



• Mayo 2017
• Nº 173

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).

USO convoca su 11º Congreso Confederal

El 126º Consejo Confederal ha aprobado la convocatoria del 11º Congreso de USO, que tendrá lugar en el Palacio de Festivales de Santander los días 22 al 24 de noviembre, en el que se abordará el Informe de Gestión, la Resolución Programa y Resoluciones Especiales, la modificación de Estatutos y la elección de órganos de dirección.

El formato del Congreso aprobado es análogo al anterior, con dos textos de ponencia (Estatutos y Resolución Programa), una Conferencia de Estatutos previa al Congreso y la dirección precongresual por parte del Comité Confederal. Así mismo han sido aprobados la composición de las Comisiones de Organización y de Ponencias, la propuesta de Mesa Presidencial, el Presupuesto, el Reglamento Interno y el Reglamento de Asambleas Extraordinarias.

De esta forma, la Mesa que presidirá el Congreso estará compuesta por: Presidencia: Ladislao Pérez; Vicepresidencia: Mercedes Martínez; Vocales: Juan Manuel de Pedro y Mª Paz Agujetas y Secretaría de Actas: Nuria Ayuso.

La Comisión de ponencias aprobada está bajo la coordinación de Javier de Vicente, junto a Sara García, Joaquín Pérez, David Díaz, Carolina Abad, Ramón Salaices, José Luis Fer-



nández y Dulce Mª Moreno.

En cuanto a la Comisión de Organización la coordinación recae en José María González, junto a María Susmozas, José Ramón de la Hoz, Txomin Marañón, Nuria Vizcay y Pablo Trapero.

Siendo el Congreso Confederal el máximo órgano de dirección de nuestra organización y máxima expresión de nuestra democracia interna, todos y todas los que pertenecemos a la USO tenemos el dere-

cho y deber de participar desde nuestros distintos ámbitos territoriales y federales para seguir construyendo nuestro proyecto sindical, diferenciado y ambicioso, asentado en nuestros principios y valores y prepararlo para los retos y necesidades que tiene y tendrá la ciudadanía en los próximos cuatro años.

Debemos analizar la coyuntura actual, debatir y revisar nuestro trabajo sindical y poner en marcha a nuestra organización para continuar defendien-

do los derechos de los trabajadores ante las realidades presentes y futuras. Y debemos también actualizarnos como organización, para ser la mejor herramienta sindical en nuestro país, al servicio de todos los trabajadores y trabajadoras, para ser más eficaces en nuestra labor diaria y para que seamos también agentes de denuncia, propuesta, opinión y promotores de cambio.

Y lo debemos hacer en tiempos muy complicados para el conjunto de la sociedad. La cri-

sis económica sufrida en la última década ha animado a injustas iniciativas políticas en materia económica y a su vez han dejado serias secuelas en los derechos laborales y sociales.

Todas esas legislaciones y normativas negativas han de ser combatidas, algunas de ellas solicitando su eliminación, otras requerirán de nuevas propuestas, de iniciativas creativas, de nuevas prácticas sindicales acordes a las nuevas realidades

Continúa en la página 2

El marco político y legislativo continúan debilitando la negociación colectiva

La negociación colectiva está marcada, indudablemente, por la situación totalmente atípica del marco político español: una legislatura de aplastante mayoría absoluta en la que se han llevado a cabo reformas unilaterales de carácter antisocial y de recorte de los derechos laborales, seguidas de diez meses de gobierno en funciones y, tras dos fallidos procesos electorales, una investidura en precario y no exenta de polémica -ha generado una ruptura

total en el PSOE- que conlleva tener que volver al juego político y la búsqueda de alianzas y pactos.

Los casi cinco años de aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, han supuesto un

debilitamiento de la negociación colectiva. Ambas reformas han supuesto un ataque frontal a los convenios colectivos, así como una degradación de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras en nuestro país, que va a ser muy difícil de revertir.

Así, en 2016 se constata el descenso en la negociación colectiva y la primacía del convenio de empresa por efecto de la

Reforma Laboral -1.209 convenios registrados, de los cuales 931 fueron de empresa y 278, de ámbito superior- que se ha convertido en tendencia desde el repunte producido en 2013.

También queda constatado la degradación de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores. El porcentaje de variación salarial media en convenios de empresa fue del 0,71% y del 1,08 en los convenios de ámbito

superior a la empresa. Y el repunte de la inflación en 2016 hasta el 1,6% dejó sin efecto el incremento medio pactado, agudizando la pérdida de poder adquisitivo. Un total de 9,1 millones, según la Encuesta de Población Activa, trabajaron entre 40 y más de 50 horas a la semana en el pasado año, lo que supone el 49,1% del total de ocupados.

Continúa en la página 9



Un nuevo impulso para la organización

Viene en la página 1

y de programas de trabajo ambiciosos y metódicos. No podemos quedarnos en el diagnóstico, debemos priorizar la acción y la búsqueda de soluciones.

La USO está preparada para ese nuevo impulso. A pesar de la crisis económica, la pérdida de puestos de trabajo y la precarización del empleo, podemos afirmar con orgullo que hemos mantenido la afiliación en términos absolutos y que hemos incrementado nuestro porcentaje de representatividad en los últimos cuatro años, manteniéndonos como la tercera fuerza sindical.

Un mérito de todos y todas los que militamos en ella, sin duda, pero producto también de nuestro modelo sindical, vivo y necesario hoy más que nunca, porque nunca más que ahora se ha manifestado con tanta urgencia la necesidad de la independencia, la autonomía, el pluralismo, la democracia interna, la solidaridad y la puesta en valor de la dignidad de la perso-

na y del trabajo en el mundo sindical.

Y lo hemos hecho padeciendo todos estos años una obsoleta y sectaria Ley Orgánica de Libertad Sindical y una legislación injusta y partidista en materia de elecciones sindicales, que sigue blindando al "bisindicalismo", y que a ningún partido político le ha interesado revisar siendo conocedores de su perversidad, con muy pocos recursos para desarrollarnos y trabajar, pero con la fuerza y el impulso de nuestra propia identidad, con la bandera de nuestros valores.

Debemos avanzar aún más hacia un sindicato prioritariamente de acción, con el trabajo permanente en las empresas y la administración y dedicando nuestro potencial humano preferentemente a la atención de los trabajadores y de sus problemas para organizarlos en nuestro seno. Un sindicato de verdadera proximidad, adaptado a las realidades laborales, de forma también singular en la pequeña

y mediana empresa, que contemple formas organizativas dinámicas que prevean la organización de trabajadores inmersos en un mercado laboral que obliga a cambiar frecuentemente de empresa y de sector. Un sindicato que sea un fiel reflejo de la sociedad, en el que quepamos todos y todas, que integre plenamente a la juventud y a las mujeres en su estructura, en la acción sindical y en sus órganos de decisión.

Y llega la hora de participar, de escucharnos, de decidir: desde la celebración de las asambleas extraordinarias que se darán durante este periodo en las Uniones territoriales, que tendrán que convocarlas, dándose entre el 21 de julio y el 29 de septiembre en las organizaciones no constituidas, cualquier delegado o delegada asistente podrá presentar sus aportaciones a los textos y enmiendas por escrito ante la comisión pertinente que se cree en cada ámbito, siete días antes de la celebración de la Asamblea, pudiendo presentar también

textos los órganos de las Uniones Provinciales constituidas o las decisiones de las Asambleas provinciales de afiliados y afiliadas, y teniendo durante su celebración cada delegado o delegada derecho a un voto, siendo éste mediante el procedimiento de mano alzada y pasando a incorporarse como enmienda a presentar por la organización correspondiente toda enmienda que obtenga la mayoría de los votos emitidos.

Tenemos que conseguir un Congreso lo más participativo posible. Cualquier afiliado o afiliada puede y debe participar, bien proponiéndose como delegado y asistiendo a las mismas o bien dirigiendo sus propuestas en referencia a los temas a tratar por escrito a la comisión que se establezca en cada ámbito para ser debatidas en las Asambleas. Para llegar al objetivo que perseguimos es imprescindible la mayor participación posible, porque este es el ilusionante proyecto de todos y todas los que formamos la USO, para proyectar la alternativa sindical

que representamos en todos los centros de trabajo de nuestro país.

Y con la máxima transparencia y accesibilidad, también queremos poner a disposición de la afiliación los textos que se propongan en la web confederal, para también así materializar entre todos el sindicato de acción en el territorio, el modelo sindical diferenciado que representamos próximo a los problemas de los trabajadores en las empresas, desde los valores del trabajo y de la sociedad, para la defensa de los intereses laborales individuales y colectivos y la propuesta y movilización por la conquista de la justicia social, la redistribución justa de la riqueza, la igualdad de oportunidades, la seguridad y la salud en el trabajo, así como la defensa de todos los trabajadores y trabajadoras, estén o no con empleo y con independencia del nivel de calidad del mismo. Debemos seguir construyendo el sindicato que la sociedad necesita, el nuestro, una USO en marcha.



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 Guerrero, Roberto Serrano

Martín, Empar Adell López 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 Rodríguez.

Viñeta: Emilio Antero Torres Mejías.

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

Hacia una sociedad nueva, con más sindicato, confederal y solidario

La última década ha acarreado innumerables perjuicios a gran parte de la ciudadanía y especialmente a las mayorías sociales trabajadoras, fruto de la crisis sistémica de una globalización que han manejado y gobernado una minoría privilegiada para su exclusivo provecho y beneficio.

Una década que ha conllevado cambios de envergadura en lo económico, lo social, el empleo y el trabajo, con descomunales destrozos cuya resaca se alarga por mucho que la recesión económica haya dado un respiro.

En esta coyuntura, nuestro sindicato ha mantenido una encomiable y decidida voluntad de defensa, por una parte, y de lucha reivindicativa, por otra, contra los permanentes atropellos que en forma de pérdida de empleo y recortes de derechos laborales y sociales han llevado a cabo los sucesivos gobiernos, con una permanente denuncia, marchas y manifestaciones, teniendo su máxima expresión en las tres huelgas generales que la USO ha convocado durante esta etapa.

En tan corto periodo de tiempo se ha producido una transcendente mutación en nuestra sociedad, antesala de una nueva época que va a acontecer en el inmediato futuro. Y ante la misma es lógico que surjan distintas y divergentes opiniones sobre cómo acometer la tesitura que se avecina. Habrá quien se incline por la máxima ignaciana de no hacer mudanzas en tiempos de desolación, y quien opine como Winston Churchill que para mejorar hay que cambiar y que para llegar a la perfección hay que hacerlo de forma constante y permanente.

En este contexto y ante esta perspectiva de nuevos y grandes cambios globales, la USO va a celebrar su XI Congreso Confederal, con una posición mixta que es hacer los cam-



bios necesarios manteniendo nuestra esencia y lo sustancial de nuestras resoluciones programáticas, estatutarias y estratégicas.

“Un sindicato con identidad propia, libre e independiente frente a los corporativos, a los institucionalizados, a los amarillos o a los correa de transmisión.”

Un congreso en el que la organización debe interiorizar la necesidad de ir, si no por delante, al menos en paralelo de los nuevos tiempos, reorientando, activando y adaptando nuestras estructuras y nuestro trabajo para contribuir a cambiar la actual situación de desempleo, precariedad, desprotección social, insostenible situación juvenil, pensiones insuficientes, pobreza, desigualdades sociales y degradación del trabajo humano.

Tenemos que hacer más y mejor organización para ser más efectivos en la transfor-

mación social, tanto en el ámbito nacional como internacionalmente. Tenemos que dar respuestas y propuestas a los problemas personales, de empresa, sectoriales y nacionales, y tenemos que corregir esta crisis multiforme y esta globalización que no hace equitativos sus beneficios por estar al servicio de las finanzas y los mercados y no al de toda la ciudadanía.

Por ello tenemos que ponernos “en marcha hacia una sociedad nueva”, como textualmente indica nuestra Carta Fundacional, para enfrentar la denominada cuarta revolución industrial en la que la ciencia, la tecnología, la digitalización y la robótica serán los mecanismos principales que sustituyan la vigente basada en la mecanización y producción en masa.

Para poner las reflexiones al servicio de la acción en el máximo órgano, la USO no parte de cero. Del anterior Congreso Confederal de Sevilla surgieron ideas que se plasmaron en resoluciones y programas, de largo alcance. Por ello, hay que actualizar, modificar e incorporar datos y elementos a los textos congresuales, pero sobre una sólida

base de contenidos y propuestas que son plenamente válidas tanto para el hoy como para el inmediato futuro, para la consecución de ese deseado mañana en el que puedan ser satisfechas las necesidades sociales de todas las personas.

Y para llevarlo a cabo hace falta crecer con más trabajadores organizados en la USO, en la idea y la convicción del logro de los fines comunes que entre todos perseguimos, y hacerlo desde la ayuda y apoyo mutuo entre nuestras estructuras y entre los trabajadores y trabajadoras que formamos parte de la USO. Todo ello se sintetiza en más Sindicato, Confederal y Solidario.

“Tenemos que dar respuestas y propuestas a los problemas de empresa, sectoriales y nacionales y tenemos que corregir esta crisis”

Un sindicato con identidad propia, libre e independiente frente a los corporativos, a los

institucionalizados, a los amarillos o a los correa de transmisión.

Un sindicato que hace de la autonomía uno de sus principales fundamentos, sobre el que basa su pensamiento y acción, consustancial asimismo con la autofinanciación.

Una organización que, frente al individualismo y la disgregación de los trabajadores, lleva por delante su voluntad como bandera por la unión y unidad del movimiento sindical, por ser un sindicato de clase y solidario, pacifista, pluralista, democrático e internacionalista, con cuyos principios conseguir los objetivos de defensa y promoción de las condiciones de vida y de trabajo digno de todas las personas y en todos los lugares.

Y para ello, es necesario llevar a cabo nuestra propuesta estratégica de desarrollo sostenible, protección social y trabajo pleno, convenientemente retribuido y con derechos.

Reponer, en definitiva, el estado del bienestar y su permanente desarrollo, para hacer plenamente sociales, solidarios y justos, los tres escenarios en los que el sindicato debe desarrollar su pensamiento y acción: el ámbito nacional, el europeo y el mundial. Y tenemos, junto y con la USO, los instrumentos para posibilitarlo: la Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional.

El XI Congreso Confederal será por tanto un evento transcendente en el que toda la USO debe implicarse, para hacer más sindicato, confederal y solidario. Y con él, hacer una nueva y mejor sociedad, en la que el ser humano y el trabajo decente sean los principales actores y beneficiarios de la misma. ¡Hagámoslo posible!

Julio Salazar Moreno,
secretario general de USO.

Empresas “MULTIPRECARIAS”

Desde hace varias décadas, gran número de las actividades empresariales, ya fuesen actividades propias o auxiliares, se han ido externalizando, de modo que han ido pasando a desarrollarse por terceros. En este auge de externalización, muchos empresarios han visto la oportunidad de negocio, creando empresas de multiservicios u “outsourcing”, siendo la mayoría de ellas empresas del sector Servicios.

En España, donde este sector crece enormemente frente al deterioro de la industria, esta creación de empresas dedicadas exclusivamente a proveer a otras empresas, está suponiendo una fuerte precarización del mercado de trabajo.

Cabe diferenciar entre externalización táctica y estratégica, suponiendo ambas un deterioro importante de las condiciones laborales. La externalización táctica engloba la externalización de actividades como pueden ser la limpieza, seguridad, etc., mientras que la estratégica engloba actividades que suponen una relación más estrecha



entre la empresa principal y la subcontrata.

Se observa por tanto que, con la implantación cada vez mayor de este tipo de empresas, se produce una importante precarización laboral, trayendo un efecto de abaratamiento de los costes laborales, reventando los precios de los convenios de sector e instaurando, aún más, la temporalidad en el sector.

Por otro lado, produce un

efecto beneficioso a las empresas principales, que pueden concentrar los recursos humanos para el desarrollo de la actividad directamente relacionada con su negocio.

Se estima que esta actividad abarca a en torno a 55.000 trabajadores y trabajadoras, y comprende actividades tan diversas como son la limpieza, mantenimiento, trabajo temporal, seguridad, catering, marke-

ting, contact center, jardinería, aparcamientos, handling, transporte, mensajería, servicios a bordo, etc.

Ahora bien, las cifras más escandalosas vienen cuando se analiza la cantidad de normas que regulan las condiciones laborales de las empresas multiservicios. Estas empresas han atacado los convenios sectoriales, regulando condiciones laborales por debajo, estableciendo

convenios propios de empresa. De ese modo, ayudados por la reforma laboral de 2012, han lapidado los derechos recogidos en los convenios sectoriales de cualquier ámbito, situando en multitud de casos el salario base en el Salario Mínimo Interprofesional, llegando a firmar cerca de 210 convenios propios de empresa, donde se encuentran empresas tan importantes como Acciona, Avanza, Clarosol, Clece, Ilunion, Iss, Ombuds, Grupo Stock Uno, Sabico, Umano, Adecco, Eulen, Hottelia o Initial.

Desde USO, como sindicato representativo, a través de la Federación de Servicios, nos hemos sumado al movimiento en pro de la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, y estamos defendiendo ante diferentes grupos parlamentarios la necesidad de regular el sector multiservicios, definiendo claramente los supuestos de subcontratación, su alcance y las garantías de aplicación de condiciones laborales homólogas a las de la empresa principal.

FEUSO, en contra de los recortes de empleo en la Concertada

Cientos de puestos de trabajo están en peligro en educación. La política de cierre de unidades emprendida en diferentes comunidades autónomas está poniendo en el disparadero el futuro laboral de los trabajadores de los centros concertados, sin respetar a los trabajadores ni la demanda social.

En la Comunidad Valenciana, se ha retirado el concierto a 31 unidades concertadas,

que pueden afectar a más de 100 docentes. El curso próximo desaparecerán los conciertos de todo el Bachillerato, con el más que previsible despido de otros cientos profesores. USO-CV fue el único sindicato convocante de una manifestación que recorrió las calles de Valencia contra estas medidas el pasado 6 de mayo y a la que asistieron más de 40.000 personas.

La misma política de recortes, también injustificada, se ha

aplicado en Aragón. A la espera de las resoluciones judiciales, se ha retirado el concierto a 18 unidades que contaban con suficientes alumnos. FEUSO-Aragón participó de manera activa en la manifestación en Zaragoza en la que más de 50.000 personas defendieron sus derechos.

También en Barcelona cientos de delegados de FEUSOC se concentraron para apoyar a los trabajadores de la Concertada frente a las amenazas sobre el futuro de sus puestos de trabajo.

Políticas similares se están dando en Extremadura, donde FEUSO ha mostrado su contundente oposición al cierre de unidades. En Asturias ha habido concentraciones de FEUSO ante la Consejería con el fin de que respete la demanda social y no practique una política de recortes. En Murcia, FEUSO se ha posicionado en defensa de la complementariedad para garantizar los puestos de trabajo de los docentes.

Y en Andalucía, a los problemas con la orden de conciertos, se ha sumado el conflicto con los centros del Primer Ciclo

de Educación Infantil (0-3 años), pues la Junta ha alterado los criterios de financiación.

No estamos ante un asunto menor, ni ante un mero retoque estadístico del alumnado. Lo que se está impidiendo es que las familias ejerzan sus derechos constitucionales. Estas medidas, además, van a provocar a corto plazo el despido de cientos de trabajadores; pero a largo plazo, las cifras se pueden disparar muchísimo. Con estas políticas, se cuestiona la profesionalidad del trabajo de los docentes y la viabilidad de muchos centros que llevan décadas impartiendo una educación de calidad. Desde FEUSO, defendemos lo aproba-

do por nuestro VII Congreso Federal: la complementariedad de los modelos público y concertado, en iguales condiciones, respetando la libertad de las familias, la igualdad de oportunidades y la justa financiación.

En un momento de negociaciones ante el posible Pacto de Estado por la Educación, en FEUSO abogamos por una decidida apuesta por mejorar la calidad de nuestro sistema educativo. Hoy más que nunca no es el momento de hacer rebajas, sino de trabajar en serio, para que todos los alumnos reciban la mejor educación posible, sin recortes que afecten a los medios materiales y humanos que se destinan a ello.



Manifestación por las calles de Valencia en defensa de la libertad de enseñanza.



FEP-USO denuncia el pelotazo de los Planes de Pensiones



Exigimos la completa disolución de estos planes y la devolución de todas las cantidades consignadas a los empleados y empleadas públicos, incorporando su importe a las retribuciones básicas, con el fin de recuperar las pérdidas de poder adquisitivo, o en su caso, la devolución de las cantidades

aportadas y devengadas por cada uno de los partícipes. Creemos que ésta sería una buena medida para fortalecer el sistema público y de paso, poder recuperar, aunque sea ligeramente, la mermada capacidad económica de los empleados públicos. Los planes de pensiones se implantaron, a propuesta de UGT y CCOO, como salario diferido, detrayéndose para ello el 0,5 % de la masa salarial, lo que en su momento supuso una reducción retributiva adicional de todos los trabajadores y trabajadoras del sector público, al proyectar sus efectos a todas las entidades, organismos y sociedades empresariales. El escándalo del Plan de Pensiones de la AGE ha ocupado espacio en nuestros comunicados y en nuestra página web, dónde hace años venimos denunciado que mientras los empleados públicos veíamos

drásticamente reducidos nuestros salarios por los sucesivos tijeretazos, UGT y CC.OO incrementaban sus ganancias, ya que, junto al BBVA obtienen, como gestores del plan, suculentos ingresos anuales a través de GGP, Entidad participada por ambos sindicatos. USO pidió ya en el año 2008 a la ministra Salgado que no maquillase el empobrecimiento de los empleados públicos y que no jugase con las cifras de subida salarial para enmascarar nuestra continua pérdida de poder adquisitivo. En el año 2012, cuando el Gobierno Central había cesado las aportaciones al Plan, la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado (AGE) aprobó las cuentas anuales presentadas por la entidad gestora del fondo, cerrando el ejercicio con un patrimonio de 586.522.238,80 euros, aproximadamente 36 millones más que en 2011. Actualmente, 1,4 millones de empleados públicos cuentan con planes de pensiones. Su patrimonio acumulado alcanza los 1.500 millones de euros. El mayor fondo de pensiones es el de la Administración General del Estado (AGE) formado por unos 600.000 partícipes, con un volumen superior a los 600 millones de euros. El segundo mayor es el de la Generalitat de Cataluña, con unos 220.000 partícipes y casi 250 millones de euros. El patrimonio del fondo a 25 de abril de 2016 ascendía a 637.211.925,13 euros y tenía un total de 577.319 partícipes. La rentabilidad obtenida por el Fondo durante los tres últimos ejercicios, período sobre el que se ha realizado la revisión financiero actuarial, ha sido del 19,48% (6,49% en términos anuales).

Las empresas pirata pagan a sus trabajadores hasta un 41% menos al año

Desde la FTSP-USO llevamos años luchando en solitario para denunciar las licitaciones de concursos públicos de servicios de vigilancia, que priman exclusivamente el criterio económico para decidir la adjudicación, y la actuación de determinadas “empresas pirata” que se descuelgan del convenio colectivo sectorial estatal, otras tienen convenio propio y otras pagan lo que les parece, para poder competir desde una posición de ventaja en los millonarios concursos públicos respecto de las empresas que si cumplen el convenio sectorial. Esta situación está teniendo un efecto imparable en la precarización del sector de la

seguridad privada, tanto en las condiciones de trabajo como en la remuneración que perciben los más de 13.000 trabajadores que no se rigen por el convenio sectorial estatal. Esta precarización salarial del sector de vigilancia se traduce en que los trabajadores de estas empresas pueden llegar a cobrar hasta un 41% menos de salario anual. En este sentido, desde la FTSP-USO hemos llevado a cabo un estudio pormenorizado para analizar la diferencia salarial que se da en 36 empresas de seguridad privada con respecto al convenio estatal. De éste, se desprende que cerca de 1.900 trabajadores de empresas que se han descolga-

do del convenio estatal perciben salarios anuales inferiores con porcentajes que van desde el 1,68% (270€ menos) hasta el 22,54% (3.663,24€ menos). En el caso de las empresas que cuentan con convenio de empresa propio, que emplean a alrededor de 11.000 trabajadores, la diferencia salarial comprende del 2,04% (322,05 euros menos) al 41,38% anual (7.013,82 euros menos). En el caso de vigilantes que trabajan en empresas que simplemente incumplen el convenio –unos 440 trabajadores-, nunca saben a ciencia cierta cuánto van a cobrar o de qué concepto le van a restar parte del salario, pero siempre por debajo del convenio sectorial.

DIFERENCIAS TABLAS SALARIALES Categoría Vigilante de seguridad

CONCEPTOS FIJOS	SINERGIAS	MARSEGUR	EMPRESAS CONVENIO ESTATAL
Salario Base	660 €	726 €	908,24 €
Plus de Peligrosidad	15 €	18 €	18,84 €
Plus de Transporte	10 €	30 €	107,78 €
Plus de Vestuario	5 €	15 €	87,82 €
Total mensual	690 €	789 €	1.122,68 €

CONCEPTOS VARIABLES	SINERGIAS	MARSEGUR	EMPRESAS CONVENIO ESTATAL
Antigüedad quinquenios	0	0	36,23 €
Plus Nocturnidad	0,06€/hora	0,10€/hora	0,99€/hora
Plus Arma	0	0	0,87€/hora
Plus Radioscopia básica	0,15€/hora	0,15€/hora	0,17€/hora
Plus radioscopia aeroportuaria	0,30€/hora	0,30€/hora	1,17€/hora
Plus responsable de equipo	66 €	72,60 €	90,82 €
Ayuda hijo/cónyuge minusválido	0	0	118,54 €
Plus Ceuta y Melilla	66 €	72,60 €	227,06 €
Plus Nochebuena y Nochevieja	12 €	12 €	65,94 €
Plus fines de semana y festivos	0,06€/hora	0,10€/hora	0,79€/hora

FI-USO reclama justicia para las subcontratas de la minería del carbón

De los 4.894 trabajadores registrados en el Plan del Carbón 2013-2018, 3.407 eran personal de empresa principal y 1.487, eran trabaja-

dores de subcontratas. El propio plan recoge que es a los trabajadores a los que se les reconoce el derecho a recibir las ayudas sociales del plan del carbón y

que son las empresas las que deben gestionar este tipo de ayudas. Pues bien, en mayo de 2017, a ningún trabajador de ese millar y medio, se le reconoce el derecho a percibir ayudas sociales aún cuando cumplen los mismos requisitos que los trabajadores de la empresa principal: trabajan en las mismas condiciones o cotizan en el mismo Régimen Especial. El hecho probado séptimo de la denuncia interpuesta por la FI-USO ante la Audiencia Nacional deja bien claro que existen trabajadores que, cumpliendo los mismos requisitos, se

les deniega el acceso al Plan Social del marco que regula estas prestaciones en España durante los años 2013-2018. Nunca estará tan clara la vulneración del derecho a la igualdad de unos trabajadores respecto de otros, máxime cuando el sector del carbón está sufriendo la mayor crisis de la historia en España y el entorno de empleabilidad es y será, de todas las maneras, incapaz de absorber cualquier excedente laboral que se produzca. FI-USO, junto con las secciones sindicales de las empresas donde está presente siempre han

mantenido, mantienen y lucharán por el reconocimiento del derecho a la igualdad para acceder al plan social, de los trabajadores de la empresa principal y de la empresa subcontratada. Al término de la negociación del plan 2013-2018 ya dejamos bien claro que interpelaríamos de cualquier manera posible para que estos trabajadores estén tutelados de manera efectiva por el plan social del Plan del Carbón. Seguimos luchando por esta causa justa y nada ni nadie nos podrá obstaculizar en la denuncia y búsqueda de justicia para estos trabajadores.



1 DE MAYO 2017

¡¡A LA OFENSIVA!! POR LOS SALARIOS, EL EMPLEO DIGNO Y LA JUSTICIA SOCIAL

"Porque llevamos tres años de crecimiento económico que no se ha traducido en una subida de las rentas y de las condiciones de los asalariados y de las pensiones mientras que las empresas triplican sus beneficios". Con estas palabras, Julio Salazar, nuestro secretario general, alentó a las más de 2.000 personas que acudieron a la manifestación en Oviedo a pasar a la ofensiva por los salarios, el empleo digno y la justicia social, en definitiva, por el futuro de los trabajadores.

Miles de personas venidas de Castilla y León, Galicia, Cantabria y Madrid se unieron a los compañeros asturianos en este

1 de mayo, el primero en el que la marcha reivindicativa ha abandonado Madrid, para exigir que el crecimiento económico recaiga realmente en los trabajadores y para revertir la crisis con más empleo, mejores salarios y más derechos.

Familias completas, compañeros de Solvay, Alcoa, Nissan, de AJUPE, Juventud USO, y de las Federaciones de Servicios, Industria, Enseñanza, Empleados Públicos y Seguridad Privada, entre otros muchos, recorrieron las principales calles de la capital del Principado gritando consignas como "Asturias, escucha, la USO está en lucha", o "empleos precarios pa' los empresarios".

En la Plaza de España, donde finalizó la manifestación con un mitin, Salazar pidió también "una regeneración en lo político y, especialmente, en el marco sindical, con la reforma de la normativa electoral sindical y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical para que se haga justicia a todas las organizaciones y puedan estar representadas en las instituciones".

Además de la manifestación central celebrada en Oviedo, se organizaron otros actos reivindicativos en Bilbao, Barcelona, Tortosa, Logroño, Palma de Mallorca, Sevilla, Valencia, Murcia, Cartagena y Tenerife.



Oviedo. Cabecera de la manifestación y escenario donde Julio Salazar pronunció el mitin final.



Concentración en Sevilla.



Manifestación de USOC por las calles de Barcelona.



Manifestación de LSB-USO en Bilbao.



Concentración de USO-IB en Palma de Mallorca.



Manifestación unitaria en Tenerife.



Concentración de USOCV en Valencia.



Concentración de USO La Rioja en Logroño.



Manifestación en Tortosa.



Manifestación en Cartagena.



Cabecera de la manifestación unitaria en Murcia.

1977: Legalización y represión, ahí empezó todo ...

Manuel Zaguirre, exsecretario general de USO



El 29 de abril del 77 aparecí por primera vez en la primera página de El País. Estaba sentado, con el cigarri- llo entre los dedos, y lucía una amplia sonrisa. A mi lado, en segundo plano, José María Zufiaur conversaba con Julián Ariza. Debajo de la foto, un titular encabezaba una extensa cróni- ca a tres columnas: “Las centrales sin- dicales, legalizadas”.

Días después, un redactor de ese periódico me comentó que decidieron poner aquella foto porque mi sonrisa venía a significar la alegría y la espe- ranza de los trabajadores por la legali- zación de sus sindicatos democráti- cos. Menos lobos. Pronto comprendí que no había mucho margen para la alegría y la esperanza, pues el mismo decreto que nos legalizaba incluía el traspaso al Estado del fabuloso patri- monio sindical acumulado en la dicta- dura con las cuotas obligatorias, al mismo tiempo que prohibían el 1º de Mayo y reprimían los intentos de manifestarnos con una dureza y una violencia policial inusitadas.

Legales, sin patrimonio, apalea- dos, esos fueron los factores origina- rios de un sindicalismo, unos más que otros, que había dado todo y lo mejor de sí por la causa de la libertad y la democracia en España. Factores que, como no podía ser menos, condicio- naron para mal el desarrollo sindical, económico, social y socio-político en estos 40 años transcurridos hasta lle- gar al panorama -¿desolador?- de hoy.

Quien quiera adentrarse en aque- lla época tan dulce y agria, le reco- miendo mi último libro, “Habrá que sembrar el futuro de recuerdos. Lo que compartí con Eugenio Royo”. Disculpen que me autocite.

Pese a todo, nunca dejamos de celebrar el 1ª de Mayo en estos 40 años, igual que lo intentamos siempre en la época de la dictadura pese al muro insalvable de la represión. Porque un sindicato que no celebra el 1º de Mayo, que renuncia a luchar por una sociedad y un mundo fundados en el trabajo, la libertad, la justicia, la solidaridad, la paz, la erradicación de la explotación de unos seres humanos sobre otros, etc., puede ser una buena gestoría pero no será nunca un sindi- cato, mucho menos un sindicato de clase y solidario como la USO.



La temporalidad y el abuso de la subcontratación inciden en el aumento de la siniestralidad

En los últimos años, el aumento del trabajo precario y, especialmente, el auge del empleo temporal, así como el abuso de figuras como la subcontratación están teniendo importantes repercusiones negativas en la salud de los trabajadores.

Según datos del informe “Seguridad y Salud en el Trabajo”, elaborado por el Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral, en 2015, el 37% de los accidentes laborales (194.025) le ocurrieron a trabajadores temporales, que supusieron el 25,14% del total de contratos. Además, de 2014 a 2016, el número de trabajadores cedidos se ha incrementado en 59.000 más, cuyo índice de incidencia ha pasado de 337 a 423 en tan solo dos años.

Se están normalizando prácticas como los “reposos preventivos” y la “asignación de segunda ocupación” ante los accidentes de trabajo

Ante esta situación, desde USO exigimos medidas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y, sobre todo, de aquellos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad por el tipo de contrato que tienen (cedidos, de contratas o subcontratas, etc.), ante el aumento de la siniestralidad en los últimos años. A mismo riesgo, misma prevención.

En la Estadística de Accidentes de Trabajo apreciamos también que de 2007 a 2013, años marcados por la destrucción de empleo en plena crisis económica, se produjo un descenso del 56% en siniestralidad laboral. Es a partir de 2014, cuando el mercado laboral comienza a crear puestos de



trabajo, principalmente precarios y temporales, el momento en que se inicia un aumento significativo de los accidentes laborales pasando de 424.625 accidentes en ese año, a los 458.023 de 2015 y a los 555.722 que se produjeron en 2016.

Ante este incremento de los accidentes de trabajo es imprescindible que se abra un debate social acerca de la siniestralidad laboral, ya que da la sensación de que está asumido que enfermes o mueras en el trabajo, y exigi-

mos que todos los agentes involucrados en esta materia se comprometan a trabajar conjuntamente para que el trabajo no nos cueste la salud ni la vida.

Al igual que suben el número de accidentes, desde 2012 se aprecia también el aumento del índice de incidencia de accidentes (ratio de accidentes por cada 100.000 afiliados), pasando de 2.948,90 a 3.252 en 2015, y lo hace de igual forma en todos los sectores económicos.

De la misma manera que denunciábamos el aumento de la siniestralidad laboral, mostramos nuestra preocupación por la infradeclaración de las enfermedades profesionales que, según la OIT, provocan 6 veces más muertes que los accidentes laborales y exigimos la reforma del Real Decreto que las regula para que se puedan prevenir y reconocer en su justa medida.

Además, hay que tener en cuenta también la precarización de la prevención, tanto

por el importante papel que la legislación otorga a los servicios de prevención ajenos –con escasa presencia de técnicos de prevención en los centros de trabajo–, como por la Ley de Mutuas, que dificulta el reconocimiento de las dolencias derivadas del trabajo y permite las altas prematuras en contingencias profesionales y las propuestas de alta en contingencias comunes. Estas altas pueden conllevar la incorporación temprana de los trabajadores sin estar debidamente recuperados, lo cual puede no solo dificultar su recuperación sino agravar su dolencia y generar más riesgo de accidente al no estar al 100% de sus capacidades.

De 2014 a 2016, el número de trabajadores cedidos se ha incrementado en 59.000 más, y su índice de incidencia ha pasado de 337 a 423

Además, se están normalizando prácticas como los “reposos preventivos” y la “asignación de segunda ocupación” ante los accidentes laborales. Los reposos preventivos hacen referencia a aquellos en los que al trabajador, ante un accidente de trabajo, no se le permite acudir a la Mutua y es enviado a casa con un permiso, que puede ser incluso retribuido, atentando contra el derecho reconocido a la incapacidad temporal. En cuanto a lo que conocemos como “segunda ocupación”, consiste en que ante un accidente de trabajo que impida al trabajador seguir con sus tareas, se le asigna a éste una ocupación “compatible con su estado”, negándole una vez más su derecho a la recuperación mediante la incapacidad temporal.

Desde nuestro sindicato denunciábamos lo irregular de estas prácticas y las consecuencias perniciosas para la salud que conllevan.

Indefensión y pérdida de derechos ante la negociación colectiva limitada



Emilio Antero Torres Mejías.

A todo este contexto laboral se suma el hecho de que la Reforma Laboral facilita el descuelgue, una de las maneras de diluir la fuerza vinculante de los convenios colectivos, sobre todo si la causa es económica -basta con alegar la bajada de ventas o ingresos durante dos trimestres consecutivos-, así como las materias de las que la empresa o patronal se pueden descolgar. A pesar del descenso de empresas y trabajadores afectados en 2016, es altamente preocupante la deriva que está tomando las inaplicaciones de convenio sobre todo en el sector Servicios -ya de por sí precarizado y con salarios muy bajos- y en empresas de menos de 50 trabajadores, habitualmente las menos sindicalizadas y donde los trabajadores y sus derechos son más vulnerables.

Desde USO hemos defendido siempre que el sistema más adecuado es el de complementariedad de ámbitos y que tan negativa era la primacía absoluta del convenio de sector como lo es ahora la del ámbito empresarial, teniendo en cuenta que en España cerca del 99% de las empresas son PYMES, por lo que entendemos que se está produciendo un descenso de los derechos y generando una indefensión creciente debido a la poca presencia sindical en estas empresas.

UN NUEVO AENC QUE NO LLEGA

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva ha quedado prácticamente sin efecto, fundamentalmente en lo referente a las subidas salariales fijadas. Y desde los últimos meses de 2016 hemos conocido a través de los medios de comunicación que CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME habían puesto en marcha la

opaca y excluyente negociación del incremento salarial para 2017. De esta manera se vuelven a filtrar a la prensa líneas rojas y globos sonda, 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.

Y la realidad es que el teatro continúa. Estamos a mediados de mayo sin noticias sobre el incremento salarial pactado para 2017 y con cada vez menos información sobre qué se está negociando a espaldas de los trabajadores y trabajadoras.

Hasta la fecha solo se conoce que UGT y CCOO proponen un incremento salarial de entre 1,8 % y 3% y una cláusula de garantía salarial, y la oferta que puso encima de la mesa la patronal: incremento salarial desde el 1% hasta el 2%, más 0,5% variable. Esta oferta tiene letra pequeña y, por supuesto, va vinculada a resultados en ventas, Ebitda, reducción del absentismo, productividad, etc.

También, en el escueto comunicado público de esta propuesta de CEOE, se incluyen varios temas clave, que son lo que realmente motiva esta negociación:

1. Absentismo y todo lo relativo a contingencias comunes, es decir seguir dando una vuelta de tuerca al control de la IT, mantener la producción a costa de nuestra salud.

2. Dejar la ultraactividad exclusivamente al acuerdo de las partes, ahondando en la inseguridad jurídica y la pérdida de la fuerza vinculante de los convenios y la debilitación de la negociación colectiva.

3. Y finalmente, la guinda del pastel y en lo que seguramente no tendrán ningún problema en ponerse de acuerdo: Formación Profesional y crea-

ción del CONECO -Consejo Nacional de Negociación Colectiva-, que vuelven a apuntar a la búsqueda de nuevas fuentes de financiación y de "chiringuitos" excluyentes donde negociar a tres.

Lamentablemente, los 10,6 millones de trabajadores afectados por este acuerdo, según CEOE, según CCOO y UGT son 15 millones, tendrán que seguir esperando un acuerdo que no llega y que desde USO entendemos que seguirá la tónica de los últimos años, beneficiar a los negociadores y perjudicar a los afectados.



CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



- Reforzar la negociación en materias como formación, salud laboral e igualdad.

- Abogar por convenios sectoriales sin renunciar a negociar en la empresa.

- Ultraactividad: blindar las condiciones laborales de los trabajadores del sector o empresa hasta la firma del siguiente convenio.

- Incluir cláusulas para que la empresa no pueda inaplicar el convenio, o que sea imprescindible el acuerdo entre empresa y RLT.



- Incremento mínimo IPC previsto + 1,5%.

- Mantenimiento de cláusulas de revisión salarial.



- Jornadas de 35 horas semanales.

- Cláusulas que regulen el número de horas extras y su compensación, para evitar posibles abusos

- Grupos profesionales: especificar divisiones funcionales, niveles profesionales y salariales.



- Cláusulas para la promoción de contratación indefinida, conversiones de temporales a indefinidos y la ampliación jornada en contratos de tiempo parcial.

- Subrogación: defender su mantenimiento y vigencia donde está instaurada; potenciarla y mejorarla donde existe de forma ambigua, y establecerla donde no existe.

- Incluir cláusulas sociales en la contratación pública, eliminando como criterio único el precio del servicio.

106ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT



Del 5 al 16 de junio se celebra en Ginebra la 106ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, a la que acudirá en representación de USO el secretario confederal de Acción Internacional, Javier de Vicente. Más de 4.000 delegados, representantes de los Gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos, de los 187 Estados miembros acuden a esta cita mundial en Ginebra.

En la agenda de las múltiples comisiones y reuniones figuran una discusión general sobre la migración laboral –nuevo contexto y desafíos de gobernanza–, la revisión de una recomendación con vistas al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, así como una discusión sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales del trabajo con arreglo a la Declaración de la

OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Además de ello la conferencia tendrá la ocasión de renovar a los miembros del Consejo de Administración, aprobar el informe del presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General, resolver las cuestiones de carácter programático y presupuestario, así como concluir el informe y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.

Este último apartado, el cual se discute en la Comisión de Aplicación de Normas y Recomendaciones, es el que requiere una mayor atención por parte de los sindicatos; por ello USO suele centrar su asistencia a dicha comisión. En ella se evalúan los 24 casos - pactados entre patronal y sindicatos- que representan las

mayores violaciones de los convenios internacionales de la OIT en otros tantos países. A falta de establecerse la lista definitiva, es seguro que se analizarán en esta 106ª Conferencia los casos de Ecuador, El Salvador, Polonia, Ucrania y Malasia. España ya fue objeto de este seguimiento en dos ocasiones durante el período más álgido de la crisis.

Lo más preocupante para USO y para la mayoría de los sindicatos en esta nueva conferencia es la innegable situación de “calma tensa” que permanece tras el cuestionamiento realizado por los empleadores con respecto al derecho de huelga y su cobertura por el convenio 87 de la OIT. Para el movimiento sindical el derecho de huelga es lógicamente una línea roja infranqueable. Nadie olvida cómo, en el pasado reciente, el Grupo de los Empleadores bloqueó la conferencia poniendo en entredicho la jurisprudencia por parte de los expertos sobre el derecho de huelga y cuestionaron su competencia para interpretar los convenios de la OIT.

USO va a seguir en la línea de acción de defensa de la OIT y de la Organización de Naciones Unidas en su conjunto como marco de gobernabilidad de un modelo alternativo de globalización.

Expectativas limitadas del Pilar Europeo de Derechos Sociales

Desde USO consideramos que la presentación realizada por la Comisión Europea con su propuesta de un Pilar Europeo de Derechos Sociales deja una estela de expectativas limitadas con relación a lo que urgentemente necesitan los trabajadores y los ciudadanos: una Europa más social. Las medidas concretas no han sido puestas encima de la mesa, a excepción de un posible permiso parental retribuido de 4 meses de duración para el cuidado de los hijos y alguna otra.

Tras más de un año de tramitación y consulta pública de la iniciativa lanzada por el presidente Juncker, la Comisión se ha limitado a presentar una serie de principios y derechos

estructurados en tres categorías. En concreto sobre igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo; condiciones equitativas de trabajo, y por último, sobre protección e inclusión social. Con ellos, pretenden marcar un rumbo a las políticas sociales de los Estados miembros hasta el año 2025.

La intención parece ser la de regular mediante tres o cuatro directivas europeas un marco general y, a la par, instar a los distintos gobiernos al desarrollo de legislación y de planes propios, respetando el diálogo social en cada país. La complejidad de todo ello será la de encajar un convergencia al alza para toda la región.



SOTERMUN ayuda a 300 familias afectadas por el huracán Matthew



SOTERMUN acaba de concluir en Haití la promoción de un proyecto de emergencia humanitaria subvencionado por el Ayuntamiento de Gijón, en su convocatoria 2016, denominado "Emergencia humanitaria tras el paso del huracán Matthew en Torbeck, Houck y St. Jean". Las acciones han sido ejecutadas por la contraparte local, el Movimiento Socio Cultural para los Trabajadores Haitianos (MOSCHTA), en las comunidades de Torbeck, Houck y St. Jean, en el departamento Sur de Haití.

Con ello se ha pretendido dar respuesta a las necesidades inmediatas de 300 familias de dichas comunidades afectadas

por el huracán Matthew, a través de la entrega de kits de alimentos e higiene, agua embotellada, consultas médicas, entrega de medicamentos esenciales y productos de primera necesidad, a fin de reducir los efectos causados por dicho huracán minimizando los riesgos de contraer enfermedades infectocontagiosas por las personas damnificadas que aún permanecen en albergues temporales.

Durante la ejecución de este proyecto, las consultas médicas y la distribución de medicamentos fue realizada por personal sanitario desplazado con una unidad móvil, parte del cual procedía de la República Dominicana.

CARMEN SEVILLANO BLANCO es la recién elegida secretaria de Formación e Igualdad de la FTSP-USO. Se afilió al sindicato hace tres años y ha sido miembro de la Sección Sindical de Prosegur SIS en Madrid y delegada sindical en la misma empresa.

Antes de afiliarse a USO, y tras mucho tiempo dedicándose a formarse y a informar a compañeros sobre “lo que se mueve en el sector de la seguridad privada”, ya le apodaban “la sindicalista”, algo que jamás se ha tomado de manera peyorativa aunque, reconoce, “tampoco pasaba por mi pensamiento dedicarme al mundo sindical de la forma en que lo estoy haciendo ahora mismo”.

Nacida en Madrid hace “53 añitos nada más”, está divorciada y es madre de un chico y una chica, de 26 y 22 años, respectivamente. Le encantan los viajes, y “si es a un lugar cerca del mar, mucho mejor”, el cine, la música y, sobre todo, la lectura. “Y gracias a que ahora leo en digital, si no fuera por eso no tendría sitio en casa para meter tantos libros”, explica Carmen. Para ella también es fundamental mantener una relación lo más estrecha posible con sus seres queridos, tanto familiares como amigos.



LORENZO LASA MUÑOZ nació en Reus en 1975, aunque a los pocos meses se trasladó a La Rioja donde vivió 20 años y, a continuación, a Salamanca donde reside desde hace 22. Casado y con dos hijos, es un gran aficionado al deporte, ahora más dedicado al running, corriendo la distancia de medias maratones, aunque ha practicado y sigue practicando deportes como el fútbol, el rugby, las artes marciales y el atletismo. Intenta practicar todos los veranos snorkel y le encantan el cine y viajar.

Está afiliado a USO desde el año 2000 y ha ocupado distintas responsabilidades al frente de FEUSO Castilla y León, tanto a nivel regional como provincial. En la actualidad es secretario regional de la Federación de Enseñanza de Castilla y León,

secretario de Organización y Finanzas de USO Castilla y León y secretario provincial de USO Salamanca.

Confiesa que, desde un principio, la labor sindical le había llamado la atención para “intentar ayudar a otros y mejorar la situación laboral de los compañeros”, pero que tras conocer en profundidad y “de arriba abajo la USO y la familia que formamos” defiende estas siglas al máximo sintiéndose “orgulloso de pertenecer a este sindicato, por su ideario, por su labor tanto sindical como humana y por ser un modelo único de libertad y de autofinanciación”.



EMPAR M. ADELL LÓPEZ es barcelonesa, del 75, está casada y comparte su vida en el barrio del Poblenou con su madre, que padece Alzheimer y de la que es su principal ciudadora. Esta dedicación a su madre la compagina con una amplia actividad sindical. Desde que se afilió en 2008, ha desempeñado los cargos de presidenta de la Sección Sindical de KONECTA BTO de Barcelona, responsable de contact center de Cataluña, miembro de la Comisión de Garantías de la extinta FAGCID y miembro de las Coordinadoras de Servicios de Cataluña y Estatal. Desde noviembre ocupa la Secretaría de Formación y Comunicación de la Federación de Servicios (FS-USO).

“Creo que lo que me convirtió en sindicalista, fue una intoxicación por una supuesta fumigación en mi centro de trabajo de entonces; ver a gente enfermar de repente y la histeria que generó la situación, lo mucho que luchó la sección y la recompensa de poder ayudar a los compañeros y que finalmente el juez nos diera la razón... eso no tiene precio”, explica Empar. Nunca ha ambicionado cargos más allá de poder ayudar a quien lo necesite y “cuando la gente confía en ti, es una fuente de satisfacción. Hace muchos años que me dijeron que esto va con mi nombre, que en castellano es Amparo, y no tengo escapatoria”.

Empar se confiesa una apasionada de la repostería creativa y la cocina en general, la lectura, la música y le encanta salir al campo y buscar setas.



JUAN MANUEL DE PEDRO MARTÍN nació en 1962 en un pueblecito en la sierra de Guadalajara llamado Roblelacasa. Comparte su vida y aficiones -esquí, raquetas, natación, bicicleta, senderismo, piragua, caza, pesca, motos, etc. y sobre todo viajar y conocer mundo- con su mujer, con la que lleva 27 años de matrimonio, “una de las mejores decisiones de mi vida”, como nos confiesa.

Estudió FP de segundo grado de Electricidad y, desde los doce años, empezó a trabajar en varios oficios y hasta el día de hoy no ha parado. Fue en 1988 cuando tras una dura selección de personal, comenzó a trabajar en Unión Fenosa. se afilió al “que ha sido hasta hoy mi sindicato, USO”, nos comenta.

Un par de años después, se presentó a las elecciones con USO y tras cuatro años como delegado, fue elegido presidente del comité de empresa y representante del Comité de Delegados de la Sección Sindical, cargo que ha desempeñado hasta hace dos. “Ahora pertenezco a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Gas Natural Fenosa y desde octubre también desempeño la Secretaría de Afiliación y Representatividad de FI-USO, una secretaria de nueva creación. Estoy muy satisfecho de las labores desempeñadas hasta ahora y espero seguir trabajando por los derechos de todos”, explica orgulloso Juan Manuel.

De su experiencia sindical recuerda el momento de la fusión de Gas Natural y Unión Fenosa y las primeras elecciones conjuntas, donde hubo un conflicto muy importante, pues ni la empresa ni el resto de sindicatos mayoritarios en Gas Natural (CC.OO y UGT), querían que USO obtuviera representación. Finalmente, al tener nuestro sindicato una representación numerosa en Unión Fenosa, tuvieron que ceder tras muchas horas de trabajo y perseverancia, consiguiendo una buena representación.



ORGULLOSOS DE SER SINDICALISTAS DE LA USO



Roberto Tessier,
44 años, SIDENOR.
Estoy orgulloso de pertenecer a la USO por ser un sindicato distinto, alternativo y por tener una caja de resistencia única.



Julio Calleja,
53 años, de Bridgestone.
"Orgulloso de ser de USO porque son diferentes".



Joaquín Navarro,
40 años, Derivados Químicas de Murcia.
Orgulloso de ser de USO y comprometido con la nuevas generaciones para que un mundo donde la igualdad y el respeto a la vida sea una realidad.



Antonio Hernández,
35 años, miembro del Comité UTE Acciona La Generala (Almería).
"Orgulloso de ser de USO porque encontré el respaldo y la independencia que se necesita en un sindicato".



Eva Torres,
delegada de Konecta BTO en Barcelona. "Pertenece a la USO me ha permitido aprender del ámbito laboral con lo que he podido ayudar a mis compañeros, y conocer a muchos delegados. Me siento muy orgullosa de pertenecer a USO y muy orgullosa de mis compañeras de Sección".



Carmen Pages,
delegada en Konecta BPO en Bollullos de la Mitación. "Orgullosa de ser de USO porque me ha mostrado un sindicalismo honesto y desinteresado".



Juan Serna,
48 años,
profesor del colegio Saldaña de Burgos.
"Estoy en USO por su independencia, su eficacia y la cercanía a la hora de solucionar los problemas de los trabajadores/as".



Francisco Iniesta,
60 años, Centro de Atención a Personas con Discapacidad Aidemar.
"Soy de la USO porque me gustan las cosas pequeñas que van creciendo; también, porque sus orígenes son cristianos y a la vez se respetan todos los colores y creencias; además, por su carácter independiente".



Lola Bendicho,
35 años,
profesora de Música en el C.E. García Broch y Colegio Parroquial Santiago Apóstol del Cabañal. "Sin lugar a dudas, por su involucración y compromiso".



Rafael Nión,
funcionario en la Dirección Provincial del INSS en A Coruña.
"Orgulloso de ser de la USO por ser un sindicato libre".



Amparo Pérez,
funcionaria del Ayuntamiento de La Laguna. "Orgullosa de ser de USO porque es solidario".



Cristina Sales,
enfermera del Hospital Pac Taulí. "Orgullosa de ser de la USO por sus principios y transparencia".



Francisco José Núñez,
39 años, presidente del comité de empresa Prosegur SIS en Toledo.
"Orgulloso de ser de la USO por su compromiso con sus delegados y afiliados".



Nicodemus Pérez,
50 años, comité de Seguridad Integral Canaria en Tenerife.
"Orgulloso de ser de la USO, por su lucha incansable a favor de los trabajadores en general y de los de la seguridad privada en particular".



Ana Cortés,
31 años. Secretaria de Igualdad de la FTSP-USO Castilla-La Mancha y Secretaria de Finanzas de la USO Castilla-La Mancha.
"Orgullosa de ser de USO porque somos luchadores".

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