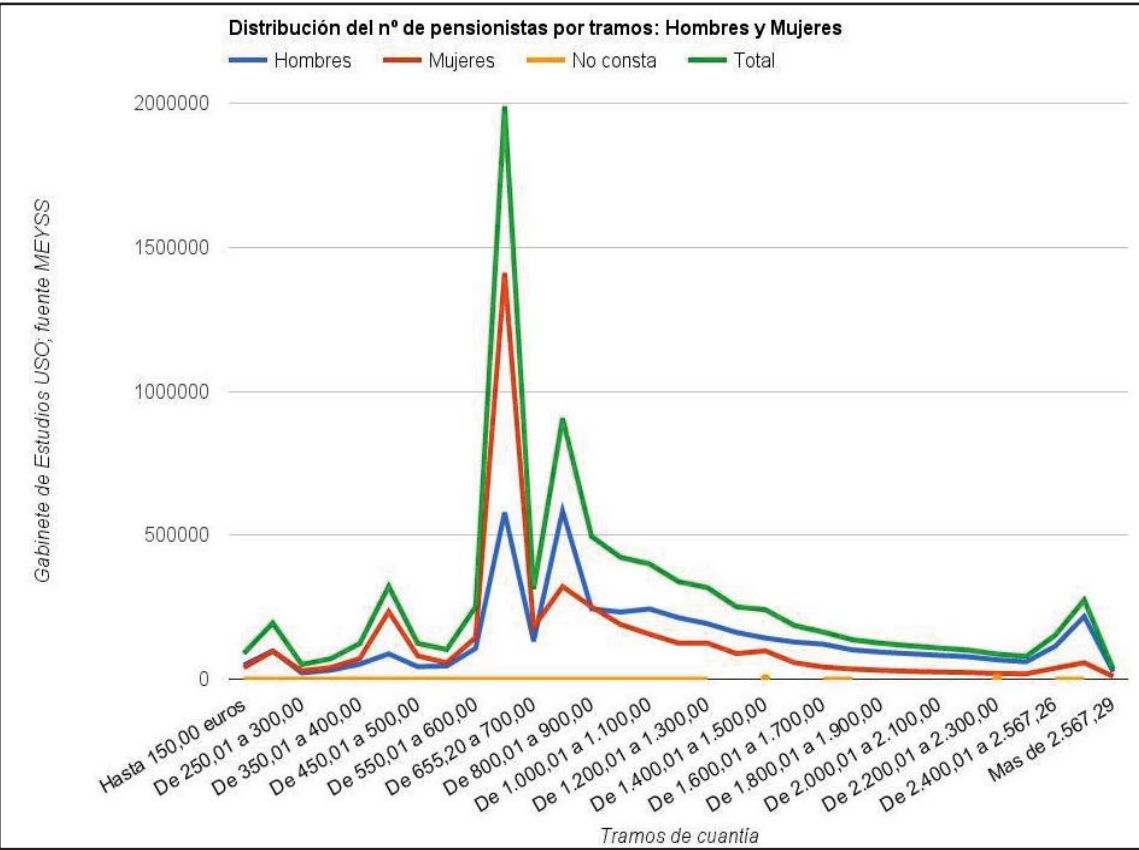
natalidad para el sostenimiento del sistema de pensiones en el futuro.

Mientras exista un déficit en el Sistema, déficit que debería ser coyuntural y no estructural, y el Fondo de Reserva se vaya agotando, los Presupuestos Generales del Estado deben cubrir esta escasez de medios para garantizar las pensiones.

No entramos a si unas determinadas prestaciones contributivas del Sistema se financian con impuestos y otras con cotizacio-

nes. En la discusión presupuestaria debe plantearse cómo se financia ese déficit, o que "recortes" del gasto deben producirse para financiarlo.

El futuro de nuestras pensiones, de las actuales y de las que vendrán, pasa por un gran Pacto de Estado, para garantizar a los ciudadanos, al finalizar su vida laboral, unos ingresos acordes y justos con su aportación al sistema, que les permitan vivir plena y dignamente, y por crear empleo de calidad y estable.



Pensiones:

“Estamos ante una nueva ofensiva contra el sistema público de pensiones”

Joanen Cunyat,
miembro de la
Coordinadora de
la Mesa Estatal
Pro-Referéndum de
las Pensiones
(MERP)

La Mesa Estatal Pro-Referéndum de las Pensiones aglutina a más de 160 entidades sociales, sindicales y políticas. ¿Cómo se ha conseguido aglutinar a organizaciones tan diferentes? ¿Cuál es el objetivo común de todas ellas?

La MERP, como dices, es una plataforma unitaria que nace en 2013 con el único objetivo de blindar las pensiones en la Constitución para que se prohíba expresamente cualquier medida que rebaje el poder adquisitivo de las pensiones o permita la privatización, parcial o total, del sistema público de pensiones. Y para ello promueve el amplio debate en la sociedad y un referéndum vinculante mediante el que la ciudadanía pueda votar esta cuestión. Esto es lo que nos une a tan diferentes organizaciones.

Precisamente por esto ha sido posible hacerlo, porque no hay una gran cantidad de puntos o de aspectos diferentes que definen los objetivos de la MERP, sino tres sencillos puntos: blindaje constitucional, amplio debate y referéndum vinculante. Por eso, participan todo tipo de fuerzas sociales, culturales, sindicales y políticas de distinto signo ideológico y orientación política, porque compartimos la necesidad de impulsar un movimiento social democrático, pacífico y mayoritario que, sin distinción de ideologías, credos religiosos o siglas partidistas, una a quienes creemos que el mantenimiento de un sistema de pensiones públicas dignas es una lucha que nos afecta a todo el mundo por igual.

La MERP cuenta también con el apoyo de más de 100 personalidades democráticas del mundo del pensamiento, el arte, la cultura, la ciencia, el deporte... Cualquiera puede comprender que una plataforma que aborda otros temas al margen de las pensiones, o que dentro del mismo tema de las pensiones, pretende abordar muy diferentes aspectos, restringe más los sectores que pueden participar y unirse a ella. Cuanto más complejo, más dife-



Joanen Cunyat., miembro de la Mesa Estatal Pro-Referéndum de las Pensiones.

rencias entre sus miembros. Pero reclamar que la Carta Magna prohíba de forma explícita la privatización de las pensiones, total o parcialmente, así como la pérdida de poder adquisitivo...

¿quién puede estar de fondo en contra de eso? Solo quien no quiere que exista un sistema público de pensiones.

El manifiesto de la MERP recoge de forma clara que su lucha no acabará hasta que se consigan los objetivos propuestos en un movimiento a largo plazo en el que unir, como ocurre actualmente, desde una asociación de defensa de los derechos de los transexuales hasta un convento de monjas.

Cuéntanos cómo fueron los inicios de la que hoy es una gran plataforma unitaria por el blindaje de las pensiones en la Constitución.

Actualmente la MERP está presente en las 50 provincias españolas, además de en Ceuta y Melilla, con un mínimo de 4 organizaciones y un máximo de 45 por provincia. Pero cuando empezamos eran solo 9 organizaciones, USO entre ellas, y 11 personalidades. Aparte de lo que comentaba anteriormente, hemos tenido que trabajar permanentemente por fortalecer la unidad, resolviendo cualquier dificultad que produjera división o enfrentamiento. Hemos defendido, creo, que con todo acierto, una serie de principios en la pla-

“Estamos preparándonos para responder en esta legislatura a este nuevo ataque a las pensiones. Las organizaciones de la MERP no vamos a parar”

taforma que nos han permitido llegar tan lejos, como son el respeto y las relaciones entre iguales entre las organizaciones, la democracia hasta en los más pequeños detalles, tanto la

unidad, solo discutiendo lo que nos une, como la pluralidad, defendiendo la autonomía de cada organización.

Las decisiones de la MERP se toman unitaria y democráticamente, en base a dos principios fundamentales: el de poner la unidad en torno a su manifiesto fundacional por delante de los intereses particulares, y el del más absoluto respeto a la independencia y soberanía de cada organización. Por eso las relaciones entre las organizaciones de la MERP, como decía, son siempre en pie de igualdad. Por ejemplo, a las organizaciones siempre se les nombra por orden alfabético; o el voto de cada organización vale lo mismo sin importar su tamaño.

Por explicarlo de otra manera, en la MERP hemos aprobado un único artículo estatutario que dice que todas las organizaciones asumimos como texto unitario el manifiesto fundacional, y para preservar y fortalecer la unidad entre todos sus miembros, la plataforma solo actuará de acuerdo a este objetivo, sin tomar partido en ninguna otra cuestión. Es decir, la MERP no se adhiere a ninguna actividad, llamamiento o campaña que no esté explícita-

mente recogido en su manifiesto fundacional.

¿Cuál es, a vuestro juicio, la situación actual de las pensiones en España?

Es evidente que estamos ante una nueva ofensiva contra el sistema público de pensiones. La tregua obligada del proceso electoral, que Bruselas le ha concedido al Gobierno del PP para no perjudicarle en las elecciones, va a dar paso a un proceso que prepara una nueva reforma de las pensiones.

El Gobierno ya ha anunciado dos rondas de consultas y comparecencias ante la Comisión del

Pacto de Toledo hasta enero, antes de empezar a elaborar la propuesta, pero es de esperar que nos estén preparando una nueva oleada de recortes. Estos días ya se oyen tambores que amenazan las pensiones de viudedad.

Aunque el PP tiene que ir con más tiento porque no tiene condiciones para lanzarse sin miramientos a alargar la edad de jubilación otra vez, o a recortar las pensiones de nuevo de forma directa, que es lo que los fondos de pensiones privados y la banca desearían, no hay más que estar pendiente de lo que viene reclamando Bruselas, especialmente desde julio pasado.

¿Cuáles son las próximas acciones que va a desarrollar la MERP?

Estamos preparándonos para responder en esta legislatura a este nuevo ataque a las pensiones. Tal y como hemos hecho hasta ahora, las organizaciones de la MERP no vamos a parar. Desde el principio sabíamos que esto no era una campaña de corta duración, que conseguir nuestros objetivos es extraordinariamente complicado. Pero las pensiones son una línea roja que no podemos dejar que se cruce.

Vamos a trabajar porque la enorme unidad y pluralidad que ha alcanzado la MERP y la propuesta del blindaje constitucional de las pensiones llegue como alternativa a la Comisión del Pacto de Toledo. Y al mismo tiempo vamos a extender la plataforma a todos los rincones del país. En la última jornada de movilización, salimos a la calle en 40 provincias de forma simultánea recogiendo miles de firmas. Estamos seguros de que muchas más organizaciones se sumarán a esta exigencia.

El acoso a las pensiones



Felipe Bayón,
presidente de
AJUPE-USO.

En los últimos años, bancos y mutuas, con la complicidad del Gobierno, nos bombardean con la idea de que las pensiones van a la quiebra y que, para poder cobrar en un futuro, tendremos que disponer de un plan de pensiones privado.

Pero esta no es la verdadera realidad. Las pensiones tienen que estar garantizadas por el Estado. Recordemos que en 2011, en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, la tan saqueada hucha de las pensiones, había 66.815 millones de euros. Sucesivos gobiernos la han ido desvalijando, hasta reducir su dotación hasta los 24.207 millones de euros. Si la recaudación por parte de la Seguridad Social no es suficiente, las pensiones han de estar complementadas con los Presupuestos Generales del Estado.

Porque las pensiones son la única fuente de ingresos de muchos pensionistas y de muchas familias que han sufrido las peores consecuencias de la crisis económica. Aproximadamente el 57% de los pensionistas declaran ingresos inferiores a los 1.000 euros. Y qué decir de la brecha de género que sufren las mujeres pensionistas, a las que, generalmente, corresponden las pensiones más bajas.

Hace tiempo, el Gobierno se comprometió a mandar un informe a los mayores de 50 años con una previsión de lo que cobrarían del Estado cuando se jubilaran. ¿Por qué no lo han hecho? ¿Tienen miedo de mostrar la verdadera realidad de las pensiones a los ciudadanos? ¿Los bancos están que trinan porque de haberse mandado esa información, la mayoría de ciudadanos se plantearían contratar planes de pensiones privados?

Estamos en un momento crucial, en el que todos los trabajadores debemos tomar conciencia y unirnos en defensa de las pensiones públicas, actuales y futuras.

Por ello, desde AJUPE USO declaramos nuestra decidida voluntad de defensa de la preservación y mejora del sistema público de pensiones. Para ello, reclamamos que se garantice la sostenibilidad del sistema por la vía de ingresos y no de más recortes en el gasto, dando cumplimiento al Art. 50 de la Constitución Española, donde se establece que “los poderes públicos garantizarán mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad”.

Salud compañeros.

Se agota el Fondo de Reserva. ¿Pretenden pagar las pensiones con recortes en la IT?

El pasado mes de octubre, el Gobierno anunció que según sus cálculos para diciembre de 2017 el agotamiento de la hucha de las pensiones hará imposible el abono de la paga extra de navidad. Fue en el mes de julio cuando se ejecutó la mayor retirada de dinero hasta la fecha, que ascendió a 8.700 millones de euros, por lo que al fondo solo le quedan 25.176 millones.

Para entender lo que está sucediendo con la llamada hucha de las pensiones, oficial-

mente Fondo de Reserva, y porque tiene relación con las prestaciones de Incapacidad temporal, vamos a analizar las partidas de las que está compuesto:

- Dotaciones acordadas por el Consejo de Ministros con cargo a los excedentes presupuestarios de las Entidades Gestoras (como son el INSS y el ISM) y servicios comunes de la Seguridad Social. (Gráfico 1).

Es decir, no se ha aportado ni un euro al fondo que proven- ga de esta partida en toda la X

legislatura. Es lógico, puesto que si ha habido que recurrir a él para pagar las pensiones es porque el presupuesto de la Seguridad Social es deficitario.

- Dotaciones por los excedentes de la gestión de las Mutuas por la prestación de incapacidad temporal en contingencias comunes. (Gráfico 2)

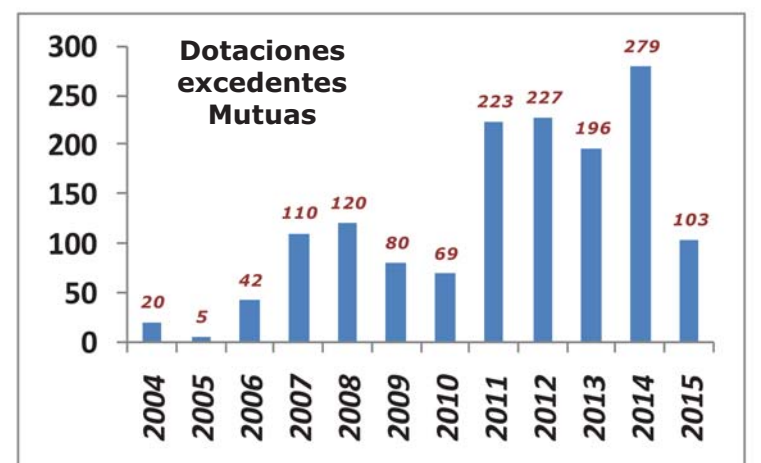
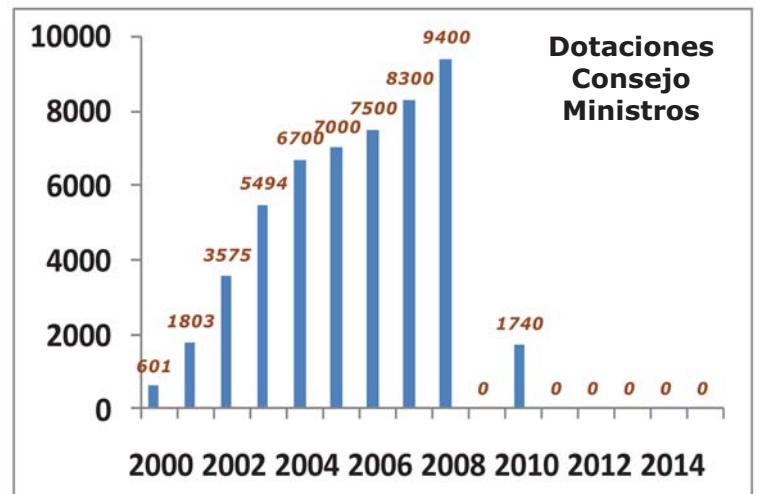
Es decir, en los últimos años si se han incrementado en gran medida las aportaciones procedentes de la gestión de la IT por contingencias comunes por parte de las Mutuas. Por ello, creemos que se puede estar utilizando el ahorro en la IT como parche para poder ir pagando las pensiones.

A partir de 2011 los fondos de la hucha de las pensiones han ido disminuyendo debido al dinero del que ha ido disponiendo el Gobierno. El desempleo y el empleo precario son factores que condicionan los ingresos de la Seguridad Social. Peores empleos suponen bases de cotización más bajas.

Pero además de no tomar medidas para afrontar la solvencia de la Seguridad Social, se han establecido reducciones en la cotización, como la tarifa plana, que suponen otra impor-

tante merma de ingresos para la Seguridad Social. Desde USO creemos que la sostenibilidad del sistema de pensiones no puede estar basado únicamente

en el sacrificio de los trabajadores, en el acoso a las IT o pseudopensiones de miseria que no pueden proporcionarnos una vida digna.



Fuente: Informe a las Cortes Generales del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.



25N. ¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia machista?



Desde USO, un año más, a lo largo del mes de noviembre y, en especial, el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, ponemos el foco en el trabajo que llevamos a cabo día a día en esta organización en la lucha contra la violencia machista.

Esta lacra social, a fecha de 20 de octubre, ha supuesto el asesinato de treinta y cinco mujeres, de las cuales quince habían presentado denuncia, estando siete casos aún en investigación. Hasta el momento, son veinticuatro los menores que han quedado huérfanos.

Estos datos son la punta del iceberg, la estadística más extrema, pero la violencia machista es un problema estructural y profundamente arraigado, según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015, elaborada por la Delegación de

Gobierno para la Violencia de Género. Del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 12,5% han sufrido violencia física y/o violencia sexual de sus parejas o exparejas y el 11,9% de las mujeres de 16 o más años y que tienen pareja en la actualidad han sufrido violencia psicológica de control de esta pareja en algún momento de la relación; el 9,3%, violencia psicológica emocional, y el 3,3%, violencia económica.

Por desgracia, en los últimos años estamos percibiendo un aumento de esta violencia, propiciado, en gran medida, por los recortes en las políticas de prevención y atención a las víctimas de violencia machista.

Es alarmante el descenso de medidas de protección. Según los datos de junio de 2016, el número de víctimas protegidas

por la policía era de 17.231, lo que supone 5.000 menos que en 2015, un 24% menos, siendo el número de denuncias igual o superior al año pasado. Es alarmante que el porcentaje de mujeres asesinadas a pesar de haber denunciado previamente ha alcanzado, en 2016, la cifra más elevada que se conoce, un 43%.

Desde USO estamos percibiendo desde hace tiempo, un aumento de los casos entre los más jóvenes y una corriente de negacionismo de la violencia machista y criminalización de las víctimas que nos alarma.

Por ello, este año lanzamos la campaña “¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia machista?” con la que queremos hacer pedagogía y desmontar los falsos mitos cada vez más arraigados en el imaginario colectivo sobre esta lacra social.

Los Tribunales protegen a los trabajadores de las normas laborales abusivas y restrictivas

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha sentenciado que la indemnización por despido entre trabajadores con contrato indefinido y temporal no debe ser diferente, al no existir “una razón objetiva” para justificar “una diferencia de trato”. El Tribunal europeo determina que es discriminatorio que los contratos fijos tengan una indemnización de 20 días por año trabajado frente a los 12 días que corresponden a los de duración determinada.

La sentencia hace referencia a la causa abierta por una trabajadora interina del Ministerio de Defensa, quien tras 9 años en su puesto de trabajo, fue despedida sin indemnización.

El Tribunal comunitario ha determinado que la legislación española contradice una directiva europea porque “el hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho” a la indemnización.

Desde USO consideramos de enorme importancia esta sentencia en cuanto que reconoce que, en España, la legislación favorece que existan esas diferencias entre trabajadores y urgimos al Gobierno a que acate esta decisión judicial igualando la indemnización de los contratos indefinidos y temporales, tomando como referencia la opción más ventajosa y no equiparando a la baja como se ha venido haciendo hasta el momento.

Es significativo que sean los tribunales y la Inspección de Trabajo quienes protejan a los trabajadores de las consecuen-



cias de las erróneas políticas laborales y propicien mecanismos de corrección que pongan fin a las prácticas abusivas y discriminatorias que, lamentablemente, son cada vez más frecuentes en el mercado laboral en España.

El Gabinete Jurídico Confederal, tras un exhaustivo análisis de la sentencia, ha determinado que pueden realizarse dos interpretaciones del fallo: una, más limitada, que considera que tras esta sentencia los contratos de sustitución deberán tener derecho a la misma indemnización que el resto de contratos temporales.

La segunda interpretación, más amplia, en la que se deduce que tras el fallo, todos los contratos, con independencia de que sean fijos o temporales, deberán tener derecho a una misma indemnización. La cantidad de la indemnización no es aclarada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea,

materia que resolverán los tribunales españoles o una modificación legislativa.

La relevancia de esta sentencia radica en que el Tribunal de Justicia Europeo establece que nuestra legislación vulnera el Derecho comunitario, al denegar cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a indemnización.

Eventuales en Sanidad

También, los tribunales se

han pronunciado en los últimos meses en cuanto a la excesiva contratación eventual en el sector sanitario.

Primero fue, de nuevo, el TJUE quien declaró fraudulento el encadenamiento de contratos de trabajadores eventuales en la sanidad para cubrir puestos cuando las necesidades del personal son permanentes.

En este mismo sentido, ha sido el juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo el que ha reconocido la condición de indefinido a nueve empleadas del Servicio Gallego de Salud que encadenaron contratos eventuales durante los años 2008 y 2011.

Debemos recordar que según la normativa de Sanidad, se pueden realizar contrataciones eventuales para la prestación de servicios de “naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria”.

Si se producen más de dos nombramientos por un período

de 12 meses o más en un plazo de dos años, la Administración deberá valorar la creación de una plaza estructural.

Campaña de FEP-USO contra la precariedad en el trabajo

La Federación de Empleados Públicos de USO (FEP-USO) consciente de la discriminación que se está dando en España desde hace muchos años en los contratos y/o nombramientos administrativos de trabajadores temporales, eventuales e interinos, respecto de los trabajadores indefinidos no fijos y fijos, ha puesto en marcha una campaña de información y asesoramiento para luchar contra estas injustas situaciones y en defensa de los derechos laborales y económicos de los temporales, eventuales e interinos afectados.

Las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de diversos Juzgados de lo Social, de lo Contencioso Administrativo, y Salas del Tribunal Superior de Justicia de varias Comunidades Autónomas que acogen esta doctrina evidencian la realidad que supone este tipo de contratación, que desgraciadamente se da con demasiada frecuencia en el empleo público, así como el uso y abuso que de estas figuras contractuales se hace por parte de las Administraciones y Empresas Públicas, en un evidente fraude de ley.

Estos hechos tienen como consecuencia el aumento de la precariedad en el empleo de cientos de miles de trabajadores y trabajadoras.

El TJUE sentencia la precariedad en el empleo público español

Nos estamos acostumbrando últimamente, sobre todo desde la cascada de reformas y recortes que inició la Reforma Laboral de 2012 y que nos ha generado una gran inseguridad jurídica, a que sean los tribunales quienes enmienden la plana a nuestros legisladores y modifiquen situaciones sangrantes a golpe de sentencia.

Las últimas han provenido del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Se refieren al empleo en la Administración Pública y, en concreto a la desigualdad de derechos entre los

trabajadores fijos y los que están en regímenes precarios. Como ya es conocido, una de ellas declara que es incompatible con el Derecho Comunitario el eterno encadenamiento de contratos en el ámbito sanitario y la otra sentencia, que el Estatuto de los Trabajadores vulnera el Derecho Comunitario al denegar cualquier indemnización por finalización del contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que sí concede una indemnización a los trabajadores fijos comparables.

Son temas diferentes pero que tienen un mismo origen que es la precarización y el recorte de personal en el empleo público. La falta de planificación y la utilización política del ahorro en gasto público si se reduce el empleo público no se puede mantener los mismos servicios y prestaciones han llevado a la utilización en fraude de ley de estas modalidades temporales en empleos que realmente son estructurales.

Según la EPA, la tasa de temporalidad en la administración es del 22% y desde 2010 las

administraciones públicas han perdido 155.841 trabajadores.

¿Se puede considerar temporal o situación de interinidad cuando se desarrollan esas funciones durante más de diez años? Obviamente no, pero miles de trabajadores y trabajadoras –de educación, sanidad...– desempeñan su labor en condiciones precarias para cubrir necesidades inaplazables y estructurales.

Para el cumplimiento de estas sentencias, se debería en primer lugar reconocer la estructuralidad de las plazas y

puestos que en este momento se están cubriendo con empleo temporal y con interinidades. Por otro lado, es urgente modificar la legislación y equiparar los derechos en el despido de los trabajadores interinos a las condiciones de los fijos.

La sentencia no ha cogido desprevenido al Gobierno, el 26 de marzo de 2015 recibió una carta de la Comisión Europea emplazándolo a modificar esta discriminación ¿A qué esperan para hacerlo? ¿A verse inundados de sentencia de tribunales españoles?



Sara García de la Heras,
secretaria de Acción
Sindical e Igualdad.

Los trabajadores necesitan una verdadera revalorización de los salarios



El III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, firmado el 8 de junio de 2015, planteaba directrices de incrementos salariales para 2015 de hasta el 1% y para 2016 hasta el 1,5%. Recalamos la preposición "hasta" porque los incrementos reflejados en el acuerdo son el límite máximo que se plantea, por mucho que interese a los negociadores del acuerdo, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME, publicitar que lo acordado suponga la superación de la devaluación salarial que han padecido los trabajadores en estos años de crisis, recortes y precariedad. Nada más lejos de la realidad, pero es que ni si quiera se han alcanzado en ninguno de estos dos años los porcentajes máximos reflejados, en 2015 el incremento medio pactado fue del 0,74% y en 2016, según la última Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la variación salarial media pactada hasta agosto es del 1,09%.

Recientemente ha trascendido, no hay que olvidar lo opaco y excluyente de este modelo negociador, que CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME han inicia-

do la negociación del incremento salarial para el año 2017. En el III AENC dicho incremento quedó pendiente de negociación y condicionado a la evolución del PIB de 2016 y al cuadro macroeconómico que planteara el gobierno para 2017. La ausencia de un nuevo escenario macroeconómico ante la imposibilidad de aprobar unos Presupuestos Generales del Estado (PGE), por la falta de un Gobierno con capacidad presupuestaria, es un importante escollo de cara a la negociación de este incremento salarial. Imaginamos que en la mente de los negociadores no estaba, ni por asomo, el escenario de un gobierno en funciones durante diez meses.

De nuevo se vuelven a filtrar a la prensa líneas rojas y supuestas propuestas, como lo fue en su momento la tan anunciada y controvertida cláusula de garantía salarial, bianual y vinculada al aumento del IPC al 2,5%, de la que no quedó ni rastro en el acuerdo definitivo. Tendremos unos meses de rumores y globos sonda hasta que se anuncie lo acordado, es previsible que también comience en breve la negociación del IV AENC.

Desde USO no tenemos ninguna expectativa halagüeña sobre lo que pueda dar de sí ese futuro acuerdo, viendo lo que supuso el II AENC, que fue la antesala de la Reforma Laboral de 2012 y teniendo en cuenta la perpetuación de la devaluación salarial, la debilitación de la negociación colectiva y la precarización de las condiciones de trabajo que se están produciendo en estos años de III AENC.

En su momento valoramos el III AENC como un acuerdo meramente propagandístico e insuficiente. Una oportunidad perdida para abordar muchas de las materias modificadas por Reforma Laboral que ha desquiciado las relaciones laborales y que, aún cuatro años después nos obliga a estar más tiempo en los tribunales que en las mesas de negociación. Una oportunidad perdida de abordar el estado de la ultraactividad, la calidad del empleo, el uso abusivo y fraudulento de modalidades contractuales temporales y de tiempos parciales, el aumento de la siniestralidad salarial, las desigualdades de género, etc... Como denunciábamos en su momento, los seis capítulos de este acuerdo donde se recogen

criterios y directrices llenas de buenas intenciones, con alusiones constantes a la buena fe negociadora y corta pegas de la legalidad ya vigente, son un mero envoltorio para justificar el pobre resultado de la negociación en materia de incremento salarial.

Un pobre resultado que no ha servido para levantar el desplome histórico del incremento salarial pactado en 2013, que fue del 0,53% de media durante la vigencia del II AENC. Esta devaluación salarial continuada ha tenido como resultado que las rentas del trabajo pierdan cada vez más peso frente a las rentas del capital y los beneficios empresariales. Estamos ante un desequilibrio de rentas que deja a las claras quien sale beneficiado en el reparto de la riqueza.

La negociación colectiva continúa su declive, en 8 meses de 2016 se han suscrito casi 700 convenios, mientras que en 2014 y 2015 la cifra total de convenios fue de 1.859 y 1.554, respectivamente, mientras las inaplicaciones de convenio se ceban con el sector de servicios, ya de por sí precarizado y con salarios muy bajos, y en las empresas de menos de 50 traba-

jadores, que son habitualmente las menos sindicalizadas y donde los trabajadores y sus derechos son más vulnerables.

La situación de la negociación colectiva es un claro síntoma del fracaso del diálogo social, los acuerdos de negociación colectiva firmados por CCOO, UGT, CEOE-CEPYME no han servido más que para afianzar la devaluación salarial y la pérdida de derechos.

Desde USO seguiremos trabajando y defendiendo los derechos de los trabajadores y trabajadoras en las mesas de negociación siguiendo nuestros propios criterios de negociación ya que el AENC, afortunadamente, solo vincula a los firmantes. Continuaremos peleando por la vigencia de los convenios y el mantenimiento de la ultraactividad para poder negociar con garantías y sin chantajes de la patronal ante el posible decaimiento del convenio; por salarios dignos y por cláusulas de revisión salarial; por blindar las condiciones de los trabajadores en los procesos de subrogación; por la estabilidad y la calidad en el empleo; por la igualdad de oportunidades y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.



Maria Recuero, secretaria general de USOC, recogiendo la placa concedida por la Cámara de Comercio de Barcelona por este 50 aniversario.



Exposición conmemorativa por el 50 aniversario de USOC.

USOC cumple 50 años



La Unión Sindical Obrera de Catalunya conmemora este año el 50 Aniversario de su constitución como sindicato en Catalunya.

Es durante 1966 cuando desde Catalunya se conecta con dirigentes de USO, se adopta la Carta Fundacional, se aplica a la realidad de la clase trabajadora del territorio y se forman los primeros embriones sindicales en las empresas y sectores.

El 16 de noviembre de ese año, un grupo de jóvenes sindicalistas junto con otros con experiencia y llegados de centrales sindicales históricas deciden, mediante asamblea, constituir la Unión Sindical Obrera en Catalunya.

En aquellos momentos la constitución de un sindicato en la clandestinidad, comportaba no pocos riesgos, ya que la represión de la Dictadura era una realidad que golpeaba duramente, y de manera especial, al movimiento obrero. Esta valiente decisión de aquellos sindicalistas radicaba en el convencimiento de la importancia de la Carta Fundacional (1961-1965) y sus compromisos con un sindicalismo independiente y pluralista.

La creación de la USOC, fue una apuesta clara por una nueva forma de sindicalismo y un cambio generacional que buscaba superar el tradicional movimiento obrero de UGT y CNT, con unas nuevas formas que pretendía renovar el viejo sindicalismo, en un país que se había modernizado y que luchaba por recuperar las libertades y la democracia.

Las bases de este nuevo sindicalismo necesitaban de una marcada independencia de los partidos políticos y poderes económicos y la expresa voluntad de no seguir directrices de ninguna opción política.

El sindicalismo que ha propugnado la USOC en estos 50 años ya ha supuesto un compromiso fuerte y avanzado a su tiempo, pues con posterioridad, el sindicalismo mayoritario ha intentado adquirir este compromiso, aunque no de manera real ya que sigue supeditado a las directrices de opciones políticas. USOC ha renunciado a esa dependencia política de forma muy activa pagando un alto precio de incompreensión, pero demostrando que es una opción de futuro para el sindicalismo que le da una amplia libertad de

actuación.

A pesar de las dificultades existentes, la USOC se ha consolidado como tercera fuerza en este modelo de sindicalismo y trabaja en todos los sectores laborales y, en algunos de ellos como primera fuerza sindical, como por ejemplo en la enseñanza concertada, en la industria del automóvil, en empresas industriales, de servicios públicos y privados.

A lo largo de estos años se han ido incorporando otros sindicatos en el proyecto integrador y no excluyente que es la USOC, pues las características más importantes del sindicato son: su independencia y pluralidad, dando cabida a todo tipo de ideologías -socialista, democristiana, humanista, anarquista, marxista, etc.-, es solidario y de ámbito nacional e internacional.

La celebración del 50 Aniversario de la USOC se cerrará con un gran acto central en Barcelona, con el lema "Trabajando para el futuro", siendo conscientes que el sindicato ha contribuido y seguirá contribuyendo en la lucha por la libertad y la democracia de la clase trabajadora.

En la JMTD, USO reivindica el Trabajo Decente



En la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, celebrada el pasado 7 de octubre por convocatoria de la Confederación Sindical Internacional (CSI), USO realizó un acto central en Madrid, en el que nuestro secretario general, Julio Salazar, ha reivindicado “la apuesta por el trabajo decente y por un cambio de rumbo en la globalización”.

El dirigente ha denunciado que seguimos soportando en España un alto nivel de paro, principalmente con cara y ojos de joven y/o de mujer, que convive con la precarización generalizada del nuevo empleo creado. Al tiempo, aseguró, “denunciamos cómo el modelo de las cadenas mundiales de suministro que domina la economía mundial está socavando el trabajo decente en todo el planeta, extendiendo la explotación y la desigualdad a cientos de millones de personas”.

El acto contó con la presen-

cia de la profesora de Antropología de la Universidad Complutense de Madrid, Ana María Rivas, autora del libro ‘Trabajo y Pobreza-Cuando trabajar no es suficiente para vivir dignamente’ quien ha explicado cómo la crisis ha sido la justificación y no la causa de la gobernanza neoliberal y ha incidido en la dificultad de los trabajadores para llevar una vida digna con las actuales condiciones del empleo.

Otras intervenciones vinieron de mano de los responsables de las cinco federaciones profesionales de USO, que pusieron cara y ojos a la incidencia de la precarización laboral en sus sectores. Raúl Montoya de la Federación de Industria de USO (FI-USO) destacó la situación de muchos trabajadores de la industria que son contratados a través de empresas subsidiarias y subcontratas, con peores condiciones laborales que el resto de sus

compañeros.

Pedro Ríos, coordinador de la Federación de Servicios (FS-USO), aseguró que el sector al que representa es el más precarizado en España, citando algunos ejemplos como el caso de las camareras de piso, de los trabajadores de contact center o de los empleados del sector aéreo.

Por su parte, Antonio Amate, secretario general de la Federación de Enseñanza (FE-USO) analizó cómo el recorte presupuestario en Educación y las políticas y reformas de los planes educativos ha influido negativamente en las condiciones laborales de la mayor parte del profesorado.

Leonardo Barreda, secretario de Acción Sindical de la Federación de Empleados Públicos (FEP-USO), defendió en su intervención que “trabajo decente es aquel que dignifica, que respeta los derechos laborales, con un salario justo” y que en el sector público “hay una de las mayores bolsas de trabajo no decente de nuestro país”.

Por último, Basilio A. Febles, secretario de Organización de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada (FTSP-USO) denunció la precarización de su sector dada la gran cantidad de empresas pirata que reducen a la mínima los salarios y los derechos de sus trabajadores, y que crecen a un ritmo constante gracias a los contratos públicos con la Administración.

En la jornada previa, el día 6 de octubre, convocados por

USOC, CCOO y UGT, más de 3.000 personas participaron en Barcelona en una manifestación reivindicativa de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente que recorrió el centro de la ciudad. En ella, la secretaria general de USOC, María Recuero, denunció “los graves recortes en derechos que con la excusa de la crisis se han producido en nuestro país”, mientras reclamaba “poner el acento en la agenda social”.

Con ocasión de la JMTD, el sindicato ha publicado un manifiesto en el cual denuncia que las tasas de población sin cobertura social siguen creciendo, las relaciones laborales se han deteriorado por las reformas legales, los salarios se han depreciado notablemente y que las rentas de los trabajadores siguen cediendo ante las rentas del capital. Además, la financiación de la Seguridad Social no ha sido resuelta dejando en

riesgo el futuro del sistema.

En el plano internacional, la crisis de las personas refugiadas que afecta a Europa persiste sin solución, mientras los Gobiernos no son capaces de regular el comportamiento de las multinacionales que están provocando: millones de personas atrapadas en condiciones de esclavitud y trabajo informal en la producción de bienes y servicios, incluso para algunas de las principales marcas mundiales; salarios de miseria y empleos inseguros y precarios; un elevado número de muertes y lesiones en el trabajo; la supresión de los derechos fundamentales de los trabajadores/as para organizarse y negociar colectivamente; la destrucción del medio ambiente; el debilitamiento de la democracia y los derechos humanos básicos, así como la ausencia de protección social para la gran mayoría de la población mundial.



USO pide un Tratado Internacional sobre las multinacionales

El secretario de Acción Internacional, Javier de Vicente, ha reclamado al Gobierno, a través del Ministro de Asuntos Exteriores y Cooperación, que nuestro país apoye la elaboración de un tratado internacional sobre la responsabilidad de las empresas multinacionales, y se sume al Grupo de Trabajo constituido en Naciones Unidas.

El objetivo es regular internacionalmente el comportamiento de las grandes empresas mediante instrumentos legislativos de obligado cumplimiento. Con

ello, USO se pone del lado de la protección de los derechos humanos, de la inversión responsable y de un mercado en igualdad de condiciones.

El poder de las multinacionales y sus cadenas de valor tienen que ser reguladas para ser compatibles con los derechos humanos, y también, favorecer el trabajo decente, la libertad sindical, el respeto a las normas ambientales y hacer una aportación proporcional a la sociedad de sus beneficios vía impuestos.

Periódicamente, conocemos

catástrofes laborales, vertidos contaminantes, persecución sindical o corrupción, etc., que tienen como protagonistas a multinacionales. Hay cerca de 3.500 tratados bilaterales de inversiones y comercio internacionales y, en cambio, no hay un tratado que obligue a las empresas multinacionales a respetar los derechos humanos y, en caso de vulneración, a que se las investigue y sancione, reparando e indemnizando por los daños causados.

Desde hace años, además de planteamientos académicos y reclamaciones sindicales y sociales en este sentido, algunos países, comenzando por Ecuador y Sudáfrica, propusieron en el año 2013, aprobándose en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en junio de 2014 (Resolución 26/9), la creación de un Grupo de Trabajo Intergubernamental para crear un tratado internacional vinculante sobre las empresas y los derechos humanos. Hacer, en definitiva, una globalización regulada.

La propuesta inicial fue avalada por el Grupo Africano, el

Árabe, Pakistán, Sri Lanka, Kirguistán, Cuba, Nicaragua, Bolivia, Venezuela y Perú. Pocos países cuyos territorios albergan sedes de empresas multinacionales.

Por el contrario, la reticencia de los países europeos –entre ellos, España-, y de los otros estados desarrollados a participar activamente en la elaboración de esta norma, es la que ha motivado que desde la CES y la CSI, junto con coaliciones de diferentes ONGs, se estén desarrollando acciones para que los gobiernos apoyen esta propuesta y se involucren en este Grupo de Trabajo. Según Javier de Vicente, “si se adoptara, el tratado internacional contribuiría a la rendición de cuentas de las empresas respecto a las violaciones de derechos humanos que cometen, y también les ofrecería un recurso legal efectivo a las víctimas”.

Esto sería así, porque esta posible norma tendría un carácter vinculante y reforzaría y complementaría los elementos voluntarios de Global Compact

y los Principios Rectores de las NN.UU sobre Comercio y Derechos Humanos. Estos principios aprobados en 2011 ya recogían la observación de que para mitigar los impactos que las empresas puedan provocar sobre los derechos humanos se requeriría de una combinación de respuestas políticas, más allá de los estándares voluntarios y que debería incluir la regulación. Esta regulación es la que vendría a completar este Tratado.

USO considera que el tratado debe introducir una legislación ejecutable para la prevención de violaciones de derechos humanos y para acabar con la impunidad de las empresas infractoras, obligándoles a reparar los impactos que hubiesen causado. Por último, el tratado debe contener provisiones que requieran a los Estados a respetar y proteger a la ciudadanía frente a las violaciones de derechos humanos por parte de empresas, estableciéndose la obligación de facilitar el acceso a la justicia para las víctimas de esos abusos.



Miles de ciudadanos reclaman acabar con la pobreza y la desigualdad, al tiempo que rechazan el CETA, TTIP y TISA



Como parte de las acciones ante el Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza, el sábado, 15 de octubre, miles de ciudadanos salieron a las calles de Madrid y otras ciudades para manifestarse en contra de la pobreza y la desigualdad. USO apoyó la convocatoria respaldando el llamamiento de la plataforma estatal Alianza contra la Pobreza.

En la manifestación celebrada en la capital participaron los secretarios confederales de Acción Sindical e Igualdad y de Acción Internacional, Sara García y Javier de Vicente, así como una nutrida representación de la ejecutiva de USO-Madrid, encabezados por su secretaria de Acción Sindical, Conchi Iniesta. Dirigentes de varias federaciones profesiona-

les y de AJUPE-USO acompañaron la protesta.

Nuestro sindicato ha alertado que la pobreza afecta en España al 22,1% de la población, es decir, a más de 10 millones de personas. Más de 3,5 millones de españoles sobreviven apenas con ingresos de 300€ al mes. Y la tendencia es la de crecimiento de este colectivo, como acredita un aumento de casi el 20% desde el año 2008.

Al tiempo, la tasa de trabajadoras y trabajadores pobres —quienes no superan el umbral de la pobreza pese a tener un empleo— es del 14,8%. Es evidente que el desempleo, la temporalidad y la precarización de los salarios son factores que repercuten negativamente entre la población. Según datos de la Agencia Tributaria de 2014, el

total de trabajadores que perciben retribuciones por debajo del SMI son el 35%, es decir, la friolera de 5,8 millones de personas.

La cara y ojos de esta situación la ponen los menores. El riesgo de pobreza y exclusión social en España afecta a más de tres niños y niñas de cada diez.

Además, la juventud es el grupo de población más afectado por la tasa de riesgo de pobreza -29,2% en 2015-.

La distancia entre ricos y pobres es tan elevada que el 1% de la población concentra tanta riqueza como el 80% más pobre. Tan solo 20 ciudadanos españoles acumulan un patrimonio de 115.100 millones de euros mientras otros no disponen de los bienes mínimos.

Contra el CETA, TTIP y TISA

En la movilización de este año por la erradicación de la pobreza, los convocantes acordaron también sumar la campaña de lucha contra varios tratados de libre comercio que negocia la Unión Europea. En concreto, los acuerdos con Canadá (CETA), con Estados Unidos (TTIP) y el acuerdo general de servicios con otros 22 estados (TISA).

Todos ellos presentan un rasgo común: bajo la falsa excusa de eliminar aranceles, limitarán la soberanía de los estados, su capacidad de legislar y la autonomía del poder judicial; pondrán en riesgo a los servicios públicos, a la seguridad alimentaria, a las pymes y a los productores locales; están diseñados para proteger al inversor, en absoluto a las personas.

Dichos tratados amenazan seriamente nuestros derechos laborales y sociales, nuestras democracias y Estados de bienestar al dar demasiado poder a las multinacionales. Si se aprueba el CETA, será difícil que se rechace el TTIP, todavía en negociación, porque la UE no podrá negar a Estados Unidos

las ventajas que ya habrá otorgado a Canadá. Ídem con el TISA.

La acción de USO contra estos acuerdos, iniciada ya hace más de dos años, se ha visibilizado también en marchas similares a las de Madrid que han recorrido las calles de Barcelona, Sevilla o Gijón hasta completar el medio centenar. Los compañeros y compañeras de USO-Asturias participaron en la manifestación celebrada en Gijón, convocada por la plataforma «Asturias, no a los tratados de libre comercio», bajo el lema «Antes las personas que las multinacionales», para pedir al Parlamento Europeo que rechace los tratados que posibilitarán la libre circulación de bienes e inversiones con Estados Unidos y Canadá.

En este denominado “otoño en resistencia”, más de 1.300 organizaciones sociales, ecologistas, sindicatos, partidos políticos, profesionales del transporte, taxistas, etc., todos juntos, hemos mostrado nuestro rechazo hacia unos tratados indecentes que nos afectan a todos.

Nuestro sindicato, como siempre, ha estado y estará en primera línea de la lucha social.

SOTERMUN contribuye a paliar los efectos del huracán Matthew en Haití

La ola de víctimas y destrucción en Haití que ha dejado a su paso el huracán Matthew el pasado día 7 de octubre alcanza cifras desoladoras. Más de 800 personas habrían fallecido, unas 125.000 casas y edificios públicos han sido destruidas, incluidos varios hospitales, y 2.100.000 personas se han visto afectadas directamente.

La zona más impactada por la tormenta ha sido el suroeste del país, en especial las poblaciones de Les Cayes, Torbeck, Houck y Port-Salut, y los departamentos de Sur y Grand Anse. La ayuda humanitaria está resultando imprescindible. Haití sigue siendo uno de los países más pobres del mundo que ni siquiera aún ha podido

recuperarse del terrible terremoto de 2010.

La cooperación internacional está llegando al país a través de la ayuda oficial y también de las ONGs presentes en el territorio. La UE entregó una “ayuda inicial” irrisoria de 255.000€; prácticamente lo mismo que lo entregado por un solo país como Ecuador - 250.000\$-.

Según la oficina de Naciones Unidas, unos 10.000 niños se encuentran sin hogar o familias, a la suerte de las mafias y la explotación, mientras 1.250.000 personas siguen precisando agua potable y saneamiento adecuado para prevenir la propagación de enfermedades, especialmente el cólera.

Los tendidos eléctricos y las carreteras se han visto muy dañados, de forma que se tardará bastante tiempo en su rehabilitación. La ausencia de electricidad impide la conservación de los pocos alimentos frescos disponibles y la extracción y bombeo de agua potable. Muchos cultivos se han perdido definitivamente con la virulencia de este huracán que alcanzó fuerza 5.

Ante esta caótica situación, la ONGD de USO, SOTERMUN, está contribuyendo en la medida de sus posibilidades a paliar las primeras necesidades de emergencia. Para ello coordina esfuerzos con su contraparte para la cooperación al desarrollo en el país, el Movimiento Socio-cultural de los Traba-



jadores Haitianos (MOSCTHA), y también con la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA-CSI), quien ha hecho un llamamiento a la solidaridad de los sindicatos para unir sus actuaciones a través de las centrales sindicales

haitianas en los operativos de ayuda.

HAZ TU DONACIÓN PARA HAITÍ INGRESANDO EN ESTA CUENTA DE SOTERMUN - IBAN: ES50 2100 4991 6722 0004 9157

“Trabajo en la carretera” gana el V Concurso de Fotografía de SOTERMUN



Coincidiendo con el Día Internacional del Trabajo Decente, SOTERMUN hizo público el ganador del V Concurso de Fotografía. Una nueva edición en la que han participado 157 fotografías de gran calidad y sensibilidad, y que serán expuestas en diversas ciudades.

Los miembros del jurado decidieron, por unanimidad, conceder el premio de 500€, a Javier P. Fernández Ferreras en su condición de autor de la fotografía titulada "Trabajo en la carretera" (en la imagen).

Igualmente, se ha concedido Accésit con Diploma acreditativo a

Francisco Javier Cuevas Aldonza, en su condición de autor de la fotografía titulada "El peso de la vida", y a Luis María Barrio Sáinz, en su condición de autor de la fotografía "Escultor a la fuerza", por su calidad fotográfica y el mensaje que transmiten dichas fotografías.

Hazte socio de Sotermun en www.sotermun.es

