Unión Sindical

FRANQUEO CONCERTADO 01/946

www.uso.es

▪ Enero 2018
▪ Nº 174

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)

Una USO en marcha, con un equipo renovado

Joaquín Pérez da Silva, nuevo secretario general de la USO, junto con su Comisión Ejecutiva Confederal, nada más ser proclamados en Santander.

El 11º Congreso Confederal de la USO, celebrado del 22 al 24 de noviembre en Santander, eligió a Joaquín Pérez como nuevo secretario general con el 99% de los votos, produciéndose así un relevo generacional al frente de la Secretaría General, con un amplísimo respaldo de la organización. Pérez liderará a esta nueva USO, en marcha.

En su primer discurso como secretario general, Joaquín Pérez destacó que los próximos años "van a requerir un sindicalismo adaptable, con respuestas diversas, novedosas y creativas, porque el mundo ha cambiado y va a seguir haciéndolo, y con él han de adaptarse nuestras estrategias, planes de trabajo y herramientas. Nuevos tiempos que van a exigir nuevos escenarios jurídicos y marcos normativos, y que nos van a hacer conjugar la necesidad de seguir teniendo al sindicato muy pegado al centro de trabajo con otras maneras de atender nuevas realidades laborales", porque el sindicato no puede dejar sin respuesta a los trabajadores que desempeñan esos nuevos empleos, que están más expuestos a la precariedad.

En línea con dos de las resoluciones especiales aprobadas por el 11º Congreso, Pérez ha hecho referencia a la necesidad de democratizar el marco legislativo sindical y la regeneración sindical, porque "ha llegado el momento. No tiene ninguna justificación la actual discriminación existente para la promoción de elecciones sindicales, ni el actual sistema arbitral derivado de la reforma del año 1994. Porque las reglas de juego tienen que ser iguales para todos".

La nueva ejecutiva del sindicato, con Pérez a la cabeza, está integrada por David Díaz, al frente de la Secretaría de Organización y Atención a la Afiliación; Sara García, en la Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral; José María González, en la Secretaría de Economía y Digitalización; Dulce María Moreno, al frente de la Secretaría de Formación Sindical e Igualdad; Laura Estévez, en la Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales, y Javier de Vicente, en la Secretaría de Acción Internacional y Desarrollo Sostenible.

Los 300 delegados que se dieron cita en Santander eligieron también a los miembros de la Comisión de Garantías Confederal, presidida por José Carlos Garcés, y con Carmen Cabello y Nuria Vizcay como vicepresidenta y secretaria de actas, respectivamente. La Comisión de Transparencia Económica contará con Julio Salazar como presidente, Juan Antonio González como vicepresidente, y Lucía Nieto como secretaria de actas.

11 CONGRESO CONFEDERAL

Unanimidad para aprobar el último informe de gestión bajo la dirección de Julio Salazar

Julio Salazar despidió su tercer y último mandato al frente de la Secretaría General de la USO con la aprobación por unanimidad del informe de gestión presentado al pleno congresual.

En su intervención, Salazar agradeció a la Unión Territorial de Cantabria la acogida y organización, y a la delegación internacional y regional, su presencia en nuestro Congreso. Además, en la introducción a la presentación del informe, quiso destacar que el sindicalismo, en el contexto mundial de globalización en el que hoy nos movemos, es más necesario que nunca para luchar contra los nuevos modelos de esclavitud moderna.

Comenzó el análisis interno de este último mandato destacando la labor realizada por la Comisión de Transparencia Económica, cuya puesta en marcha se llevó a cabo en el mandato que concluía. Y también la satisfacción de haber visto materializada la constitución de la Federación de Servicios, que cerraba el círculo de la reconstrucción federal. Además, recordaba que durante el mandato hubo que afrontar el problema con el ex secretario general de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada, que se resolvió con éxito.

También en clave interna, pero a nivel territorial, Salazar destacó que se pudo hacer frente a los problemas organizativos y financieros de varias organizaciones, además de constituir la Unión Territorial de Castilla-La Mancha y conformar la Comisión Gestora de Extremadura. Nuevas sedes en Ávila, Ceuta y Toledo fueron otros de los logros internos en clave de territorio.

Tecnológicamente, en los cuatro años de mandato se avanzó en el proyecto de una *app,* que aseguró que fructificará en el mandato que daba comienzo tras el Congreso, y se incorporaron servicios de videoconferencia para facilitar reuniones más periódicas sin incurrir en costes de desplazamiento.

Una de nuestras piedras angulares, la Caja de Resistencia y Solidaridad, ha aumentado sus prestaciones mediante la ampliación del Reglamento a los casos de violencia machista. Una CRS que, tras los peores años de la crisis, no fue tan utilizada al descender la conflictividad.

Más afiliación que al inicio del mandato y una productiva política de acuerdos sectoriales y federales, así como el mantenimiento del número de delegados por encima de los 11.000 a pesar de la bajada del 10% de delegados en general, permitieron a la USO subir en representatividad del 3,4% en 2013 al 4,2% al finalizar el ciclo. Algo que también queda patente en la presencia de nuestra organización en la negociación de unos 450 convenios colectivos.

Sin perder de vista las fechas clave para las organizaciones sindicales, como el 1º de Mayo, el 8 de marzo, el 28 de abril o el 25 de noviembre, durante los cuatro años que se cerraban estuvimos presentes en movilizaciones por nuevos conflictos, como el blindaje de las pensiones, contra los Tratados de Libre Comercio o por el derecho de asilo y refugio.

Las actuaciones en materia de igualdad se centraron tanto en el ámbito pedagógico como de sensibilización, pero también sindical, con la negociación de más de 50 Planes de Igualdad y protocolos de actuación.

La juventud y los jubilados han vuelto a cobrar protagonismo en el sindicato, con el relanzamiento tanto del Departamento de Juventud como de la Asociación de Jubilados y Pensionistas, AJUPE, que ha repercutido en que los pensionados decidan seguir ligados al sindicato y en que la afiliación joven haya crecido.

La formación se ha cuidado en cuanto a salud laboral, debido sobre todo a un crecimiento de la siniestralidad producto de la poca inversión durante la crisis. En este ámbito, la USO ha presentado y ganado varias sentencias en materia de prevención en los últimos años.

La difusión de la actividad del sindicato y su componente corporativo se trabajaron con la elaboración del Manual de Identidad Corporativa y del Plan de Comunicación Confederal, además de con la difusión a través de las redes sociales y otros medios propios de las nuevas tecnologías.

Con respecto a la Formación, Julio Salazar destacó que ha seguido siendo una de las prioridades confederales, habiéndose incrementado el número de cursos a delegados sindicales y la formación internacional. La formación para el empleo, sin embargo, solo hemos podido ejercerla a través de sentencias judiciales que condenan a la Administración y a la Fundación Tripartita a incluirnos en la ejecución de planes anteriores de los que nos excluyeron en plazo.

La vocación internacional del sindicato se ha mantenido y ha crecido gracias a nuestra presencia en las grandes organizaciones sindicales internacionales, como la CSI, CES, TUAC y relaciones con la CST de las Américas y la CSI África. El ala más solidaria de este ámbito, Sotermun, ha superado durante este mandato un período complicado mediante la elaboración de un nuevo marco estratégico.

Como despedida, Julio Salazar incidió en que "la USO es cosa de todos", y que los logros no deben singularizarse. Asimismo, mostró todo su apoyo a la nueva ejecutiva que saliera del Congreso y que, en ese momento, encabezaría Joaquín Pérez en la candidatura oficial única hasta esa fecha, y también finalmente. "Lealtad y ánimo" para con los elegidos, y "seguir haciendo camino" entre todos fueron sus mensajes antes de someter el informe a votación del plenario, que lo aprobó por unanimidad.

Unión Sindical

Consejo de Dirección: *Comisión Ejecutiva Confederal*
Presidencia Editorial: *Joaquín Pérez da Silva*
Dirección: *Laura Estévez Fernández*
Consejo de Redacción: *Javier de Vicente Tejada, Sara García de las Heras, Dulce María Moreno Hernández, 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*

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

EDITORIAL

Renovados los Estatutos Confederales para afrontar una nueva etapa en el sindicato

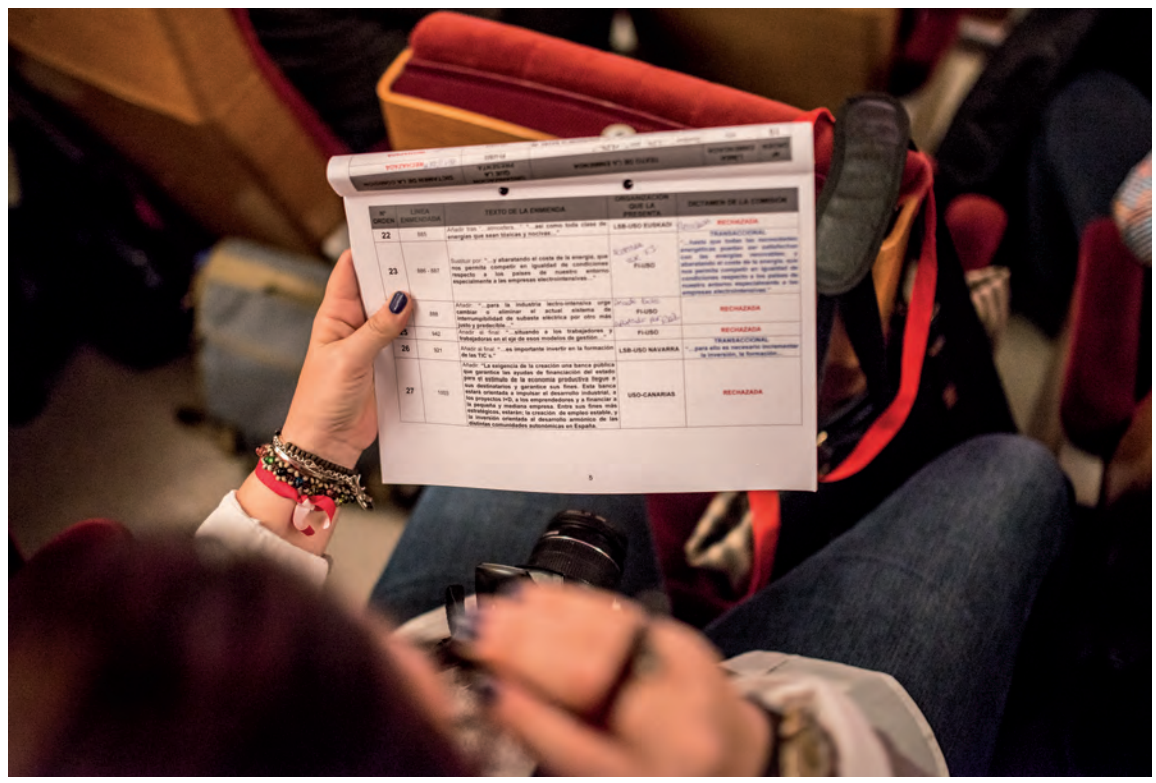
Durante la segunda jornada del 11º Congreso Confederal, los congresistas debatieron y analizaron las enmiendas presentadas a los Estatutos, que fueron aprobados por amplia mayoría con 247 votos a favor y 2 abstenciones.

Los Estatutos Confederales recogen el conjunto de derechos y deberes de los afiliados y afiliadas, los requisitos para adquirir o perder dicha condición y regulan el funcionamiento de los órganos Confederales de la USO, vinculando sus acuerdos a la estructura y órganos de las Uniones Regionales o Nacionales y Federaciones Profesionales Estatales.

Como novedades, los Estatutos que resultan de este Congreso recogen el desarrollo de un nuevo reglamento de régimen disciplinario y la elaboración de un código ético, la nueva composición de la Comisión Ejecutiva Confederal y la supresión de la limitación de mandatos, recogida en los anteriores textos estatutarios.

Durante este mandato, se desarrollará un nuevo régimen disciplinario, que deberá aprobar el Consejo Confederal, y será de obligado cumplimiento para la Confederación y todas sus estructuras territoriales y profesionales, cualquiera que sea su ámbito.

También será objeto de aprobación por parte del Consejo Confederal el nuevo Código Ético que contemplará, entre otros aspectos, el marco de conducta y actuación de permanentes, contratados y liberados sindicales a tiempo completo o parcial. No debemos olvidar que la USO ha sido el primer sindicato que aprobó un reglamento de conducta y actuación y que ahora va a ser revisado y reforzado con el Código Ético, que será debatido y aprobado en breve espacio de tiempo por los miembros del Consejo.



De igual forma, los Estatutos Confederales recogen la nueva composición de la Comisión Ejecutiva Confederal –artículo 49-, que pasa de seis Secretarías a siete, habiéndose alcanzado la paridad en este órgano con la incorporación de dos mujeres. La nueva Comisión Ejecutiva Confederal, encargada de desarrollar las directrices y las líneas estratégicas de la política sindical, económica y organizativa del sindicato, está compuesta por:

- Secretaría General.
- Secretaría de Secretaría de Organización y Atención a la Afiliación.
- Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral.
- Secretaría de Economía y Digitalización.
- Secretaría de Formación Sindical e Igualdad.

- Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales.
- Secretaría de Acción Internacional y Desarrollo Sostenible.

Los Estatutos Confederales resultantes de este 11º Congreso Confederal han eliminado la limitación de mandatos para todos los órganos que se recogían en los textos aprobados en el 10º Congreso. De forma natural, se está procediendo a los relevos en los cargos, como bien ha quedado de manifiesto con el ejemplo de Julio Salazar, quien ha cumplido con esta limitación de mandatos y ha abierto paso a una renovación generacional al frente de la Secretaría General del sindicato.

11 CONGRESO CONFEDERAL

Democratizar el marco sindical, la lucha contra la precariedad laboral y la respuesta sindical a la digitalización, objetivos de la Resolución Programa

El 11º Congreso Confederal de la USO aprobó por unanimidad, con 273 votos a favor, la Resolución Programa que recoge las líneas de acción del sindicato para los próximos cuatro años. La democratización del marco sindical, la lucha por la calidad del empleo y la respuesta del sindicato a la digitalización y a las nuevas formas de empleo que se están creando son las principales líneas de acción de la USO para los próximos cuatro años.

USO continuará, en este mandato, las reuniones con todos los grupos con representación en el Congreso para que se lleve a cabo una reforma de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para que, como tercera fuerza sindical con suficiente implantación en todas las CCAA, podamos competir en igualdad de condiciones y que los resultados de los procesos electorales y el cómputo de los mismos no nos penalice.

La Resolución Programa aprobada defiende que la negociación y los acuerdos en las reformas estratégicas requieren consensos de amplia base social, para lo que resulta imprescindible un cambio radical del actual modelo de diálogo social por otro más plural y transparente.

Sin un cambio legislativo en materia de elecciones sindicales y una modificación profunda de la LOLS, no habrá democracia real en el marco sindical de nuestro país, recoge la Resolución Programa. Hoy en día, los denominados sindicatos mayoritarios apenas ostentan el 68% de la representación de los trabajadores, pero sin embargo representan en exclusividad institucionalmente a trabajadores, desempleados y pensionistas.

La calidad del empleo es un eje de actuación permanente del sindicato que, a partir de este Congreso, se reforzará para propiciar un cambio profundo en el modelo productivo, apostando por reforzar el tejido industrial y de innovación para que el mercado de trabajo no se sustente mayoritariamente en el sector servicios, que está instaurando la temporalidad y los bajos salarios en el mercado laboral.

En este sentido, denunciar el abuso en los contratos de formación, la contratación a tiempo parcial, el uso abusivo de prácticas no laborales, las irregularidades en los procesos de subcontratación y la figura fraudulenta del falso autónomo serán ejes de nuestra acción sindical para contribuir a dignificar el empleo.

Además, es necesario humanizar el trabajo, a través de la negociación colectiva, para alcanzar una flexibilización laboral y de horarios adaptada a las necesidades de los trabajadores en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A través de la negociación colectiva, la USO seguirá apostando por potenciar el disfrute de permisos, reducciones de jornada, etc., por ambos progenitores, y por que los permisos sean iguales, intransferibles y pagados al 100%, primar la consecución de objetivos por encima del tiempo de trabajo y favorecer la movilidad interna en las empresas para poder acogerse a horarios más compatibles con la vida familiar, asegurando además que los nuevos empleos sean una oportunidad para mejorar como sociedad.

El sindicato está también preparándose para afrontar la digitalización y la disrupción tecnológica, para dar respuesta a las nuevas formas de empleo que se están desarrollando y que precisan de protección sindical para regular su actividad. Está claro que la digitalización y la robotización se están imponiendo en el mercado laboral y es imprescindible que se elaboren leyes que regulen estos nuevos puestos de trabajo, recoge la Resolución Programa aprobada durante el 11º Congreso Confederal de la USO.

11 CONGRESO CONFEDERAL

Resoluciones especiales con actuaciones específicas contra la precariedad y para la recuperación real de los salarios

El último debate planteado fue el correspondiente a las resoluciones especiales. A este 11º Congreso Confederal llegaron ocho, la mitad de ellas presentadas por las organizaciones y la otra mitad, por el Comité Confederal. Las ocho fueron aprobadas por el plenario y pasan a formar parte de nuestros textos fundamentales.

Cada una con sus particularidades, si hay una línea general que las una es la búsqueda del empleo estable con salarios dignos, el cuidado específico a sectores sensibles de la población, así como un marco sindical más saneado y plural.

1.- Una apuesta decidida por la recuperación de los salarios era la propuesta de la Federación de Industria. En ella, se pide combatir la devaluación salarial estructural ocasionada por la crisis, y que aleja a casi la mitad de la población de un proyecto de vida estable, con remuneraciones por debajo de los 1.000 euros. Por ello, la USO se va a marcar entre sus prioridades la recuperación del poder adquisitivo en general y de colectivos especialmente golpeados en particular, como jóvenes, mujeres e inmigrantes, que sufren una brecha salarial más sangrante.

2.- La contratación pública responsable es la reivindicación presentada por la FTSP. Con ella, la USO se compromete a luchar contra las licitaciones fraudulentas, por debajo del precio de convenio colectivo. Este problema, si bien llevan padeciéndolo durante años los vigilantes, no es exclusivo de este sector, y cada vez lo sufren más los trabajadores de empresas multiservicios, que acuden a los concursos únicamente para proveer de mano de obra a la empresa contratante, más sangrante cuando esta es la Administración. Las reivindicaciones se detallan con más profusión en el artículo conjunto de las federaciones de Seguridad Privada y Servicios de la página 8.

3.- A la integración, implicación y participación de la juventud en nuestro sindicato se dedicó la tercera resolución especial, presentada por LSB-USO Navarra. En ella se analizan el envejecimiento poblacional y la situación de los jóvenes en nuestro país, con la consiguiente tasa de emancipación ínfima, del 20%, entre los menores de 30 años. Ya que nuestro sindicato es el único estatal que cuenta con un 10% de afiliación joven, ha de promoverse su integración en las diferentes estructuras, así como adaptar la acción sindical y la comunicación a este sector de la población, que demanda nuevas formas para llegar a ellos. Igualmente, la USO debe tratar de acercarse a los jóvenes no trabajadores para que entiendan que el sindicalismo no depende únicamente de tener o no un contrato laboral.

4.- Las uniones de Castilla-La Mancha y Baleares presentaron en conjunto una resolución especial por la participación de las personas jubiladas y pensionistas que ahonde en la riqueza intergeneracional de nuestra organización. Dado que muchos de nuestros afiliados dejan la militancia activa o la propia afiliación al jubilarse, perdemos mucho del valor que estos sindicalistas experimentados pueden aportar a la organización. Por lo tanto, las uniones deben favorecer la permanencia de estos afiliados potenciando la presencia territorial de AJUPE-USO.

5.- La primera de las cuatro resoluciones especiales que llegaron desde el Comité Federal hace referencia al marco legislativo sindical, que insta a democratizar. Tras cuatro décadas de democracia, ha llegado el momento de que se regenere el marco legislativo que regula la vida sindical. Para ello, nuestras prioridades pasan por modificar el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, que discrimina a muchas organizaciones a la hora de promover y participar en elecciones sindicales. La democracia, como se ha demostrado en política, no puede ser cosa de dos, tal y como ocurre aún en el sistema arbitral, dominado por los dos sindicatos mayoritarios, pecando en ocasiones de parcialidad. Por todo ello, la USO debe promover por todas las vías posibles la modificación de la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical), para adquirir así la condición de "más representativo" con los mismos porcentajes que se marcan en el ámbito político.

6.- La regeneración sindical de nuestro país es otro de los compromisos a los que hemos llegado en nuestros textos. Incide esta sexta resolución especial en la perversión de que los dos sindicatos mayoritarios sean los únicos que puedan, por ejemplo, iniciar procesos electorales en las empresas sin representación, perjudicando así la pluralidad de elección. Por ello, desde la USO se acuerda demandar un nuevo modelo de diálogo social que no discrimine, que se revise el reparto del Patrimonio Sindical Acumulado, así como las subvenciones concedidas históricamente al bisindicalismo y la patronal para financiar sus estructuras. La USO exige ejemplaridad y transparencia de las organizaciones sindicales frente a la ciudadanía a la que representa y pedimos una legislación que regule la financiación de los sindicatos con base en esos principios de transparencia.

7.- La mejora de la acción sindical en las empresas multinacionales como un reto futuro que debemos afrontar. Frente a una realidad cambiante y global, el sindicato debe adaptarse a otra forma de hacer acción sindical, en empresas de fronteras líquidas donde la legislación vigente no es exclusivamente la del país de asentamiento. Por lo tanto, el objetivo de la USO para fortalecer el sindicalismo dentro de estas compañías pasa por extender la negociación colectiva en nuestro país, pero también hacer uso de la solidaridad internacional para que la participación sindical llegue a las plantas de otros países e igualar poco a poco las condiciones. Hay que reivindicar, entre otras medidas, que la legislación nacional regule la obligación de que estas empresas transnacionales con más de 500 trabajadores cuenten con mecanismos obligatorios de diligencia debida.

8.- La última de las resoluciones especiales versa sobre la transición justa ante la digitalización y la disrupción tecnológica. La industria 4.0 ha llegado sin que el mercado laboral haya podido transformarse a igual velocidad. Por ello, tenemos ante nosotros muchos retos cambiantes que nos tienen que llevar a un nuevo reparto de las horas efectivas de trabajo para crear los empleos que destruya la robotización, y a un sistema fiscal que se adapte a una cotización de menos trabajadores mediante la tributación de los beneficios tecnológicos sin coste laboral. Por lo tanto, la USO defenderá una transición con el menor efecto lesivo para los trabajadores y que permita el mantenimiento del Estado del Bienestar gracias a mecanismos no solo fiscales, sino también de protección social a nivel de las administraciones y de la negociación colectiva.

Basilio Febles, FTSP-USO.

Nerea Cabrera, LSB-USO Navarra.

Carol Abad, USO Illes Balears.

Javier de Vicente, USO CEC.

José Luis Fernández, Gabinete de Estudios.

Sara García, CEC.

Marino de la Rocha, USO Illes Balears.

11 CONGRESO CONFEDERAL

Retos y beneficios de la digitalización tecnológica

Los retos de adaptación, los riesgos para la estabilidad laboral y el futuro de las pensiones, pero también las mejoras en muchos puestos de trabajo, fueron algunos de los puntos abordados en el panel de expertos sobre digitalización y disrupción tecnológica.

El asesor especial de la Confederación Europea de Sindicatos, Patrick Itschert, abordó la tecnología desde el optimismo de avances históricos, como la llegada a la Luna o el coche no pilotado, pero remarcó los aspectos negativos que influirán en el marco laboral. En su opinión, la negociación colectiva es el único camino para amortiguar esas desventajas y para buscar una inclusión y transición equitativa para generaciones no digitales que no deben quedarse descolgadas del mundo laboral. Nuestro papel como sindicato, asegura, será clave.

Panel de debate sobre los retos de la digitalización y la disrupción tecnológica con expertos nacionales e internacionales.

Para el profesor titular de la Universidad de Cantabria José Ramón Llata García, doctor en Ingeniería Industrial y experto en Robótica, uno de los mayores retos es formar a los jóvenes no en conocimientos, sino en aptitudes, pues los cambios se dan casi de un día para otro. Recalcó, además, que la digitalización no puede ser un campo específico, sino una materia imprescindible para todas las profesiones.

Profesiones del futuro que preocupan a Pablo de Castro García. Como presidente de la Asociación Cántabra de Empresas de Nuevas Tecnologías, trató de ponernos en un escenario que ni él mismo vislumbra: qué profesiones se ofertarán de aquí a cinco años. Porque, afirma, el 85% de los puestos que se demandarán en 2030 no se conocen todavía. Estarán relacionados, eso sí, con las nuevas tecnologías, pero el reciclaje tendrá que ser continuo.

Reciclaje que debe llegar a la normativa. La investigadora sénior del Instituto Sindical Europeo, la doctora en Derecho y máster en Bioética Aída Ponce de León, reconocía que las leyes llevan un retraso creciente, pues no se puede legislar sobre lo que aún no existe, y cuando existe se desarrolla exponencialmente. Esas preocupaciones las explicó con el ejemplo del uso de robots en hospitales belgas. Sustituyen algunas funciones que realizaban diferentes asistentes sanitarios. ¿Qué pasa si el robot falla? ¿Le pedimos responsabilidades a quien lo programó, a quien dio mal la orden, al fabricante…?

Sobre la necesaria desconexión digital y la urgencia de abrir una discusión efectiva en los foros decisorios sobre las jornadas laborales habló el secretario general de nuestra Federación de Industria, Pedro Ayllón. Si los robots empiezan a destruir horas de trabajo, será necesario reducir las jornadas para que haya empleo para todos y debatir quién cotizará para el futuro de nuestras pensiones. ¿Deben tributar más las empresas con más beneficios y menos trabajadores?

INTERNACIONALES 11 CONGRESO CONFEDERAL

Gabriel del Río, de la CASC-República Dominicana.

Adolfo Aguirre, CSA.

João Felicio, CSI.

Ricardo Patah, UGT Brasil.

Julio Roberto Gómez, CGT Colombia.

Yaovi Beleki, CSI-África.

Delegación internacional.

11 CONGRESO CONFEDERAL

USO grita: "¡Stop violencia machista!"

Momento del acto reivindicativo en conmemoración del 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que se realizó en el 11º Congreso confederal de la USO.

Dada la coincidencia de fechas del 11º Congreso Confederal con el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, llevamos a cabo un acto donde se lanzó un mensaje alto y claro de toda la USO gritando: "¡STOP VIOLENCIA MACHISTA!"

Varias congresistas leyeron los párrafos del manifiesto del 25N y, para culminar, se proyectó un vídeo que pretende transmitir nuestra más profunda repulsa y condena firme contra la violencia machista, así como el compromiso de nuestra organización para sumar nuestras fuerzas en la lucha para la erradicación de esta lacra social que ha supuesto en nuestro país, hasta inicios de diciembre el asesinato de 8 menores y 46 mujeres, con otros tres casos aún en investigación. 23 menores han quedado huérfanos por estos crímenes. Es alarmante que las cifras de este año superasen ya en noviembre al total de asesinatos de todo 2016.

Desde la USO, hemos lanzado este año la campaña "SON VÍCTIMAS, NO CULPABLES" porque hemos querido destacar la victimización secundaria o doble victimización que padecen quienes sufren violencia machista y que hace que la mayoría de ellas no lleguen a dar el paso de denunciar su situación.

En la campaña, les hemos otorgado un papel protagonista a los delegados y delegadas en los centros de trabajo, para lo cual hemos editado un díptico que facilite la labor directa de los representantes de los trabajadores, quienes deben informar de cuáles son los derechos de las víctimas y acompañarlas en el proceso. Como organización, es fundamental que tengamos esta perspectiva en la negociación colectiva: convenios, acuerdos y Planes de Igualdad. Desde la USO, pensando en las situaciones terribles que se producen cuando falla la prevención, hemos incluido a las víctimas de violencia machista en nuestro reglamento de la Caja de Resistencia y Solidaridad para que sea una causa de cobertura en caso de invalidez o fallecimiento.

Una de las pocas buenas noticias de este 2017 ha sido la aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género. En la USO, celebramos que se haya llegado, con sus carencias, a un acuerdo tan relevante como este, resaltando uno de los principales puntos que siempre hemos exigido: que las medidas planteadas lleven un acompañamiento presupuestario. A pesar de la dotación presupuestaria inicial de mil millones a distribuir en cinco años, partimos de unos recortes tan brutales, con un descenso del 50% desde 2008 en la inversión en políticas contra la violencia de género, que entendemos que es necesario un compromiso económico real a largo plazo.

La Ley de Contratos del Sector Público entrará en vigor en marzo con un nuevo baremo para ofertas

Los fraudes denunciados por la FTSP-USO le han supuesto más de 100 millones de euros de pérdidas a las administraciones públicas

La contratación pública en España ha pasado de basarse en concursos públicos donde primaban la calidad y precio a auténticas subastas donde solo se valora el precio/hora del trabajador. La relación calidad/precio en los servicios, la formación y profesionalidad de los trabajadores, el cumplimiento de la normativa laboral vigente y el abono de los salarios a los trabajadores, e incluso el cumplimiento de los contratos entre administraciones públicas y las adjudicatarias, le importan poco a nuestra clase política, permitiendo la proliferación de numerosas empresas y empresarios pirata que solo buscan los mayores beneficios en el menor tiempo.

En nuestro sector, cerca de 20.000 trabajadores y trabajadoras, casi un 25% de los vigilantes en activo, reciben sueldos míseros, con reducciones del 20 al 30% de su salario mensual y unas condiciones de trabajo, turnos, salud laboral o conciliación de la vida laboral y familiar más propias de los tiempos de la esclavitud que de hoy.

La Administración carece de mecanismos de control posteriores a la adjudicación para verificar si las empresas concesionarias cumplen con sus obligaciones contractuales, abonan los salarios de forma correcta, si se ajustan a la normativa laboral vigente o, aún más grave, si cumplen con sus obligaciones de cotizaciones a la Seguridad Social y a la Hacienda Pública.

Así, las administraciones públicas fomentan, o al menos colaboran con estas "empresas pirata" que tanto dañan la economía familiar y el conjunto de la economía. Los Inspectores de la TGSS y de Hacienda, solo en los casos denunciados por la FTSP-USO, estiman los fraudes de estas empresas en más de 100.000.000 de euros, dándose casi todos en servicios adjudicados por la Administración.

La entrada en vigor, en marzo del 2018, de la Ley de Contratos del Sector Público ya contempla muchas de nuestras reivindicaciones:

1.- La legitimación de las organizaciones sindicales para interponer recursos ante los organismos públicos en materia de contratación pública.

2.- La obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al convenio colectivo sectorial estatal.

3.- La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación, basándose en la mejor relación calidad precio.

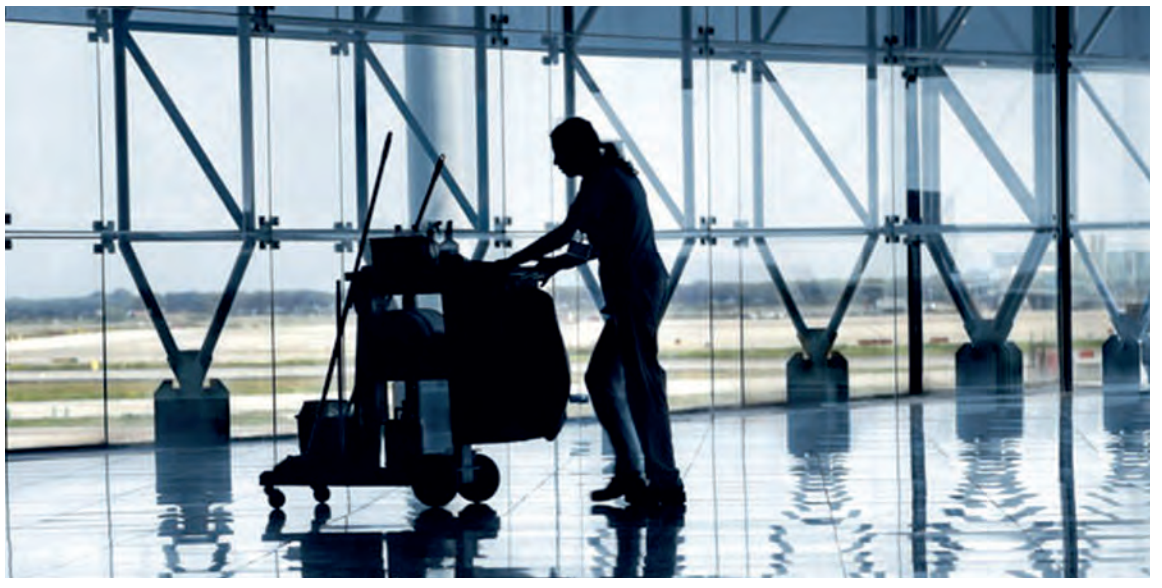
4.- El precio no podrá ser el único factor determinante de la adjudicación. Aquí hace mención a los contratos de seguridad privada, en los que deberá aplicarse más de un criterio de adjudicación, cuando lo real es que contemplará a todos los sectores con una mano de obra intensiva.

5.- Los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales gravosas o dolosas pueden ser motivo de rescisión de los contratos.

6.- Se crea la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación.

"Dado que esta ley entrará en vigor en unos meses, la FTSP realizará un seguimiento a la contratación pública para garantizar, entre otros, la libre competencia, y el cumplimiento de las empresas con sus trabajadores y con la Administración, en aras de garantizar un salario y condiciones de trabajo dignos para toda la clase trabajadora." Afirma Basilio A. Febles, secretario general de la FTSP-USO.

Las ofertas de hasta un 10% por debajo de la media y el uso de los centros especiales de empleo precarizan aún más el sector Servicios



La lucha por incluir cláusulas justas en los pliegos de condiciones de las administraciones públicas es también uno de los principales caballos de batalla de la Federación de Servicios.

Sectores donde las jornadas de mano de obra son intensivas y acaparan en torno al 90% del valor de la adjudicación, como limpieza, mantenimiento, ambulancias, ayuda a domicilio o centros especiales de empleo, se ven fuertemente afectados por ofertas temerarias que están en torno a un 10% por debajo de la media de las propuestas.

Conseguir la adjudicación es el fin, ya que saben que la Administración hoy por hoy no supervisa ni audita el cumplimiento posterior de los pliegos de condiciones. Esta dejación de funciones provoca un fraude de los caudales públicos y deja a miles de trabajadores en la cuneta. La mayoría de las licitaciones no regulan la subrogación de esos trabajadores ni en el pliego de condiciones ni en el convenio colectivo, por lo que muchos de ellos se ven abocados al despido al cambiar la prestataria del servicio. O, en el caso de seguir con la nueva empresa, sufren un recorte en sus condiciones económicas y laborales.

Resulta especialmente sangrante que estos abusos vengan respaldados por la inacción de las instituciones que más deberían proteger a unos sectores que ya de por sí sufren una precariedad extrema, con trabajadores que aun siéndolo están por debajo del umbral de la pobreza por culpa de la implantación salvaje de contratos parciales, medias jornadas, fines de semana, campañas especiales y efímeras… Cuando no, usurpando la lucha por la integración laboral de colectivos de diferentes capacidades, recurren a centros especiales de empleo para prestar alguno de esos contratos sin aplicarles el convenio colectivo propio del sector, sino el de los centros, ahorrándose mucho en salarios y ofertando puestos que no en todos los casos son adecuados para esos trabajadores.

Desde la FS-USO, consideramos la Ley de Contratos del Sector Público un primer paso para atajar estos ataques a los trabajadores, pero hasta que entre en vigor seguiremos denunciando las irregularidades que observemos y después vigilaremos por su adecuado cumplimiento.

FEP-USO reitera su exigencia del fin del caos retributivo en las administraciones

Ahora que el conflicto catalán ha puesto de manifiesto la diferencia salarial que existe entre los diferentes Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, parece que algunos sindicatos han descubierto de repente que esta diferencia se da existe también entre el resto de los empleados públicos.

Para la FEP-USO, este no es un tema nuevo, sino que venimos luchando contra ello desde hace muchos años.

Ya en 2011, Luis Deleito, Secretario General de la FEP-USO, manifestaba en rueda de prensa que, con los datos que obraban en poder del sindicato, se podía determinar claramente que existe un auténtico caos retributivo en el conjunto de las administraciones públicas, que ha derivado con el paso de los años en un incremento salarial descompensado entre las distintas administraciones.

Desde la FEP-USO, se viene reclamando desde hace años la homologación retributiva para pedir soluciones a esta deriva salarial que padecen los empleados públicos. Los procesos de transferencias han modificado sustancialmente el panorama retributivo en unos pocos años.

Los sindicatos, aunque alguno parece no haberse enterado hasta este año, no podemos vivir ajenos a este grave problema. No es lógico ni aceptable que, por el mismo trabajo, se perciba diferente retribución, dependiendo de la administración para la que se trabaje.

Diferencias que también denunciamos entre el personal laboral y el funcionario/estatutario. En algunos sitios, los laborales cobran más que los funcionarios y en otros, al revés.

FEP-USO ha elaborado, en los últimos años, diversas propuestas a la Administración y a los diversos grupos parlamentarios, reivindicando la creación de un grupo de trabajo que realice los estudios y propuestas oportunas para conseguir la homologación real, ya que las diferencias mensuales por el mismo trabajo llegan incluso a los 1.400 euros.

Para ello, proponemos algunas soluciones:

- Reconocimiento por parte de TODAS las administraciones de que existe un descontrol retributivo que debe ser armonizado.

- Creación de una Comisión de Trabajo o Grupo Parlamentario que estudie en profundidad esta situación y eleve propuestas.

- Controlar las retribuciones más altas para evitar que siga creciendo la diferencia salarial.

- Aumentar en las retribuciones la parte salarial (básica) y reducir, proporcionalmente, los complementos en su misma cuantía.

- Armonizar en el desarrollo estatutario del EBEP un sistema retributivo igual en todas las administraciones públicas que impida en el futuro perpetuar el caos.

- Creación de un nuevo cuerpo gestionado por la Administración General del Estado (podría ceder la gestión a las CC.AA., si estas quieren asumirla), en donde se integrarán los empleados públicos de la Administración Local. La AGE tendrá la competencia de la Oferta Pública de Empleo, gestión de personal y pago de nóminas, en colaboración con las administraciones locales.

- Eliminación de los complementos especiales que los empleados públicos que hubieran ocupado cargos de director general o asimilados disfrutan durante toda el resto de su vida laboral.

¡Por tu jubilación parcial! FE-USO emprende una campaña de recogida de firmas

Desde la Federación de Enseñanza de la USO, se ha puesto en marcha una campaña informativa y de recogida de firmas para solicitar a la Mesa del Congreso de los Diputados que anule la ley de 1 de abril de 2013 y se prorrogue de forma indefinida la disposición transitoria cuarta de la Ley General de Seguridad Social –con las condiciones que establecía antes del 1 de abril de 2013–, que permitía acceder a la jubilación parcial a una edad más razonable, con el consiguiente acceso al trabajo de la población más joven.

Los trabajadores de todos los sectores productivos vieron modificadas sus condiciones de acceso a la jubilación parcial de una forma muy negativa a partir del 1 de abril de 2013. No obstante, y gracias a la firma de convenios en las empresas -a la que se refiere la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la Ley General de Seguridad Social-, ha podido seguir aplicándose la legislación anterior. Así, hasta el 1 de enero de 2019, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores que, al cumplir 61 años y teniendo 6 años de antigüedad en la empresa, con un mínimo de 30 años cotizados a la Seguridad Social (25 en caso de discapacidad mínima del 33%) y el 100% de la jornada de trabajo, lo pacten con su empresa. Estos trabajadores podrán obtener una reducción máxima del 75% de la jornada laboral.

Con la nueva ley, los requisitos cambian, con un grado de exigencia mayor, y aumentando de forma progresiva. Hasta el punto de que, con la nueva ley, la reducción máxima de jornada será del 50%, obligando al empresario a pagar el 100% de la cotización del relevista. Este hecho supone una manifiesta sobrecotización que deberá asumir la empresa y que hará, de facto, que en su mayoría no acepten que el trabajador acceda a este tipo de jubilación. Más información en www.feuso.es

EZA y USO celebraron en Barcelona un seminario sobre "Sistemas educativos de calidad y objetivos de los modelos europeos"

EZA (Centro Europeo para Asuntos de los Trabajadores) y el sindicato USO organizaron un seminario sobre Educación en Barcelona del 12 al 14 de diciembre. Este foro, "Sistemas educativos de calidad y objetivos de los modelos europeos para 2020", fue coordinado por Imma Badia, secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de la Federación de Enseñanza de la USO.

El seminario fue inaugurado por Piergiorgio Sciacqua, copresidente de EZA. El secretario general de la USO, Joaquín Pérez, destacó durante la apertura el crecimiento de afiliación y representatividad de nuestro sindicato en los últimos años. María Recuero, secretaria general de la USOC, actuó como anfitriona y dio la bienvenida a Barcelona a toda la representación nacional e internacional, junto con miembros del Parlament de Catalunya y del ayuntamiento de Barcelona.

Una destacada delegación de FE-USO participó en el seminario, con la ponencia inaugural a cargo del secretario general, Antonio Amate, sobre la necesidad de un pacto educativo.

Impulso a la solidaridad internacional para fortalecer el sindicalismo y unos mínimos globales

Jaime Marcos Carbajo, responsable del sector de Energía, ha asistido en representación de la FI-USO al 41º Congreso Federal de la CGT del metal francesa, celebrado en Dijon del 20 al 22 de noviembre.

Allí, se puso de manifiesto que el sindicalismo a nivel global se ha visto enfrentado a una disminución de los derechos de los trabajadores, junto con una importante desafección política y sindical de la ciudadanía.

Por tanto, ya sea en Grecia, en Francia, en Argentina o en España, las reformas laborales están "precarizando" los derechos sociales de los trabajadores con el objetivo de aumentar la productividad y la competitividad, y de adelgazar los estados sociales tradicionales.

Si bien en Europa esa pérdida de derechos es progresiva y no atenta todavía contra la libertad y vida de las personas, en otros países, nuestros camaradas pagan a veces con su vida el derecho a sindicarse libremente. Este fenómeno resulta preocupante y se ve espoleado por el renacimiento de los movimientos de extrema derecha y nacionalistas.

Como resultado de todo ello, en el congreso, y como única solución posible vista desde el sindicalismo, se decidió dar un impulso a la solidaridad internacional para que se puedan afrontar todos estos retos del siglo XXI, haciendo frente a un capitalismo que no entiende de fronteras ni de sociedades.

Esta solidaridad internacional deberá proponer una serie de principios globales mínimos, como:

- Establecer un horario de trabajo máximo semanal.
- Derecho a la representación colectiva de los trabajadores y que esta vaya en consonancia con el tamaño de la empresa.
- Aumento salarial acorde con el coste de la vida, el reconocimiento de las cualificaciones y la igualdad laboral de los hombres y las mujeres.
- Situar el trabajo y al trabajador en el epicentro de la transformación social para modificar el sistema de producción y para un mejor reparto de la riqueza.

Desde la FI-USO, agradecemos la invitación a participar en este debate por parte de nuestros compañeros de la CGT Francesa y, suscribiendo plenamente las conclusiones a las que se llegó en el Congreso, seguiremos apostando por una participación internacional solidaria al máximo nivel.

La accidentalidad en 2017 no deja de crecer

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha publicado en su web los datos de accidentalidad relativos a los diez primeros meses de 2017. Haciendo un balance de estos, es posible indicar que, a falta de los dos meses restantes para cerrar el balance anual, sigue confirmándose el creciente incremento del número de accidentes en nuestro país.

Considerando los resultados del período que va de enero a octubre de 2017, y comparándolos con el pasado año, cabe destacar las siguientes conclusiones:

- El número de accidentes que han producido baja ha sido de 489.451, lo que se traduce en un incremento del 5,5%. De ellos, 423.598 ocurrieron durante la jornada laboral y 65.863 fueron in itínere. Por lo tanto, aumentan un 5,4% los accidentes en jornada y un 5,9% los accidentes in itínere.
- El número de accidentes durante la jornada laboral asciende de forma importante (un 5,4% los leves, un 7,1% los graves y un 5,8% los mortales).
- El número de accidentes in itínere leves y graves crece considerablemente (un 5,9% los leves y un 11,2% los graves). Como dato favorable, mencionaremos que los mortales in itínere se reducen significativamente (un 7 %).
- Suben los índices de Inciden-cia de accidentes en jornada de trabajo, salvo en determinados sectores, lo que en términos globales supone un incremento del 1,4%.
- El número de accidentes de trabajo sin baja notificados se traduce en un incremento del 0,9%.

En relación a los datos expuestos, que estos resulten en términos generales peores mes a mes que los de 2016 confirma que las políticas públicas en el ámbito laboral adoptadas desde hace tiempo no están siendo eficientes para la creación de puestos de trabajo más estables y seguros.

Desvincular "lo que se crea" del "cómo se crea" solo contribuye a enmascarar números estadísticos de aumento de empleo, los cuales llevan detrás elementos tales como la temporalidad laboral, el aumento de las subcontrataciones, el empobrecimiento creciente de la clase trabajadora, sistemas organizativos con escaso compromiso preventivo, menor control sobre las condiciones de trabajo, mayores situaciones de peligro en los lugares de trabajo, más daños derivados del trabajo y un mayor número de afectados directa o indirectamente por los mismos.

Con base en ello, desde la USO resaltamos la necesidad de que las políticas de empleo estén estrechamente vinculadas con la PRL de manera continua y sostenida, de forma que los puestos de trabajo que se generen no estén sujetos a la precariedad como tendencia global y reúnan las debidas condiciones de seguridad para la población trabajadora que los desempeña.

ACCIDENTES ENERO—OCTUBRE 2017 (AVANCE)				
	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR	
	2016	2017	ABSOLUTAS	RELATIVAS EN %
TOTALES	464.086	489.451	25.365	5,5
EN JORNADA DE TRABAJO	401.918	423.598	21.680	5,4
IN ITINERE	62.168	65.863	3.685	5,9

Avance Enero-Octubre 2017 de la Estadística de Accidentes de Trabajo, que elabora la S. G. de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

CONÓCENOS

Jaime Marcos Carbajo, salmantino de 36 años, es el responsable del Sector de Energía en la Federación de Industria de USO. Afiliado a la USO desde 2015, es licenciado en Derecho y trabajador de Gas Natural Fenosa desde hace 10 años. Entre sus aficiones, están el deporte, viajar y la lectura.

El pasado mes de noviembre, tuvo la oportunidad de asistir a un congreso sindical internacional, lo que ha supuesto para él una gran experiencia al comprobar la solidaridad internacional entre los compañeros de los diferentes sindicatos de todo el mundo. "Me abrió los ojos respecto a los problemas que sufren los trabajadores del mundo entero, y que es necesario una unión mundial superando nuestros conflictos regionales, para poder afrontar los desafíos globales", explica Jaime.

Dolores Marta Espinosa Padilla, más conocida como Lola, y luchadora incansable, es la presidenta del comité de empresa de Seguridad Integral Canaria y secretaria de Igualdad y Relaciones Institucionales de la FTSP-USO Canarias. Tinerfeña del 69, está divorciada y tiene dos hijos, de 11 y 16 años, con los que le gusta disfrutar de la vida. Entre sus aficiones, leer, nadar y montar a caballo.

Lola está sufriendo directamente las consecuencias de las empresas pirata, pues lleva tres meses sin cobrar su sueldo. Una situación complicada, según nos confiesa, porque es "muy difícil cuando te han devuelto el seguro de tu coche, cuando no tienes dinero para gasolina o te cortan el teléfono", y porque, además, "se intenta conseguir que no continuemos nuestra labor sindical".

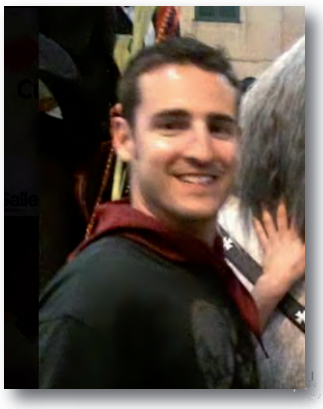
Lola ha sido despedida, amenazada, han amenazo a sus hijos, pero confiesa que aunque existen días malos, "siempre algún compañero o compañera te dice algo que te hace volver a la lucha y no decaer. Esta lucha es larga y lenta, pero para eso estamos". En los últimos días, ha tenido el privilegio "de hablar con la hija de un compañero, que está en huelga de hambre ,y ver a esa jovencita de 18 años luchando por todos nosotros, en lugar de estar con sus amigos y amigas, soportando críticas de ignorantes". Una situación que le ha hecho ver que, por personas como ella, ha valido la pena todo lo vivido hasta ahora y todo lo que pueda venir.

ORGULLOSOS DE SER SINDICALISTAS DE LA USO

Carlos Javier González,
44 años, SIDENOR.
"Orgulloso de pertenecer a la USO por ser un sindicato honrado y decente".

Noelia Franco,
delegada en Konecta BPO Sevilla.
"Orgullosa de ser de USO porque es un sindicato desde el cual puedo defender dignamente a mis compañeros. Un sindicato en el que se puede hablar sin coaccionar al contrario por pensar distinto".

Marta Marcos,
delegada en Konecta BPO en Bollullos de la Mitación.
"Orgullosa de ser de USO porque es un sindicato que me permite tener autonomía en las decisiones, que es independiente frente a los partidos políticos y es el único que conserva algo tan importante como la CRS, mostrando así su apoyo ante nuestras dificultades y reivindicaciones".



Pedro Llofriu,
Colegio La Salle de Palma de Mallorca, 40 años.
"Estoy orgulloso de pertenecer a un sindicato en el que la prioridad son los trabajadores/as".

Lidia Pérez,
funcionaria en la Dirección Provincial del INSS en A Coruña.
"Orgullosa de ser de la USO por ser un sindicato independiente".

Marina Garrido,
29 años. Coordinadora de la Federación de Servicios de USO Toledo y representante de Juventud USO Castilla-La Mancha.
"Con la USO, el sindicalismo vuelve a existir".

Pedro Luengo,
secretario general de USO –Emtusa, Gijon. "Es un orgullo para mí pertenecer a la USO por el gran equipo humano que lo compone, además de la gran experiencia adquirida a través de los años y, sobre todo, por el compromiso adquirido con la sociedad de seguir siendo un sindicato independiente. En definitiva, la USO es un sindicato de toda confianza".

Julia Ruiz,
afiliada de la FTSP-USO. "Porque USO ha solucionado diferentes conflictos laborales que he tenido. Son personas atentas y comprometidas con su labor, así que les doy las gracias por toda la ayuda que me han brindado".

Antonio León,
32 años, delegado en ELTEC IT Services.
"Estoy orgulloso de ser de la USO porque es un sindicato libre, reivindicativo, en el que tenemos autonomía para luchar por los derechos de todos los trabajadores".

Los gobiernos de la UE reconocen los derechos sociales

El pasado 17 de noviembre, el Pilar Europeo de Derechos Sociales fue proclamado y firmado por los jefes de Estado y de Gobierno de la UE reunidos en Consejo, junto con el Parlamento y la Comisión europeos, en la Cumbre de Gotemburgo.

La USO, junto a los demás sindicatos afiliados a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), se felicitan de esta manifestación de buenas intenciones de nuestros dirigentes. De hecho, era muy necesario volver a poner los derechos sociales en el primer plano de las preocupaciones después de una década de ciegas políticas de austeridad, destructoras de los derechos sociales y laborales.

A partir de ahora, con los 20 principios y derechos que establece, este Pilar es una buena base de trabajo, pero, para que surta efectos reales y mejore la vida de los ciudadanos europeos, debe ir acompañado cuanto antes de un plan de acción de la Comisión Europea y de los Estados miembros con nuevas iniciativas legislativas, políticas, y otras medidas y acciones concretas: la ciudadanía ya no puede esperar más.

Entre otras acciones, la CES reclama revisiones y mejoras de las directivas existentes para asegurar igual salario por trabajo igual en toda la UE, igualdad de género y mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, y el acceso universal a la protección social para todos los trabajadores.

La CES espera también el establecimiento de una Autoridad Laboral Europea cuya misión será contrarrestar los abusos y el fraude, respaldar el diálogo social y la negociación colectiva, contribuir a una transición justa hacia una economía baja en carbono, y a una digitalización y globalización más equitativas. Finalmente, los ciudadanos necesitamos que el denominado Semestre Europeo no sea solo un plan económico que se limite a aplicar rígidas reglas presupuestarias, sino también un programa social que refleje los principios del Pilar.

Carlos Solas, In Memoriam

Las casualidades del destino ¿?, hicieron que, coincidiendo con la clausura del 11º Congreso Confederal de la USO el pasado 24 de noviembre, un infarto súbito se llevara la vida de Carlos Solas Ruiz.

Carlos (Logroño 1943-Alberite 2017) fue un infatigable trabajador que dedicó su vida a la militancia sindical, y fundamentalmente a la USO dentro de ella.

Fundador de la Asociación de Trabajadores Riojanos y de la Confederación General Democrática de Trabajadores, puso en marcha en 1978, a partir de las mismas, la USO de La Rioja, para desempeñar posteriormente diversas responsabilidades confederales: presidente de la Comisión de Revisión de Cuentas, secretario confederal de Acción Sindical durante 15 años, director del Centro Confederal de Formación y Acción Social, y presidente de AJUPE, fueron entre otras las labores dirigentes asumidas en su dilatada trayectoria sindical.

Pero Carlos fue, sobre todo, un militante siempre dispuesto a la colaboración, siendo las últimas facetas, en las que como siempre se volcó, las de ayudar en la formación de representantes sindicales, la organización de viajes estivales de la USO de La Rioja y la recopilación de entrevistas y documentación para el archivo confederal de la memoria histórica.

Persona vitalista, exigente, de profundas convicciones, extravertida, se crecía ante las dificultades y tenía el don de "verlas venir", de adelantarse a los acontecimientos. Una persona sólida para tiempos líquidos, que dijera el escritor J.M. Rodríguez.

Pero posiblemente los epítetos que mejor definirían la impronta personal de Carlos serían los de ser un hombre recto, honesto, desprendido, solidario y comprometido hasta la médula con la causa sindical.

La lectura, la fotografía, la conversación con los amigos y el estar con los nietos que le han dado sus hijos Iván, Silvia y Sergio eran sus principales aficiones y afectos.

Te queremos recordar, Carlos, desde la memoria que tú contribuiste a mantener viva, como el amigo, el compañero y el trabajador que hizo de su vida una entrega absoluta a tan buena y bella causa como es la Unión Sindical Obrera.

Hasta siempre, compañero del alma, compañero.

Julio Salazar

Nuevos frentes y prioridades sindicales de la CSI

Entre los días 29 de noviembre y 1 de diciembre, la USO ha participado en Bruselas en la 17ª reunión del Consejo General de la Confederación Sindical Internacional (CSI), cuyo eje central de agenda ha estado dedicado a fijar las prioridades sindicales para reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras. La sesión vino precedida del encuentro del Comité Mundial de Derechos Humanos y Sindicales.

Para el próximo 2018, la CSI insistirá en los nuevos frentes de la acción sindical: eliminar la esclavitud moderna, controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro y defender iniciativas para una transición justa ante el cambio climático en los procesos de transformación industrial.

El Consejo General ha discutido también los preparativos para el 4º Congreso de la CSI que tendrá lugar en Copenhague en diciembre de 2018. El Congreso incluirá una resolución con un amplio capítulo dedicado al Futuro del Trabajo, tal y como hiciera la USO en su reciente 11º Congreso Confederal.

SOTERMUN activa ocho proyectos de cooperación con la CSA-CSI y la CSI-África

La 34ª reunión de la Junta Directiva de SOTERMUN, celebrada el 29 de septiembre de 2017, aprobó, por unanimidad, la concesión de ocho nuevos proyectos de cooperación al desarrollo, con cargo a fondos propios, que están siendo ejecutados durante el último trimestre de 2017 por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA-CSI) y por la Confederación Sindical Internacional para la región de África (CSI-África).

En las Américas, los proyectos son: "Organización y empoderamiento de trabajadores mineros artesanales en el triángulo minero de Nicaragua"; "Organización y empoderamiento de trabajadores de la economía informal en el sector Masaya-Caterina de Nicaragua"; "Terciarización de los sectores de las telecomunicaciones, portuario, hidrocarburos y pesquería en Perú"; y "Evalua-ción sobre trabajo forzoso por CUT-A de Paraguay y denuncias presentadas a la OIT".

Para África: "Lucha sindical contra el trabajo forzoso en Mauritania"; "Fortalecimiento de las capacidades de los dirigentes sindicales de la economía informal para un mejor enfoque de organización y gestión de las iniciativas de economía social en Burkina Faso"; "Fortalecimiento de las capacidades de los dirigentes sindicales de la economía informal para un mejor enfoque de organización y gestión de las iniciativas de economía social en Benín", y "Fortalecimiento de la Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT) y Unión General de Sindicatos Libres de Togo (UGSL)".