

Edita: Unión Sindical Obrera

C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º - 28001 Madrid · Telf.: + 34 91 577 41 13

www.uso.es · Facebook: UnionSindicalObreraConfederal · Twitter: @USOConfe

USO pide formación y políticas de empleo para acabar con el paro de larga duración

La última Encuesta de Población Activa, que dejaba buenos trazos gruesos en cuanto a la situación del empleo en España, evidenciaba sin embargo que hay una amplia mayoría de parados en riesgo de no volver a reengancharse al mercado laboral. Según el informe "Paro de larga duración: edad y género", elaborado por el Gabinete de Estudios de USO, "ahora mismo, hay un 52% de parados que llevan más de un año sin encontrar empleo. Pero es que casi todos ellos, el 37%, son parados de muy larga duración, con más de dos años en el desempleo. Son personas que ahora mismo se encuentran en riesgo de quedar excluidos del mercado laboral, y que necesitan unas políticas acti-

vas de empleo que de verdad se correspondan con los puestos demandados", reclama Laura Estévez, secretaria de Comunicación y Estudios Sindicales de USO. Unos porcentajes que tienen detrás personas: 1.780.100 parados de larga duración y 1.274.600 de muy larga duración, sin siquiera subsidio de desempleo.

Esta década de crisis ha coincidido con un proceso de digitalización vertiginoso de los empleos, lo que ha ido dejando apartados de los procesos de selección a muchos trabajadores sin cualificaciones tecnológicas. "Se ve en que hoy hay más parados de larga duración que antes de la crisis, en concreto el doble que en 2008. Y, además, 1 de cada



4 parados tienen entre 45 y 55 años, el tramo de edad al que, por regla general, le cuesta más adaptarse a las nuevas tecnologías. Por ello exigimos un plan eficiente de formación que permita una transición justa a la digitalización de estas generaciones que se están quedando descolgadas. Un plan de formación que debe financiarse, planificar-

se y ejecutarse directamente desde las Administraciones Públicas, sin derivar fondos a empresas u organizaciones", concreta Estévez.

"Por desgracia, no hay estudio que elaboremos en el que no sobresalgan datos de brecha de género, y en este caso también ocurre así: salvo entre los parados de uno a

tres meses, en todos los tramos de edad hay más mujeres desempleadas que hombres. Y en el caso de las de muy larga duración, suponen 50.000 mujeres más. Hay 300.000 mujeres entre los 45 y los 60 años que llevan más de dos años sin encontrar un trabajo", denuncia la secretaria de Comunicación y Estudios Sindicales de USO.

La temporalidad salva los datos de paro, pero castiga a mujeres y parados de larga duración

El clásico respiro del verano para el paro en España sigue sin dar alegrías en cuanto a la estabilidad y calidad del empleo: se sigue profundizando en la temporalidad y marginando cada vez más a las mujeres y los parados de larga duración, a quienes les resulta

muy complicado reencontrarse al mundo del trabajo.

Con respecto a 2017, el paro masculino ha bajado más que el doble del femenino (-9,1% respecto a -3,78%). En nuestro país, seis de cada diez parados registrados son mujeres.

Y en cuanto a los parados de larga duración, suponen ya más de un tercio de los desempleados totales.

Desde USO consideramos que el plan de choque global por el empleo estable es más urgente que nunca, la autorregulación

del mercado laboral siempre va a cebarse con los colectivos más débiles.

USO denuncia que la productividad española en verano, se pone al servicio de empleos estacionales. Lo que antes eran contratos estivales para estu-

diantes, hoy son el modo de vida de muchos trabajadores. En la actualidad, el empleo precario es la tónica del mercado, por lo que deben implantarse ya fórmulas de castigo fiscal al abuso de la temporalidad en las contrataciones por parte de las empresas.

La Encuesta Anual de Coste Laboral certifica que la recuperación no llega aún a los salarios



Según la Encuesta Anual de Coste Laboral del año 2017, el salario anual bruto por trabajador fue de 22.806,95€, con un incremento del 0,1% respecto a 2016.

Durante la crisis y la llamada recuperación económica, los salarios se están quedando atrás y, a pesar de los beneficios empresariales y el crecimiento de los indicadores económicos, los trabajadores y trabajadoras seguimos perdiendo poder adquisitivo.

Una muestra de esto, tal y como denunciábamos desde **USO**, es la caída del peso de los salarios en el PIB, que se encontraba en el 50,89% en 2009 y pasa al 47,29% con que se cerró 2017.

Los salarios no crecen al ritmo del PIB, ni tampoco del IPC, que en 2017 se cerró en el 1,1%, un punto más que el aumento de los salarios, “una situación que genera desigualdad y pobreza. La recuperación de la economía ha sido, en gran parte, gracias a la deva-

luación salarial”, acusa Sara García, secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de **USO**.

La Encuesta Anual de Coste Laboral también deja claras las diferencias y desigualdades en función de la comunidad autónoma: Madrid, País Vasco y Navarra se mantienen con los costes laborales más altos, mientras que Extremadura, Canarias y la Región de Murcia, con los más bajos. Un ránking que se repite año tras año, “como también es habitual que las actividades con mayor coste laboral sean las vinculadas con industria, energía y finanzas, mientras que el sector servicios, en especial la hostelería, sea el de los costes más bajos”, continúa García.

Respecto a la regulación de las relaciones laborales, se destaca que solo un 1,8% de los centros de trabajo sufrieron inaplicaciones de convenio, más conocidas como “descuelgues”, el mismo número de centros que el año anterior, pero con un descenso en el número de trabajado-

res y trabajadoras afectados. “La reducción del número de trabajadores afectados por los “descuelgues” es debida a que cada vez son más las PYMES las que recurren a esta medida, por lo que los centros de trabajo afectados son los de menor plantilla y, por regla general, del sector servicios, con lo cual a la precariedad salarial se suma la vulnerabilidad porque las pequeñas empresas son las me-

nos sindicalizadas”, explica la secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de **USO**.

Encuesta tras encuesta, “desde **USO** tenemos que volver a destacar que, durante estos años, la evolución de las condiciones laborales, así como salariales, y su peso en la riqueza nacional, no ha contribuido a corregir situaciones de desigualdad, sino a agrandarlas”, incide Sara García.

Junto con la precarización y la pérdida de derechos de la Reforma Laboral, en los años de crisis se han firmado tres acuerdos para empleo y la negociación colectiva, y en todos ellos el fondo del asunto era común; moderación salarial y facilitar

la flexibilidad interna. “Eufemismos que sirven para definir el recorte salarial y pérdida del poder adquisitivo de trabajadoras y trabajadores, y carta blanca a las empresas para disponer de nuestra jornada laboral prácticamente a su antojo. El IV AENC tampoco va a suponer que sea la hora de saldar la deuda con los salarios. Plantear una subida de entorno a un 2% más un 1% variable en función de la productividad y de la situación de la empresa para cada año del acuerdo no va a posibilitar la recuperación de lo perdido en estos años de sacrificio de los trabajadores y trabajadoras”, arremete la secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de **USO**.

El IPC evidencia mes tras mes que los salarios no van acordes al desarrollo de la economía

La subida de los precios de julio constata la denuncia que, no por repetida mes tras mes, debemos hacer desde **USO**. “No se trata únicamente de que la inflación ya se haya instalado por encima del 2%, es el tipo de productos que la elevan. El ocio, la cultura y los paquetes turísticos la rebajan ligeramente, pero no son los productos indispensables para una familia. La alimentación se ha encarecido el

1,8% y el transporte, con los carburantes en el disparadero, prácticamente un 6%”, denuncia Laura Estévez, secretaria de Comunicación y Estudios Sindicales de **USO**.

Cuando se habla de recuperación aludiendo a crecimiento macroeconómico y del PIB, “parece una burla contra los trabajadores. Poco le importa al común de la ciudadanía que se recuperen los ingresos de las

grandes compañías y los índices bursátiles. Al final, la realidad que llega a las casas es que la última encuesta del coste laboral calcula una subida del 0,1% en los ingresos en nómina de los españoles y los precios llevan ya tres meses subiendo por encima del 2%. No hay por dónde maquillararlo: es un empobrecimiento constante de los asalariados, pensionistas y población en general”, sentencia Estévez.

USO pide fomentar la formación dual para los jóvenes y aplicar sin abusos el contrato formativo



Con motivo del Día Internacional de la Juventud, el 12 de agosto, USO elabora su informe anual sobre la "Juventud en España", que sigue arrojando datos preocupantes.

Del total de parados de larga duración menores de 30 años, el 73,09% tienen solo el título de la ESO o ni tan siquiera. Sin embargo, el paro de este tipo entre universitarios no llega al 8%. Llama la atención que el desempleo es más alto entre quienes han cursado estudios superiores por los planes de Bolonia que quienes tienen una antigua diplomatura o licenciatura.

Lo que las estadísticas no recogen es cuánto de ese empleo para jóvenes universitarios se adecúa realmente al grado de formación que tienen. "El 55% de los contratos a jóvenes en 2017 fue de menos de tres meses y solo un 8,19% de la contratación fue estable. La tasa de estabilidad entre los menores de 30 años sigue sin llegar a

niveles anteriores a la crisis. En 2008, estaba por encima del 11%", denuncia Dulce María Moreno, secretaria de Formación Sindical e Igualdad de USO.

Por ello, "pedimos que se mejoren las políticas de Garantía Juvenil para que se ajusten a la realidad y sean efectivas, y no estén superpuestas a la existencia de fondos europeos. Queremos igualmente que se potencie la formación profesional, ofertando más plazas de formación dual. Los jóvenes son, junto a los mayores de 50 años, quienes más sufren el paro de larga duración. Tanto para su correcta inserción laboral como para potenciar la capacitación de quienes no tienen estudios, USO propone que se extienda y aplique sin trucos el contrato formativo", añade la secretaria de Formación Sindical e Igualdad de USO.

Jóvenes pensionistas

Aunque parezca una obviedad, no todos los pensionistas son jubilados, y existe un gran

número de jóvenes encaminados hacia la precariedad vitalicia por el hecho de ser pensionistas. "Las pensiones por incapacidad permanente suponen el 10% del total de las pensiones. De esos pensionistas, 7 de cada 10, 650.000, están por debajo de la media de 54 años", expone Moreno.

"Sin menospreciar a ninguno de los colectivos, la mayor gravedad se da en los menores de 40 años. Hay casi 58.000 pensionistas que tienen menos de 40 años, y su pensión media no alcanza los 650 euros. Este hecho condena a estos jóvenes a toda una vida de dependencia absoluta de sus padres u otros familiares próximos". Por ello, "desde USO, pedimos que este tipo de pensiones, que en ningún caso podrán crecer por estar el afectado fuera del mercado laboral, se revaloricen a un porcentaje por encima del IPC para llegar a una retribución digna", sentencia Dulce María Moreno.

USO La Rioja gana una sentencia que admite que un trabajador reduzca y fije su horario de mañana

El Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño ha dictado sentencia favorable a un trabajador que pedía concreción horaria en la reducción de jornada por guarda legal de su hijo menor.

El trabajador había solicitado con este motivo una reducción de un octavo de la jornada en turno fijo de mañana, siendo su horario habitual a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, y estando su mujer en excedencia voluntaria. La empresa alegaba en su negativa la concurrencia de causas o problemas organizativos y añadía que, como su horario habitual es a turnos, debía reducir dentro de cada turno una hora, pero no le asignaba el turno fijo de mañana.

La sentencia establece que, "en consecuencia con las últimas sentencias al respecto de juzgados de Navarra, Santander y La Rioja, la expresión 'dentro de la jornada ordinaria' debe entenderse como su jornada ordinaria de trabajo, refiriéndose a los días y no a las horas", explica

Isabel Cerrajería, secretaria de Organización y Acción Social de USO La Rioja.

En cuanto al otro aspecto alegado por la empresa, los problemas organizativos, "se evidencia que no existe problema real alguno para reorganizar las líneas de producción, por lo que la sentencia considera indiferente la situación personal del trabajador, al 'no existir colisión de intereses, en el sentido que se exige legal y jurisprudencialmente'", continúa Cerrajería. En dicha empresa, ningún trabajador se encontraba en situación de reducción de jornada.

Desde USO La Rioja "nos mostramos muy satisfechos con este auto, contra el que no cabe recurso, pues prevalece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sobre los falsos problemas organizativos alegados por muchas empresas para no conceder la adaptación solicitada", considera la secretaria de Organización y Acción Social de USO La Rioja.



FI-USO valora que no haya habido ruptura en los avances con el Instituto del Carbón



La Federación de Industria de **USO** se ha reunido por primera vez con la Comisión Técnica del Instituto por la Reestructuración de la Minería del Carbón tras el cambio de gobierno, encuentro en el que se han respetado los trabajos y avances efectuados hasta el momento con el anterior Ejecutivo y que tetoma las negociaciones con continuidad.

“**USO** ha expuesto la gravedad del sector y en particular de las empresas concursadas, que precisan de

una especial urgencia de actuación”, señaló Marco Antonio Martínez, secretario general de **USO** Castilla y León, que estuvo acompañado por los presidentes de los comités de dos de esas empresas con urgencias, Pablo Ménguez de la Astur Leonesa y José Luis Villanueva, de la Hullera Vasco Leonesa; además del secretario general de **FI-USO** Castilla y León, Luis María Fernández.

Los responsables del Instituto del Carbón “han manifestado su disposición a acelerar la aplicación del Plan

Social del Carbón a las empresas más acuciadas por el tiempo, para buscar futuro a este sector y sus trabajadores. Además, nos han citado a una reunión el próximo 11 de septiembre, en la que se han comprometido a documentar la respuesta a cada una de las peticiones que hemos venido realizando en el anterior grupo de trabajo, y que no pasa solo por el Plan Social, sino por su aplicación en igualdad de condiciones para los trabajadores de las empresas auxiliares”, concluye Martínez.

El ERE de extinción de Astur Leonesa no se ejecutará hasta no saber si hay solución de futuro para la mina

La asamblea de trabajadores de Astur Leonesa ha sido informada del pacto negociado con el comité de empresa y la administración concursal por el cual el ERE de extinción no se ejecutará hasta que se sepa con certeza si existe una solución de futuro para la mina. “El ERE llegará al juez en septiembre, y

aún queda algo de plazo para la recepción de ofertas por la mina. Se intentará hasta el último momento que los trabajadores afectados por la extinción podamos ser recolocados si una futurible empresa se hace cargo del pozo Cerredo”, explica Pablo Ménguez, presidente del comité de delegado sindical de **USO**.

Tras un mes de negociación, el período de consultas finalizó con “el compromiso por parte de la administración concursal de que se van a buscar todos los medios posibles para hacer frente a los pagos de los trabajadores que conformen los retenes de mantenimiento”, continúa Ménguez.

FI-USO pide acuerdos de compra de energía en gran industria para garantizar el empleo

En España existen a fecha de hoy cerca una decena de PPAs (Power Purchase Agreements) negociadas para abastecerse de energía a un precio estable durante un plazo de más de cinco años y que puede llegar hasta los diez. Jaime Marcos, responsable de Energía de **FI-USO**, explica que “este tipo de acuerdos de compra de electricidad tienen la ventaja de que permiten garantizar el precio de la energía en un mercado tan volátil como es el español. Una herramienta para el pequeño consumidor también, pero que de momento están utilizando unas diez industrias en el país, bien a través de comercializadoras o directamente con el generador. En ese caso, la propia empresa, o a través de una entidad financiera, suele patrocinar el proyecto de construcción de la planta abastecedora, que normalmente es de origen renovable. Luego se beneficia, en un sistema similar al de la construcción de una autopista de peaje, de un precio estable durante unos años”.

La primera que utilizó este sistema de acuerdos de compra de energía fue el Grupo Pascual. “Es una forma también de obtener certificaciones energéticas sostenibles, ya que en su mayoría la electri-

cidad procede de plantas renovables. Tiene un doble beneficio: por un lado, se construyen las plantas y se dota de más capacidad al sistema eléctrico; por otro, es más fácil presupuestar el consumo energético. Por ello, es normal que las grandes plantas electrointensivas de nuestro país estén valorando establecer acuerdos de este tipo. Para **FI-USO** sería una gran noticia, ya que hemos visto en los últimos años cómo el precio de la energía y las subastas eléctricas suponían siempre una amenaza para cientos de puestos de trabajo”, valora Jaime Marcos.

La formación de los precios del “pool” español, que funciona bajo el llamado “sistema marginalista”, está sufriendo una escalada de precios poco sostenible para particulares y empresas. “Y aún hay que ver cómo evoluciona a corto plazo después de que el 1 de julio las centrales térmicas, las de gas y las nucleares hayan dejado de recibir los pagos por capacidad vinculados a su disponibilidad. La transición energética tiene que ser paulatina y sostenible, este hachazo hará que la energía suba sí o sí, además de amenazar los cientos de empleos que dependen directamente de esas plantas de generación”, lamenta Marcos.

USO se reunirá el 7 de septiembre con los sindicatos europeos de Ryanair en Roma

Los representantes de **USO** Sector Aéreo se reunirán el 7 de septiembre en Roma con los cuatro sindicatos convocantes de las huelgas del 25 y 26 de julio en Ryanair para analizar el resultado de las dos jornadas de paro y la evolución de las movilizaciones de otros colectivos y países durante estas semanas. Con ello, se tomarán las decisiones conjuntas de cara a nuevas movilizaciones europeas.

“En esta ocasión, y tras la huelga de tripulantes



de cabina y la de pilotos en países como Alemania, Holanda, Bélgica, Suecia e Irlanda”, relata Ernesto Iglesias, responsable de Vuelo de **USO** Sector Aéreo, “a la reunión de Roma acudirán sindicatos de todos los países donde Ryanair opera y de

todos los colectivos que quieran participar en acciones conjuntas. Durante las próximas semanas, se seguirá en conversaciones dirigidas a una huelga global en la compañía”.

En el informe del primer trimestre a sus

accionistas, los directivos de Ryanair destacaban que, a pesar de las pérdidas por las huelgas, resulta más rentable asumirlas que hacer concesiones a las demandas de los trabajadores. “Si esta es la política de recursos humanos de la empresa, quizá nos estén diciendo que hasta que las pérdidas por las huelgas no sean superiores a ofrecer unas condiciones dignas a su plantilla, no se decantarán por esta opción. Entonces debemos entender que a su paripé de negociaciones solo

se puede responder con huelgas constantes hasta que entiendan lo irreversible de la situación en materia de derechos laborales y se tomen en serio la labor de mediación de la Dirección General de Trabajo, en el caso de España”, vaticina Iglesias.

El 5 de septiembre, **USO**, Sictpla y Ryanair están citados por la Dirección General de Trabajo en Madrid para una nueva mediación, después de que el último intento, el 1 de agosto, finalizase sin ningún acuerdo.

Trabajadores de limpieza se concentran en Oviedo para exigir un convenio digno



USO, CCOO y UGT y los trabajadores del sector de limpieza se han concentrado frente a las puertas de la FADE en Oviedo para reclamar un convenio regional digno, ante la posición inmovilista de las patronales.

El convenio sectorial de limpieza regula en el Principado a más de 12.000 trabajadores, que han visto cómo sus mensualidades se con-

gelaban por años y perdían, además, otro tipo de derechos laborales, relacionados con la IT u otros permisos retribuidos.

Por ello, exigen una subida salarial en el convenio sectorial del 3% anual durante los próximos tres años, un acuerdo de mínimos que según **USO** Asturias “haría que se dejara de perder poder adquisitivo frente al aumento de precios y recuperar

paulatinamente lo cedido durante los peores años de la crisis”.

Hasta el momento, las patronales han ofrecido subidas salariales que no superan el 1%. “Los salarios de este sector se sitúan en torno a los 12.000 euros anuales, por lo que el incremento ofrecido por los empresarios tan solo sería de 5 o 6 euros”, denuncian desde **USO** Asturias.

Por tanto, **USO**, UGT y CCOO exigen a las patronales de limpieza asturianas que asuman los compromisos pactados y apliquen en el Principado los acuerdos estatales firmados en materia de negociación colectiva.

Éxito de los paros en Atento Toledo y Coruña

USO ha convocado durante el mes de agosto paros en los centros de trabajo de Atento en Toledo y A Coruña. El 4 de agosto, la huelga convocada en solitario por **USO** en Atento Toledo se saldó con un rotundo éxito de seguimiento, del 75% del total de la plantilla: un 42% por la mañana y un 92% por la tarde.

Con estos paros, los trabajadores de Atento Toledo han mostrado su malestar por los recortes de plantilla del 25% sin que la carga de trabajo se haya reducido, hechos que nuestro sindicato lleva meses denunciando.

En Atento Coruña, el 21 de agosto tuvo lu-

gar la segunda jornada de huelga de 24 horas convocada por el comité que tuvo un seguimiento mayoritario, superior al 50% en el turno de mañana.

En este caso, **USO** exige el cumplimiento del convenio colectivo en cuanto al tiempo administrativo entre llamadas, que no se está respetando y genera sobrecarga de trabajo y estrés y denunciaremos la modificación continua de las herramientas de trabajo, que no siempre funcionan bien, el incumplimiento de las pausas; despidos, sanciones y amonestaciones, y la imposición de las vacaciones lo que imposibilita la conciliación.

FIEP-USO denuncia el proceso para cubrir 70 plazas de bombero en el CPEIS de Toledo

La Sección Sindical de **USO** y la de CSIF critican el escandaloso y vergonzoso proceso selectivo del Consorcio Provincial de Extinción de Incendios y Salvamentos de la Provincia de Toledo (CPEIS) para la cobertura de 70 plazas de bombero en la provincia. El 50% de las plazas ofertadas aún no tienen presupuesto ya que no aparecen con dotación económica presupuestada en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Además, el primer examen contó con más de 500 reclamaciones a su desarrollo, incidiendo también en que la recogida de exámenes se realizó sin garantizar el anonimato del opositor, no se precintaron los exámenes ni tomado testigos de lacrado del mismo, la apertura

de plicas se hizo en secreto y se convocó el segundo ejercicio, consistente en unas pruebas físicas, sin haber resuelto las reclamaciones a este primer examen, dejando sin posibilidad de defensa a los opositores reclamantes.

En cuanto a este segundo ejercicio, desde ambos sindicatos se quejan de que no se permitió a los opositores llevar reloj para poder comprobar por sí mismos las marcas realizadas ni se dio por escrito a los mismos estos registros.

Igualmente lamentan el diferente criterio para la contabilización de las marcas en función del juez que realizara la prueba, asegurando además que en los ejercicios no era necesario

terminar las pruebas para superarla.

En cuanto al tercer examen de esta oposición, **USO** y CSIF ponen de manifiesto los cientos de reclamaciones a las preguntas que constaban en el mismo, criticando del mismo modos las absurdas respuestas del Tribunal a las impugnaciones, sin ningún tipo de argumentación ni de explicación.

Más de 20 preguntas de este exámenes estaban mal redactadas y no tenían respuesta correcta o tenían varias respuestas correctas..

USO y CSIF expresan su total apoyo a los opositores en cuanto a la adopción de medidas oportunas y legales para la defensa de sus derechos.

USO denuncia que el Ayuntamiento de Badajoz no adopta protocolos de acoso

La Sección Sindical de **USO** lamenta que el Ayuntamiento de Badajoz desoiga los requerimientos de la Inspección de Trabajo en relación a la necesidad de adoptar protocolos de acoso laboral, de acoso sexual y por razón de sexo.

USO denunció ante la Inspección de Trabajo la inexistencia de estos protocolos en el Consistorio, que se confirmó en una reunión mantenida entre la Inspección y técnicos municipales. Inspección realizó un requerimiento para que en seis meses se elaboraran estos protocolos, plazo que ha expirado sin que se haya hecho absolutamente nada por parte

de la Concejalía de Recursos Humanos.

Para **USO**, esta situación es uno más de los numerosos ejemplos de la dejadez que sufre el Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento, donde su concejala, Beatriz Villalba, también ejerce como presidenta del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

USO lamenta que la concejala se mofe de los requerimientos de la Inspección de Trabajo, demostrando que tanto ella como el equipo de gobierno local no muestran respeto alguno a todo lo relacionado con la seguridad y salud de sus trabajadores ni a las políticas de igualdad.

USO Andalucía denuncia fraude electoral en las elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Lucena

La Federación de Empleados Públicos de **USO** Andalucía está a la espera de que se resuelva el fraude electoral denunciado en el Ayuntamiento de Lucena (Córdoba), por la elección de cuatro delegados de más en la Mesa en la que FIEP-USO no tenía candidatura. Las votaciones se celebraron el pasado 11 de julio, y supusieron un éxito electoral de **FIEP-USO** Andalucía, que duplicó sus resultados en la Junta de Personal.

Sin embargo, en la Mesa de Especialistas y No Cualificados, de personal laboral, donde **USO** no presentó candidatura ni, por lo tanto, contaba con el correspondiente interventor, el proceso electoral ha sido denunciado ante la Autoridad Laboral por la comisión de un presunto fraude electoral. En la Mesa mencionada, deberían haberse elegido 7 representantes de los trabajadores, pero finalmente se eligieron 11.

Así, **FIEP-USO** Andalucía considera que este proceso ha dado lugar a cuatro delegados fraudulentos, con el correspondiente perjuicio para el ayuntamiento; la distorsión en la Mesa General de Negociación con un censo inflado y un comité sobredimensionado; y las posibles derivaciones en responsabilidad administrativa y penal de miembros de la corporación, incluyendo al propio alcalde. Los representan-

tes de **FIEP-USO** en el Ayuntamiento de Lucena consideran que estos resultados hinchados se han producido para favo-

recer a los sindicatos UGT y CCOO, que en las mesas a las que **USO** se presentó "se llevaron el batacazo previsto".



FEUSO-Madrid consigue más de 100.000 firmas contra el posible cierre de los Colegios de Educación Especial

A principios del mes de julio, **FEUSO**-Madrid lanzó una petición de firmas contra el cierre de los colegios de Educación Especial.

El motivo de que **FEUSO** lanzase esa petición fueron dos proposiciones de ley presentadas en la Asamblea de Madrid: la Proposición de Ley 17/2017 Iniciativa Legislativa Popular y de Ayuntamientos de medidas prioritarias para la promoción de la escolarización inclusiva, y la Proposición de Ley 2/2018 del Grupo Parlamentario Podemos

para la equidad y educación inclusiva.

Las dos Proposiciones proponen la escolarización de todos los niños, incluidos los niños con discapacidad, en centros ordinarios, alegando que los centros de Educación Especial segregan y ejercen discriminación sobre este tipo de niños.

Sin embargo, y tras escuchar a las familias afectadas y al profesorado y trabajadores de los centros de Educación Especial, **FEUSO**-Madrid decidió adherirse a la plataforma



“InclusivaSiespecial-También” y puso en marcha esta campaña de recogida de firmas que ha conseguido superar las 100.000 firmas.

Desde **FEUSO**-Madrid muestran su satisfac-

ción por la gran acogida popular que ha tenido esta iniciativa, ya que corrobora que las familias y expertos entienden la necesidad de la existencia de los dos modelos educativos: Educación Inclusiva y Educación Especial.

Desde **FEUSO**-Madrid seguiremos luchando por el derecho a elegir el modelo educativo que deseen los padres para sus hijos y los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza.

FEUSO organiza el curso online Inglés B2, homologado por el MEC

El Plan de Formación de la Federación de Enseñanza de **USO**, a través del convenio de colaboración con el Ministerio de Educación, oferta un curso de Inglés B2 homologado por el MEC y con descuentos especiales para los afiliados a **USO**.

El objetivo del curso es brindar todos los recursos necesarios para

que el alumnado pueda sumergirse en situaciones cotidianas, para que piense y sienta en inglés a fin de lograr la comunicación de forma natural.

El curso Inglés B2 está dirigido a profesores en activo de la enseñanza pública (también el profesorado de Religión), privada y concertada de todas las etapas (también Edu-

cación Infantil y Atención a la Discapacidad), excepto universidades.

La duración del curso es de 120 horas. Las clases comienzan el 25 de septiembre y finalizan el 30 de noviembre. Las inscripciones deberán realizarse a través de la página web de **FEUSO**, en el Apartado Formación Pública y Privada: www.feuso.es.

FEUSO Extremadura pide la aplicación inmediata de la subida salarial

FEUSO Extremadura ha solicitado a la Consejería de Educación la “aplicación inmediata”, recalca Javier Monseñat, “de la subida salarial del 1,625% recogida en las tablas salariales de 2018 y ya publicada en BOE”. Esta subida se une a la que se acordó el pasado mes entre la Administración, **USO** y las patronales y otros

sindicatos del sector.

Tanto los docentes como el personal administrativo y de servicios de la Concertada se verán beneficiados por este incremento, con carácter retroactivo a 1 de enero, y que garantiza una subida igual a la que se aprobó para los compañeros de la Pública.

Nuevo servicio de FEUSO Extremadura para ayudar en la búsqueda de empleo

¿Buscas trabajo en el sector de la Enseñanza en Extremadura? **FEUSO**-Extremadura ha puesto en marcha un nuevo servicio para la búsqueda de empleo, recibiendo la mejor oferta laboral disponi-

ble, así como ayuda para elaborar o completar el currículum.

Este servicio se ofrece en exclusiva tanto a los afiliados de **USO**-Extremadura como a sus familiares directos.



FTSP-USO reclama a AENA que aclare los criterios y plazos del pago del plus variable

La **FTSP-USO** reclama a AENA que clarifique los criterios, cómo y cuándo se va a comenzar a abonar el plus variable a los aproximadamente 3.000 vigilantes de seguridad que prestan sus servicios en los aeropuertos españoles.

Tras las reuniones mantenidas entre la FTSP-USO y las empresas Eulen, Segurisa, Ilunión y Trablisa, en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), donde el sindicato presentó conflicto colectivo para garantizar el abono de este plus, “se han suspen-

dido los actos de mediación hasta el 3 de octubre, a la espera de conocer los acuerdos que se adopten en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada, que se celebrará en septiembre”, explica Basilio A. Febles, secretario general de la **FTSP-USO**.

“El aplazamiento de los actos de mediación con las empresas viene motivado porque desde la **FTSP-USO** queremos llegar a un acuerdo que sea válido para la totalidad de los trabajadores de seguridad privada de todos los aeropuer-

tos de la red de AENA, y no solo alcanzar acuerdos puntuales con determinadas empresas, dejando fuera de ellos a gran parte de la plantilla actual”, concreta Febles.

La próxima reunión de la Comisión Paritaria se ha fijado tras una consulta realizada por **USO** para “determinar claramente cuáles son los criterios colectivos e individuales vinculados a los objetivos que utilizará la empresa; cuáles serán los requisitos establecidos para determinar con exactitud qué trabajadores van a percibir dicho

plus; cuál será la cuantía unitaria o total del plus de productividad/variable, así como que se concrete la fecha de efectos en que el mencionado plus de productividad variable debe ser abonado”, argumenta Basilio A. Febles. Este plus, introducido en el Convenio

Colectivo de Seguridad Privada en junio, recoge que las empresas establecerán un sistema de retribución variable ligado al cumplimiento de los objetivos de excelencia en la seguridad y trato al pasajero que AENA pueda fijar en cada uno de los expedientes de licitación.



La FTSP-USO continúa la campaña contra las empresas pirata

La **FTSP-USO** ha entregado panfletos a los clientes de Hiperdino o Superdino en Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife, Lanzarote y Fuerteventura, informándoles de que los trabajadores de seguridad que velan tanto por su seguridad como por la de las propias instalaciones están bajo condiciones de trabajo esclavistas en pleno siglo XXI.

Hiperdino tiene contratada para la seguridad y vigilancia de sus establecimientos a la empresa pirata Sinergias de Vigilancia y Seguridad (SVS), cuyos trabajadores cobran 750 euros en 12 pagas.



FTSP-USO Canarias logra que Ciudadanos pida al Ayuntamiento de Teror que rescinda el contrato con SIC

El coordinador de Ciudadanos en Teror, José Miguel Yáñez, ha solicitado al Ayuntamiento que rescinda el contrato con seguridad Integral Canaria para las Fiestas del Pino, ya que “según los representantes de **FTSP-USO** Canarias, la empresa se encuentra en situación de concurso de acreedores”, además de “no cumplir con el Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad privada”.

“Paralelamente, también está pendien-

te de un juicio penal supuestamente por fraude fiscal”, y, tal y como aseguran desde **FTSP-USO** Canarias, “existe una grave situación de precariedad laboral de los trabajadores”, respecto a “la jornada laboral, retraso en el abono de nóminas y falta de medios y personal.

