



· Noviembre 2018
· Nº 176

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)

Animamos a toda la afiliación a dar un paso más y convertirse en delegados sindicales

USO encara las elecciones sindicales con el lema "Da el paso"

USO se prepara para el tradicional proceso de concentración de elecciones sindicales, que, aunque cada vez más repartidas en el tiempo, renuevan nuestra ilusión y nuestra imagen para acudir a ellas. No cambian nuestros mensajes, pues USO sigue presentándose a los procesos electorales con nuestras señas de identidad: la autonomía sindical, tanto en financiación como con respecto a posiciones partidistas.

Esto nos ha permitido mantenernos siempre simplemente como un sindicato, cuyo único fin son las mejoras sociales y laborales de los trabajadores, algo que hemos visto reconocido en los últimos años, con un crecimiento constante en afiliación y representación. USO ya tiene más de 11.000 delegados en toda España. Y con el esfuerzo de quienes ya formamos parte de este proyecto y de quienes apuesten por nosotros para defender sus intereses labo-

rales, esperamos ser pronto muchos más. ¿Te animas a dar el paso?

El mundo laboral tiene hoy más retos que nunca. Estamos en un mercado cada vez más precarizado, que no ha trasladado la mejora de la economía a la clase trabajadora, que busca nuevas artimañas para aislar al empleado de un entorno laboral colectivo, con contratos individuales y centros de trabajo difusos. El papel de los sindicatos es más necesario que nunca, a la vez que más difícil de canalizar.

Son muchos los retos, pero no solo contra las empresas incumplidoras o por el cambio de una Ley Orgánica de Libertad Sindical que fomenta el bisindicalismo, sino contra el propio Diálogo Social tal y como está establecido. En USO consideramos que es excluyente y que no vela por los intereses de los trabajadores. Solo hay que ver el último Acuerdo Estatal por la Negociación Colectiva firmado para este trienio, con

declaraciones de intenciones que no se cumplen y que, en el caso de hacerlo, empeoran las condiciones de los trabajadores, como es la subida salarial por debajo del coste de la vida. Con ese objetivo, lanzamos este mensaje a todos los trabajadores que quieran mejorar sus condiciones y las de sus compañeros, que se unan a nuestro proyecto como afiliados, como delegados, como dirigentes. Con un lema claro: 'da el paso'.



El secretario general de USO, Joaquín Pérez, se reúne con la nueva ministra de Trabajo

El secretario general de Trabajo, Inmigraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, en una primera toma

de contacto desde la asunción de su cartera, para poner sobre la mesa las diferentes propuestas y peticiones que USO quiere trasladarle al nuevo equipo de Trabajo.

Tras una introducción con análisis de la coyuntura con los datos de desempleo, Joaquín Pérez expuso nuestras demandas en cuanto a regeneración de la LOLS, tanto en su globalidad como en aspectos puntuales más urgentes, como la necesaria remodelación de los procesos de elecciones sindicales para acudir en pie de igualdad todas las organizaciones, o la revisión de los porcentajes de representatividad para estar en las diferentes mesas de políticas laborales.

En la reunión, a la que también asistieron la secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral, Sara García, y la secretaria de Comunicación y Estudios Sindicales, Laura Estévez, se trató la necesidad de reformar las políticas activas de empleo para que se traduzcan en una empleabilidad real desde una gestión directa de las diferentes administraciones públicas.

En cuanto a pensiones, Sara García resumió nuestra actividad en el marco de la MERP, la Mesa Estatal por el Blindaje de las Pensiones, anticipando que pediremos exponer en la Comisión del Pacto de Toledo la demanda de un blindaje

constitucional del sistema público de pensiones.

Por último, USO quiso trasladarle a la ministra el complejo conflicto laboral al que nos estamos enfrentando con la compañía aérea Ryanair. Laura Estévez agradeció la labor de mediación del director general de Trabajo, de cuyos encuentros la ministra afirmó estar al tanto, aunque se comprometió a ir más allá y poner en común con él lo tratado hasta el momento e impulsar conversaciones a nivel europeo para tratar de resolver el conflicto en una directiva de ámbito comunitario, como ya se hizo con el transporte por carretera.



USO, la alternativa real en las elecciones sindicales

Con el inicio de curso, estrenamos un nuevo período concentrado de elecciones sindicales en el que, hasta principios de 2020, se renovarán o elegirán gran número de delegados de personal, miembros de comités de empresa y juntas de personal. Un período de trabajo sindical en el que la USO se presenta como tercera fuerza sindical de nuestro país, como la única alternativa real para cambiar el panorama sindical actual, únicas siglas con capacidad de dar el paso hacia un nuevo sindicalismo y un nuevo diálogo social tan necesario para el futuro próximo.

A pesar de las políticas de los últimos años y de los efectos y posos que la crisis económica ha dejado, del precarizado mundo laboral que se cronifica, del desprestigio generalizado del sindicalismo –interesado y auspiciado en ocasiones y, en otras, ciertamente merecido por detestables comportamientos–; a pesar de padecer una Ley Orgánica de Libertad Sindical y una normativa electoral que impiden participar libre y democráticamente en sus empresas a trabajadores y trabajadoras, la USO continúa en su trayectoria de crecimiento y consolidación, tanto en

representatividad como en afiliación, superando ya a día de hoy los 11.000 representantes, mientras que otras siglas decrecen paulatinamente año a año. Cada vez somos más los que creemos que otro sindicalismo es posible.

Y lo hacemos por y con nuestros principios y valores, como sindicato libre, independiente, pluralista, solidario, democrático y autónomo, situando a la persona en nuestra labor sindical y reivindicativa como sujeto central en lo laboral, lo económico, lo social, lo productivo, lo político y lo cultural; con nuestro primer objetivo de defender los intereses económicos, sociales y profesionales de nuestra afiliación y de los trabajadores y trabajadoras en general, así como la lucha por la mejora integral de las condiciones de vida y trabajo. Somos solo un sindicato.

USO se hace más imprescindible cada día, no solo para el trabajo ordinario en el interior de cada centro de trabajo, también en la defensa del empleo de calidad y de los sistemas públicos de protección social que permitan el desarrollo digno del proyecto vital de toda la ciudadanía. Sin duda, la situación actual requiere de



Joaquín Pérez, secretario general de USO.

otras respuestas sindicales, de nuevas propuestas para las que las viejas recetas no tienen respuesta.

Frente a otros modelos y planteamientos sindicales, la USO representa un sindicalismo honesto, que luce orgulloosamente sus siglas y que no le debe nada a nadie, en el que caben todos los trabajadores y todas las trabajadoras, con

independencia de su ideología, y que se financia con las cuotas de su afiliación. Un proyecto sindical que huye de la “institucionalitis” y que fundamenta su actividad en priorizar la calidad del empleo y la dignidad de los trabajadores, trabajen donde trabajen.

Pero, para hacer realidad el cambio y la libertad sindical plena, necesitamos que muchos

y muchas den el paso con la USO, y para eso animamos a toda nuestra afiliación no solo a presentarse o participar en los comicios sindicales, sino a promover y animar a otros a que lo hagan, a hacer llegar el proyecto, el compromiso y el mensaje de un sindicalismo diferente al servicio de los trabajadores, a dar el paso con la Unión Sindical Obrera.

Cómo recuperar lo tributado por la prestación por maternidad

En una sentencia de la Sección Segunda de la Sala III de lo Contencioso-Administrativo, el Tribunal Supremo confirma una anterior sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de junio de 2017, que estimó el recurso de una mujer y ordenó a Hacienda que le devolviera la cantidad ingresada en concepto de IRPF por la prestación por maternidad con cargo a la Seguridad Social que había percibido en el ejercicio 2013.

Esta sentencia del TSJ de Madrid, la segunda dictada por el tribunal autonómico, consideraba que la prestación de maternidad debía estar exenta del IRPF.

En USO, ya desde el inicio del giro judicial, hemos denunciado que, si no se considera la prestación exenta de tributo, se estaba penalizando económicamente un derecho del que disfrutaban mayoritariamente las mujeres, sin olvidar que también hay padres que comparten dicha prestación y el tiempo del cuidado que, entendemos, tienen por supuesto también el derecho a esta devolución.

Ya desde la primera sentencia, 810/2016, de 6 de julio, USO inició una campaña realizada por la asesoría jurídica confederal que, en tres fases, explicaba cómo solicitar la devolución de la prestación por maternidad y qué pasos había que seguir en caso de negativa.

¿Quiénes pueden solicitar la devolución?

Pueden solicitar dicha devolución quienes hayan cobrado la prestación por maternidad durante 2014 (declarándolo en 2015) en adelante.

El derecho a solicitar esta devolución prescribe a los cuatro años, por lo que quienes la hayan cobrado en 2014 tendrán de plazo hasta 2019, y así sucesivamente.

¿Cómo se puede solicitar la devolución?

Desde USO, hemos actualizado el formulario de rectificación de autoliquidación y de devolución de la prestación por maternidad que hicimos en nuestra cam-

paña de 2016. Pregunta a tu Sección Sindical, delegados, comité o en tu sede de USO más cercana.

El trámite se puede hacer en las oficinas de la Agencia Tributaria o través del servicio *on line* de la Renta.

No obstante, y dado que Hacienda ha asumido ya el fallo judicial, la Agencia Tributaria ha anunciado que difundirá un formulario tipo para recuperar las tributaciones.

De momento, y para los ejercicios pasados, es necesario reclamarlo individualmente. Sí ha hecho público la Agencia Tributaria que, con respecto a las prestaciones públicas por mater-

nidad que se hayan recibido en este 2018, la AEAT ya incluirá los datos fiscales correspondientes en los borradores de la próxima campaña de la declaración de la renta. Allí, informa Hacienda, vendrán incorporadas tales prestaciones como rentas exentas y las retenciones soportadas, ahora consideradas no ajustadas a la ley, serán plenamente deducibles. Así, las contribuyentes, en su mayoría, pero igualmente los padres que hayan compartido la prestación, solo tendrán que confeccionar y presentar sus declaraciones utilizando los datos que se les ofrezcan, revisando obviamente que, de forma efectiva, ha sido tenido en cuenta esa exención.

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

Campaña de FEUSO para las elecciones sindicales



Con USO mejor

FE-USO aprobó, en su VII Congreso, poner el acento en que la Federación de Enseñanza de USO es el sindicato de todos los trabajadores de la enseñanza, independientemente del centro educativo donde realicen su trabajo. También nuestros documentos

subrayaron, una vez más, el protagonismo indiscutible de las familias en la educación de sus hijos, en el derecho a la educación de todos y en la capacidad de elección de centro de los padres. En consonancia con esta idea, que es el motor de nuestro ideario educativo, des-

tacamos también el carácter social de la enseñanza, reclamando una financiación pública suficiente que permita parámetros de calidad equivalentes en todos los centros de la red sostenida con esos fondos públicos.

Estas ideas, que conectan de lleno con la realidad social de nuestro país, son la clave de la campaña electoral de FEUSO para las próximas elecciones sindicales. Estamos convencidos de que USO es la mejor opción para los trabajadores y que, por tanto, con USO, siempre mejor. Que allí donde USO se implica y pone su mejor voluntad, los resultados son siempre mejores. Y remarcamos las principales características de nuestro modelo sindical: independiente, plural, comprometido, eficaz, reivindicativo, autofinanciado, fuerte, confederal.

También queremos dejar bien claro que en USO hemos acumulado durante los últimos años un rico patrimonio mediante nuestros posicionamientos, nuestras acciones, nuestro trabajo por hacer que los problemas y los conflictos inevitables encuentren una respuesta, una solución, una mejora. Apostamos por la concertación social frente al conflicto, sin renunciar nunca al ideal de la justicia social y a la prioridad irrenunciable del trabajo y de la persona que trabaja.

En FEUSO, tenemos la posibilidad de seguir creciendo en las próximas elecciones sindicales. Contamos con el amplísimo respaldo de más de 3.600 delegados de personal y más de 12.000 afiliados. En estos años, hemos firmado convenios colectivos y no hemos firmado otros. Siempre poniendo por delante el interés general, y sostenidos por razones sólidas. Acudimos a los tribunales de justicia, valoramos convenientemente las sentencias, creemos en la justicia social. Somos siempre un sindicato. Estamos en la primera línea, en la batalla diaria de la política educativa en todos los ámbitos. Tomamos nuestras decisiones democráticamente.

En estas elecciones sindicales, USO va a subrayar también que no somos un sindicato corporativo, sino un sindicato confederal. Estar en la USO, tercera fuerza sindical de nuestro país, nos lleva a estar presentes en las grandes cuestiones laborales que afectan al conjunto de todos los trabajadores. Nosotros

CON USO MEJOR.

USO, el sindicato de todos

CON USO MEJOR.

competimos y trabajamos en la primera división del sindicalismo, y aportamos propuestas y soluciones para los problemas generales que afectan a los trabajadores hoy día. Esta visión amplia del sindicalismo nos separa de algunos sindicatos corporativos que solo están presentes en un sector concreto y que no pintan nada ni cuentan para nadie a la hora de buscar soluciones que afectan al conjunto de los trabajadores.

La Federación de Enseñanza de USO tiene también una dimensión internacional que queremos destacar. Nuestra presencia en la Internacional de la Educación (IE), la única organización sindical europea y mundial que aglutina a todos los sindicatos de todas las ideologías, nos garantiza ser el único sindicato español que defiende en Europa la comple-

mentariedad de los modelos educativos público y concertado.

Aprovechamos también este periódico para invitar a todos nuestros afiliados y simpatizantes a que sigan la actividad diaria de FEUSO a través de las redes sociales: whatsapp, twitter, Facebook e Instagram. En todas ellas encontrarán una puntual información de los posicionamientos y reivindicaciones de FEUSO, tanto a nivel estatal como autonómico. Y también invitamos a visitar nuestra web (www.feuso.es) para ver el vídeo institucional que hemos preparado con la colaboración de los secretarios generales y responsables autonómicos de FEUSO, donde transmitimos de manera condensada nuestras principales señas de identidad.

USO, un sindicalismo en la vanguardia de la defensa de los derechos de todos los trabajadores

En los últimos cuatro años, USO ha trabajado para paliar los negativos efectos de la crisis económica y para contrarrestar las políticas de derribo de los derechos de los trabajadores.

En la calle, en las mesas de negociación, en todos los foros... USO ha aportado soluciones sobre cuestiones de vital importancia para el futuro laboral.

USO es una de las organizaciones que más ha defendido el blindaje de las pensiones en manifestaciones, en la calle y a través de campañas de recogida de firmas. Además, forma parte de la MERP y participa en sus acciones de defensa del sistema público de pensiones.

USO es el único sindicato que defiende la libertad de enseñanza en el sindicalismo internacional y en los foros mundiales de educación

FEUSO está afiliada a la IE, la única organización de educación de carácter mundial que existe en la actualidad. En la IE (Internacional de la Educación) están afiliados 400 organizaciones de 170 países: latinoamericanos, africanos, europeos, islámicos, anglosajones... La IE representa a más de 30 millones de trabajadores de la enseñanza.

En este Foro internacional, FEUSO defiende sin complejos la Enseñanza Concertada como el mejor modelo que combina la igualdad de oportunidades y la libertad de enseñanza.

En la IE, FEUSO, además, trabaja por la igualdad de financiación de todos los centros sostenidos con fondos públicos, la libertad de elección de centro por las familias y la presencia de la asignatura de Religión en la escuela.

Sólo FEUSO defiende estas ideas en este Foro internacional. Si no está FEUSO, ¿quién va a defender a la Enseñanza Concertada en la mayor federación de sindicatos del mundo? Nuestras propuestas contrastan con los que solo quieren una escuela pública, única y laica. Hay sindicatos españoles que han desertado de estos ámbitos internacionales y no hacen absolutamente nada en Europa por defender la presencia y las reivindicaciones de los trabajadores de la Enseñanza Concertada.



FEP-USO: IV Convenio Único Personal Laboral AGE

¿Qué sabemos de la negociación del IV Convenio?

Llevamos ya más de dos años esperando a que terminen de negociar el IV Convenio Único y parece que nunca va a ver la luz. Lo que de momento sabemos es que se estaban negociando los grupos y las áreas funcionales, la movilidad y la propuesta salarial.

GRUPOS

Desde la publicación del Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior - MECES, se han estructurado en cuatro niveles con la siguiente denominación para cada uno de ellos:

- Nivel 1: Técnico Superior
- Nivel 2: Grado
- Nivel 3: Máster
- Nivel 4: Doctor

PROPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN DE GRUPOS IV CONVENIO		
GRUPO 1	1.1	NIVEL 3 MECES (Máster) y 4 MECES (Doctorado)
	1.2	NIVEL 2 MECES (Grado)
GRUPO 2		NIVEL 1 MECES (Técnico Superior o equivalente)
GRUPO 3		Bachillerato, Técnico o equivalente
GRUPO 4		ESO, F.P. básica o equivalente
GRUPO 5		Otras titulaciones / Sin titulación

ÁREAS FUNCIONALES

La Administración propone mantener dos áreas funcionales:

- Actividades Horizontales, con todas las actividades o tareas (de los diferentes grupos profesionales) coincidentes con las desarrolladas por Cuerpos / Escalas de personal funcionario y propias de este, según la normativa de Función Pública.
- Actividades Sectoriales, con todo el resto.

MOVILIDAD

Nueva modalidad de concurso de traslados abierto y permanente con convocatorias trimestrales o cuatrimestrales en las que se publicitarían las plazas vacantes de necesaria cobertura para la Administración, al igual que se podría realizar por parte del trabajador/a una petición de un puesto de trabajo a una localidad, aunque no haya sido publicitada.

PROPUESTA SALARIAL

La propuesta salarial solo contempla una subida para el Grupo 5 que permita recuperar el umbral de los mil euros.

La Administración sigue poniendo encima la idea de una posible racionalización del sistema de retribuciones complementarias con el objetivo de simplificar el sistema y derivar parte de esta masa salarial a mejorar la oferta en las retribuciones básicas.

Propuestas USO para un nuevo Convenio Único AGE

SALARIOS:

- o Equiparación salarial con el personal funcionario. Homologación retributiva con el personal de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales.
- o Cláusula de revisión salarial automática.
- o Recuperación del poder adquisitivo perdido.

o Recuperación de los derechos sociales y laborales eliminados con base en las medidas tomadas por el Gobierno.

o Complementos singulares de puesto adecuados a las funciones que realizan los trabajadores y sus especialidades.

o **Productividad.** El reparto de esta será con criterios objetivos, previamente negociados con los sindicatos y en los mismos importes que el personal funcionario.

o **Trienios.** Homologación de todos los complementos de antigüedad existentes en uno solo. Este complemento debe ser del mismo importe que tiene el grupo A1 de funcionarios.

o **Diets.** Una sola categoría para todos los empleados públicos.

PROMOCIÓN:

- o Derecho a la promoción profesional real.
- o Cobertura de vacantes al 100 % mediante promoción real.
- o Promoción del personal fijo; posibilidad de promoción vertical y horizontal cruzada con todas las categorías profesionales del personal funcionario y desde todas las áreas funcionales.
- o Clasificación profesional adecuada a la realidad.
- o Posibilidad de traslado real entre las diferentes Administraciones.
- o Jubilación parcial a los 62 años.

- o Delimitación de las funciones de cada categoría y especialidad, regulándose la movilidad, sin cambiar de funciones.
- o Sustituir el Convenio Único por un Acuerdo Marco que permita una negociación real por departamentos, ajustándose a las necesidades de estos.
- o NO a la contratación de servicios externos para la cobertura de plazas estructurales.

Acierta con la USO. En marcha, por unos servicios públicos de calidad. Nuestra independencia, tu fuerza. www.fep-uso.es // info@fep-uso.es

FORMACIÓN:

o Formación profesional para todos los trabajadores, enfocada a la promoción interna y especializada.

OTRAS REIVINDICACIONES:

o Reconocimiento de las 35 horas semanales.

DISFRUTA DE LAS VENTAJAS DE FORMAR PARTE DE USO CLUB DESCUENT%



FI-USO denuncia la insuficiencia y marginación del Plan del Carbón

El secretario general de la Federación de Industria de USO, Pedro Ayllón, reivindicó nuevamente, durante la firma del acuerdo del Plan del Carbón 2019-2027, que este es un acuerdo insuficiente y excluyente “porque, a pesar de que es necesario de cara a la situación que existe en el sector, debería ser más justo y equilibrado con los trabajadores de las subcontratas, ya que, a igual trabajo, iguales condiciones de salida de estos”.

En la rueda de prensa posterior a la firma, Ayllón ha recordado que, desde 2013, la USO estableció un compromiso con los trabajadores de las empresas subcontratadas y con la modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores, “cuestiones que, hasta última hora, hemos puesto encima de la mesa como un elemento prioritario

que debería incluirse, para que los miles de trabajadores de esas subcontratas tengan oportunidades en la bolsa de empleo y en la formación, y sean considerados excedentes prioritarios a la hora de la recolocación activa”.

Desde FI-USO, consideramos que el colectivo de trabajadores de las contratas y subcontratas debería estar incluido en la aplicación de este Acuerdo Marco, máxime cuando el título habla de una transición “justa”. “No entendemos cómo trabajadores que cotizan en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, que trabajan en empresas que reciben la titularidad de la explotación y que están expuestos a los mismos riesgos que los trabajadores de las empresas del Anexo del Acuerdo, puedan estar excluidos de su ámbito de aplicación

y que no queden amparados por las ayudas sociales por costes excepcionales”.

Aun así, con el rechazo por parte de la Administración y del resto de organizaciones sindicales, FI-USO ha conseguido incorporar al texto del acuerdo un apartado específico para este colectivo donde “los trabajadores de las subcontratas tendrán prioridad en la formación y recolocación en los proyectos de empleo, y se tendrá en cuenta su antigüedad en la cotización en el Régimen Especial de la Minería del Carbón”.

Durante la firma del acuerdo, un centenar de trabajadores de esas contratas y subcontratas mineras protestaron frente al Ministerio para la Transición Ecológica para denunciar que, finalmente, no han sido incluidos en el Plan Social.

FI-USO, en la Jornada de Buenas Prácticas en el Sector del Automóvil



El secretario general de FI-USO, Pedro Ayllón, ha participado en la Jornada de Buenas Prácticas en el Sector del Automóvil. Durante la mesa redonda que se celebró, Ayllón resaltó la importancia del sector del automóvil, sector estratégico de nuestra economía, suponiendo un 10% del PIB, un 18% de las exportaciones, un 9% del empleo y con un peso en la inversión en I+D+i de un 10%. Asimismo, es importante resaltar los 2,84 millones de unidades producidas en 2017, situando a nuestro país como el octavo productor a nivel mundial y el segundo a nivel europeo; en cuanto a vehículo industrial, ocupamos el primer puesto a nivel europeo, con un sector de empresas auxiliares y proveedoras muy competitivo a nivel mundial.

Durante este encuentro, Pedro Ayllón exigió una política industrial independiente de quien gobierne, con el objetivo marcado a nivel europeo de que la industria tenga como reto llegar al 20% del PIB. “Las Administraciones tienen que anticiparse a los cambios y no gestionar solo las crisis. Ha habido muchas veces cortoplacismo en vez de perspectiva estratégica por parte de las Administraciones”, defendió Ayllón, quien destacó también el importante papel que tienen las organizaciones sindicales en este ámbito “para garantizar el nivel de empleo y colaborar para que las diferentes multinacionales localicen producciones y productos en España, siendo el Ministerio de Industria y el de Transición Ecológica quienes

deben favorecer la localización de productos eléctricos en nuestras factorías, así como la compra de los mismos mediante incentivos que nos ayuden a posicionar los vehículos con nuevas tecnologías como objetivo estratégico”.

Respecto al tema de las emisiones y la controversia generada respecto al diésel, Ayllón dijo que “hay que ser muy prudente en esta materia, ya que la transición tiene que ser justa y ordenada, y hay que evitar mensajes que repercutan en los puestos de trabajo. Hay que decir que, en lo que llevamos de 2018, se han producido en España el 44% de los vehículos con motores diésel, habiendo factorías que están cerca del 80%; por tanto, hay que cuidar comentarios que son más estéticos que fundamentados en alternativas coherentes”.

El secretario general de FI-USO también hizo referencia a las debilidades importantes que existen en el sector del automóvil: el alto coste energético -un 30% por encima de los principales países europeos-, y el coste logístico, siendo imprescindible retomar el debate sobre el corredor del Mediterráneo. También son imprescindibles medidas para renovar el parque automovilístico, responsable principal del alto grado de emisiones.

En esta jornada, también se abordó el futuro inmediato de los vehículos compartidos, sin conductor, la digitalización, la industria 4.0 y la formación necesaria para afrontar estos retos digitales, que generarán consecuencias en los puestos de trabajo y en la economía general del sector.



Intercambio con el sindicato minero colombiano Sintramineros

FI-USO ha clausurado el encuentro mantenido con la organización sindical Sintramineros, afiliada a la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGT). Durante la semana que ha durado el encuentro, se han desarrollado diversas actividades en materia de formación, abordando cuestiones como negociación colectiva, la reestructuración y diagnóstico de situación del sector minero den-

tro del Marco de Actuación Minería del Carbón, y estrategias de comunicación en el ámbito sindical. Además, se llevó a cabo una jornada de intercambio de experiencias sindicales en la que participaron diferentes secciones sindicales de la minería de FI-USO (Hullera Vasco Leonesa-Peal, Astur Leonesa, Minas de Aguas Teñidas, Riotinto, Iberpotash, Orovalle, Minersa).

Jorge Alberto Burgos, presidente de Sintramineros, transmitió durante el encuentro su experiencia sindical a nivel nacional, en materias como negociación colectiva y libertad sindical.

A lo largo de este intercambio, se realizó un recorrido por la realidad sindical y socioeconómica de ambos países, trasladándose la necesidad de la solidaridad internacional como elemento estratégico ante las consecuencias de la globalización.



Representantes de FI-USO y del sindicato minero colombiano SINTRAMINEROS.

Preguntas frecuentes sobre el AENC

¿Qué es el AENC?

El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva es un acuerdo intersectorial, firmado por los dos sindicatos "más representativos" (CCOO y UGT) y por las patronales mayoritarias (CEOE y CEPYME) de ámbito estatal, que es trasladado a la Autoridad Laboral y publicado posteriormente en el BOE.

El AENC firmado el pasado 5 de julio tiene vigencia para los años 2018, 2019 y 2020.

Este acuerdo tiene como finalidad ser el referente de los convenios colectivos; es decir, establece unos mínimos de cara a la negociación colectiva en materia salarial, de igualdad, salud laboral, jubilación... pero no es de obligado cumplimiento.

¿A quién vincula el AENC?

El AENC no es vinculante, por lo que no tiene una repercusión directa sobre trabajadores, trabajadoras o empresas. Dicha repercusión solo se producirá si las comisiones negociadoras que pertenezcan a los sindicatos y patronales firmantes lo trasladan a los convenios que nego-

cian. En resumen: es orientativo en la negociación, no es de obligado cumplimiento y solo vincula a las organizaciones firmantes: CCOO, UGT, CEOE y CEPYME.

¿Cómo se aplica el AENC?

A diferencia de un convenio colectivo o acuerdo de empresa, el AENC no tiene una aplicación ni directa ni inmediata. Simplemente es una recomendación, una declaración de intenciones, de los agentes sociales que participan en el Diálogo Social, a través de la caduca y excluyente LOLS.

Esa recomendación en ningún caso obliga a que en las mesas de negociación se llegue como mínimo a esos acuerdos; de hecho, en los últimos años, la media de los incrementos salariales pactados ha sido siempre inferior a lo planteado en el AENC.

¿Cómo afecta a mi nómina?

Si eres trabajador o trabajadora en activo, la negociación del AENC no afectará para nada en tu nómina. Solo verás el efecto en tu nómina cuando se negocie un nuevo convenio colectivo, que podrá tener en

cuenta, o no, lo firmado en el AENC.

Contenidos generales IV AENC:

- Se insta a establecer un salario mínimo en convenio de 14.000 €.
- Subida salarial fija en torno al 2% y un 1% variable, ligado a conceptos como productividad, resultados, absentismo...
- Nueva regulación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores que garantice las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva.
- Nuevo acuerdo de Formación Profesional para el Empleo para favorecer la productividad y competitividad de las empresas y mejorar la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- Creación de un observatorio de absentismo para mejorar las situaciones de absentismo no deseado.
- Lucha contra la economía sumergida.
- Recuperación del contrato de relevo.
- Equiparación de los permisos de paternidad y maternidad de forma igualitaria e intransferible.

Resultados de otros AENC:

I AENC (2010, 2011 y 2012). La base de este acuerdo era la moderación salarial: subidas para el año 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para 2012, entre el 1,5% y el 2,5%. Preveía una cláusula de revisión en 2013 sobre la base del IPC total del período. Curiosamente, las mesas de negociación superaban los porcentajes cerrados en los dos primeros años del acuerdo: 1,48% en 2010 y 1,98% en 2011.

No podemos establecer una comparativa con 2012, ya que, sin acabar la vigencia del mismo, el 25 de enero de 2012 se firmaba el II AENC, cuya vigencia cubría 2012, 2013 y 2014.

Un acuerdo durísimo en lo que a rebaja salarial se refiere: 0,5% para 2012; hasta 0,6% en 2013 y 0,6-1,5% para 2014. A destacar que, para 2012, corregía a la baja el AENC anterior, de un 1,5-2,5% a un 0,5%. En las mesas de negociación, las organizaciones vinculadas a este acuerdo no llegaron a cumplir los incrementos simbólicos que proponían: en 2013 y 2014, se batieron todos los records posibles a la baja; los incrementos medios salariales pactados fueron de un 0,53% y un 0,50% respectivamente.

El II AENC no fue solo un acuerdo de índole salarial: puso las bases de la reforma laboral que se aprobó menos de un mes después de la firma del acuerdo. La prevalencia del convenio de empresa, la distribución irregular del 10% de la jornada, etc... ya estaban en el AENC antes de que el Gobierno lo impusiera a golpe de RDL en la Reforma Laboral.

El III AENC (2015, 2016 y 2017) proponía un incremento salarial de "hasta el 1% en 2015", "hasta el 1,5% en 2016" y se condicionaba el cálculo de la subida salarial de 2017 a la evolución del PIB de 2016 y al cuadro macroeconómico que plantease el gobierno para 2017.

El acuerdo que, según los sindicatos firmantes, iba a enmendar la plana a la Reforma Laboral, trajo más pérdida de poder adquisitivo y recorte salarial: en 2015, del "hasta" el 1% se llegó en las mesas de negociación a un 0,86%; en 2016, del "hasta" 1,5%, se quedó en un 1,03%. Los negociadores fueron incapaces, durante 2016 y 2017, de llegar a acuerdo alguno sobre el incremento salarial para 2017. De todas formas, el incremento medio pactado en 2017 no alcanzó el máximo planteado en el III AENC para 2016, y se quedó en un paupérrimo 1,43%.

Retos preventivos para un trabajo más saludable

Pese a los avances en materia de seguridad y salud, aún queda un enorme camino por recorrer para garantizar la protección frente a los riesgos laborales en el trabajo.

Desde el Gabinete de Salud Laboral de USO, destacamos algunos retos a los que nos enfrentamos para lograr un trabajo más saludable:



* La gestión empresarial más eficiente frente a los riesgos laborales:

En España, sabemos que hay legislación en materia preventiva (Ley de Prevención) y que la mayoría de las empresas (pymes) se caracterizan por poseer limitados recursos para su subsistencia y desarrollo. Por tanto, enseñar a gestionar los riesgos debería ser una prioridad para una prevención eficiente.

* La gestión de los riesgos psicosociales:

Uno de los puntos que siguen necesitando un avance prioritario es el de la lucha contra los riesgos psicosociales. Muchas empresas cuentan con evaluación psicosocial, pero no implementan las correspondientes medidas derivadas para combatir los factores psicosociales. Cambiar el

enfoque empresarial, gestionando en el origen los riesgos psicosociales es otro reto ineludible.

* La prevención de las enfermedades profesionales y de las enfermedades relacionadas con el trabajo:

En España, actualmente contamos con un Real Decreto obsoleto en la regulación de las enfermedades profesionales. Hoy en día, las patologías de origen psicosocial siguen quedando fuera. Además, la aplicación de la normativa de Mutuas e IT dificulta enormemente el reconocimiento del origen laboral de las patologías sufridas en el trabajo. Para prevenir, es necesario identificar, por lo que los poderes públicos deberán adaptar la legislación vigente a la realidad de nuestro tiempo, facilitando el reconocimiento precoz de las enfermedades de origen laboral.

* La protección frente a sustancias peligrosas:

El Reglamento "REACH" y el Reglamento "CLP" han contribuido a una mayor protección frente a los riesgos por exposición a productos químicos. Pese a todo, la innovación tecnológica se traduce en la introducción o liberación no controlada de agentes en lugares de trabajo cuya peligrosidad se desconoce.

* El envejecimiento de la población trabajadora:

Cada vez vivimos más años y necesitamos prolongar más tiempo la actividad laboral. Parte de nuestras capacidades se ven reducidas con la edad, por lo que el diseño de los sistemas de trabajo deberá tener muy presente la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo a la población trabajadora.

* Las estrategias de retorno al trabajo para prevenir la discapacidad por trastornos musculoesqueléticos:

Cuando una persona, tras una baja por trastorno musculoesquelético, vuelve a incorporarse a la empresa, es esencial que existan programas de adaptación que permitan satisfacer los objetivos de la organización, sin que ello se traduzca en recaídas o en el deterioro irreversible del estado de salud.

* La protección de las mujeres en el trabajo y la perspectiva de género en PRL:

La mujer es un eslabón esencial en el progreso de cualquier sociedad. Sin embargo, siguen siendo muchas las barreras a derribar para conseguir una igualdad real y efectiva, lo que en materia preventiva se traduce en lograr que las mujeres gocen del mismo nivel de protección que el resto de trabajadores. Para ello, es necesario implantar la perspectiva de género en las organizaciones, considerando todas aquellas situaciones que requieren especial protección, tal como ocurre en el caso de las embarazadas y madres lactantes, o en el manejo manual de cargas.

* La protección de los jóvenes en el trabajo:

Los jóvenes son personas que, por su desarrollo, aún incompleto; su menor percepción del peligro o su falta de experiencia, pueden ser más susceptibles a los riesgos laborales. En consecuencia, hay que adoptar medidas para garantizar su protección.

Ante la Violencia de Género, quítate la venda

Desde el año 2003, el número de víctimas asesinadas por violencia de género asciende a 969 y son 27 los menores asesinados (desde 2013). Cuarenta y tres mujeres y tres menores han sido asesinados hasta finales de octubre; de estas, trece de ellas habían denunciado a su agre-

sor, y en siete de los casos tenían medidas de protección en vigor. Aun así, en cinco de estos casos, el agresor había quebrantado las órdenes de alejamiento.

Con estas escalofriantes cifras, no podemos mirar a otro lado ni detener la lucha contra la violencia de género. Por ello,

este 25 de noviembre hemos elegido el lema "Ante la Violencia de Género, quítate la venda", pues es necesario que nuestra sociedad sea consciente de que, ante esta realidad, hay que tomar medidas, y que las mujeres que se encuentran o puedan encontrarse en esta situación tengan la seguridad

de que al denunciar van a estar protegidas.

El RD-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado de Violencia de Género, establece una serie de medidas de protección a las víctimas, importantes para el avance en esta lucha. Como

sindicato, es en el ámbito laboral donde debemos ejercer nuestra labor directa con las víctimas, debiendo informarles de cuáles son sus derechos, acompañarlas en el proceso, velar por su seguridad y su estabilidad en el empleo, haciendo nuestros planteamientos con perspectiva de género y teniendo en cuenta a las víctimas en la negociación colectiva, tanto en los convenios colectivos, como en los acuerdos y en los planes de igualdad.

En este sentido, USO incluyó, hace un año a las víctimas de violencia de género en nuestro reglamento de la Caja de Resistencia y Solidaridad, para que sea una causa de cobertura en caso de invalidez o fallecimiento.

Desde USO, consideramos las últimas medidas y partidas presupuestarias aceptadas como un gran logro para avanzar en la eliminación de la violencia de género, pero exigimos que se pongan en marcha cuanto antes. Además, mostramos nuestra máxima repulsa y condena firme ante cualquier forma de violencia machista, y pedimos que se implementen medidas de prevención a través de la educación en igualdad y de la no discriminación desde la escuela, con medidas y campañas que transformen culturalmente nuestra sociedad, rechazando y eliminando cualquier tipo de violencia o discriminación hacia la mujer.



La realidad de los jóvenes pensionistas

El 12 de agosto, conmemoramos el Día Internacional de la Juventud, denunciando la precariedad que rodea a los jóvenes en el mercado laboral en España, destacando en esta ocasión la difícil realidad a la que tienen que hacer frente los jóvenes pensionistas.

En el informe "Situación laboral de la Juventud en España. Precariedad presente, pobreza futura", que puede encontrarse en nuestra página web, además de realizar un análisis exhaustivo de la realidad laboral de la juventud en España, se dedicó un anexo a la situación de los jóvenes pensio-

nistas, quienes, lejos de la realidad, no son personas con edad de jubilación, sino jóvenes que se han accidentado o enfermado, y a los que esa condición de jóvenes y pensionistas los traslada a una forma de vida anclada en la precariedad.

Estos, aun estando en edad de trabajar, empiezan a percibir una pensión, que al no alcanzar los años de cotización necesarios para llegar a la edad de jubilación porque la mayoría se encuentra por debajo de los 40 años, los condena a no poder ser autosuficientes, independientes o simplemente a no poder crear una familia.



USO ha celebrado la Escuela de Verano, financiada con recursos propios, con el objetivo de acercar a los jóvenes a nuestra organización. Una veintena de jóvenes menores de 35 años tuvieron la oportunidad de formarse y convivir durante una semana.



A lo largo de 2018, se han celebrado la 41ª y 42ª Edición del Curso Integral de Formación de Cuadros (CIFIC), en el se han formado unos 45 alumnos. En la foto de la izquierda, el grupo de la 4ª Promoción de la Formación de Dirigentes para el Futuro.



La FS-USO sigue trabajando en la construcción de las Federaciones Territoriales

Antes del verano, hemos dado tres importantes pasos en el proyecto de organización territorial. Así, el pasado mes de abril constituimos la Coordinadora de la Federación de Servicios en Cantabria, con la presencia de la secretaria general, Mercedes

Martínez. Pedro Ríos, secretario general de FS-USO, se dirigió a los miembros de la nueva Coordinadora y expuso la importancia de la construcción federal en el ámbito territorial y la consecución de los programas de trabajo enfocados al desarrollo de la acción sindical.

También nos reunimos con la Coordinadora de la Federación de Servicios en Andalucía, en la sede de Granada, con el objetivo conjunto de poner en marcha el proyecto de la futura Federación de Servicios regional.

Anteriormente, en marzo, comenzamos el trabajo con la constitución de la Coordinadora de Servicios de Castilla-La Mancha, en la que estuvo presente, además de la secretaria de Acción sindical, Igualdad y Salud Laboral de FS-USO, Fernanda Correia, el secretario general de USO en la región, Julián García.

Paralelamente, desde la Federación de Servicios estamos trabajando en la contratación de nuevos compañeros, para dar salida a los territorios con menos miembros. Durante este último tramo del año, esperamos tener más territorios preparados para dar el paso en la construcción territorial.



Reunión con la Coordinadora de Servicios de Andalucía.



Constitución de la Coordinadora de Servicios de USO Castilla-La Mancha.



Coordinadora de Servicios de USO Cantabria.

Nuevas incorporaciones en la Ejecutiva Estatal de Servicios

La FS-USO ha procedido a contratar e incorporar a nuestro staff a Natalia Godoy, nueva técnico jurídica, que viene a dar soporte a la Federación en los múltiples SIMA, conflictos y consultas de sectores y territorios.

Por otro lado, y ocupando la vacante que ha dejado la salida de nuestro compañero Sergio García como secretario de Organización, incorporamos a nuestra Ejecutiva a Gustavo Peña, para poder

encauzar todos los temas organizativos de nuestra compleja Federación. Les deseamos desde aquí mucha fuerza y les damos las gracias por aceptar este reto.



Gustavo Peña y Natalia Godoy.

Ryanair, una lucha por los derechos laborales

Desde el mes de julio, la USO está movilizándose en Ryanair para que la aerolínea irlandesa aplique la legislación laboral española a los 1.800 tripulantes que prestan sus servicios en nuestro país.

Una lucha que se está llevando a cabo a través de huelgas, con tres jornadas de paros europeas los días 25 y 26 de julio, y el 28 de septiembre, las que, a pesar de los abusivos servicios mínimos impuestos por Fomento, contaron con un seguimiento del 80%, y en las que se denunció ante Inspección de Trabajo las coacciones a los traba-

jadores e irregularidades cometidas por la dirección de Ryanair.

Dada la dimensión europea de este conflicto, los sindicatos de tripulantes en España, Holanda, Italia, Portugal, Bélgica y Alemania están acordando acciones conjuntas de presión. Fruto de esta coordinación, se han mantenido dos reuniones con miembros de la Comisión Europea en las que la Unión Europea ha mostrado su total apoyo a los trabajadores de Ryanair.

Paralelamente, USO Sector Aéreo está inmerso en un proceso de mediación, liderado por la

Dirección General de Trabajo, con el objetivo de alcanzar un acuerdo que recoja las reivindicaciones del colectivo de tcp: contratos locales e igualdad de condiciones entre trabajadores contratados directamente por la aerolínea irlandesa y los contratados a través de las agencias Crewlink y Workforce.

La Federación de Servicios de USO y Sector Aéreo reclaman acciones contundentes a los Ministerios de Trabajo y de Fomento para que no se mantengan de perfil y obliguen a la aerolínea irlandesa a aplicar la legislación local de inmediato.

La FS-USO, presente en la firma del Plan de Igualdad de Valoriza Facilites SAU



Momento de la firma del Plan de Igualdad de Valoriza Facilites SAU y la FS-USO.

Tras varios meses de negociación, la Federación de Servicios de USO ha firmado el II Plan de Igualdad de Valoriza Facilites (Sacyr Facilites), firma en la que han estado presentes Dulce M^a Moreno, secretaria de Formación Sindical e Igualdad de USO; la secretaria de Igualdad y Salud Laboral de FS-USO, Fernanda Correia; y la técnico confederal de Igualdad, Cristina Albaladejo.

Desde la Federación de Servicios de USO, agradecemos el compromiso que Valoriza ha adquirido con la negociación y firma de este Plan de Igualdad. Merecen especial mención las medidas dedicadas a la inclusión y a la inserción de las trabajadoras víctimas de violencia de género, sobre todo este año, en el que se están disparando las cifras de víctimas de esta terrible realidad brutal que es el machismo.

Desde la FS-USO, seguimos trabajando en la igualdad, siendo uno de los puntales de nuestro sindicato y de nuestra Federación, intentando llegar a todas las empresas donde tenemos representación para infundir nuestro espíritu y que, de una vez por todas, y con la ayuda de los trabajadores, lleguemos a la igualdad plena y necesaria en materias tan importantes como la conciliación.



Campaña FTSP-USO, “No más agresiones y más medios para los Vigilantes de Seguridad”

Esta iniciativa de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la Unión Sindical (FTSP-USO) va tomando forma y vamos viendo cómo las demás organizaciones sindicales se van subiendo al carro, lo que nos parece una excelente decisión.

Nuestra anterior campaña, en contra de las empresas pirata, fue iniciada en solitario hace más de 12 años por la FTSP-USO, iniciativa a la que el resto de fuerzas sindicales se fueron sumando poco a poco, año tras año.

A día de hoy, podemos confirmar que la misma es ya una guerra abierta de todos los agentes sociales en contra de las empresas pirata de la seguridad privada, lucha sin

cuartel que le ha traído al sector innumerables éxitos, logrando que muchas de ellas, al menos las más importantes, hayan ido desapareciendo, así como que las leyes diesen un giro de 180 grados y acabaran de una vez por todas con las meras subastas que tanta miseria han traído a los trabajadores del sector.

Pero aún quedan muchas empresas y algunos políticos que continúan empeñados en la degradación del sector y el pago de salarios miserables (cuando los perciben) de sus trabajadores. Esperamos que, al igual que la lucha en contra de las empresas pirata, nuestra campaña actual en la que solicitamos un rotundo ‘STOP a las agresiones GRATUITAS a los Vigilantes de

Seguridad’, tenga el éxito que necesita el sector y que el resto de fuerzas sindicales se sumen a la misma, exigiendo más medios para los profesionales de la seguridad y una mayor protección jurídica, más allá de la mera protección que la ley otorga al ciudadano corriente, ya que en el ejercicio de nuestras funciones no actuamos como tales.

La FTSP-USO continúa con las conversaciones con los grupos políticos, que son los que pueden trabajar para cambiar las leyes para que, de una vez por todas, no salga a precio de saldo agredir a un vigilante de seguridad en el ejercicio de sus funciones, esté trabajando o no en colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.



La FTSP-USO reclama a AENA celeridad para concretar el pago del plus variable en los aeropuertos

El secretario general de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO (FTSP-USO), Basilio Alberto Febles,

reclama a AENA “celeridad para concretar el pago del plus variable a las plantillas de seguridad de los aeropuertos españoles, acordando que

es AENA quien tiene la obligación de designar en qué aeropuertos va a implantar el bonus malo -sanciones- por incumplir las empresas los criterios de calidad recogidos en los pliegos de la contratación del servicio”.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Seguridad Privada, compuesta por USO, CCOO, UGT y la patronal Aproser, se ha reunido para abordar esta cuestión, recogida en el artículo 43 del convenio colectivo, acordando que debe ser AENA, inicialmente, quien lo clarifique y, posteriormente, los sindicatos y patronal quienes deben iniciar las negociaciones para determinar los parámetros del plus de productividad variable.

“La FTSP-USO se opuso a la inclusión de este plus en el convenio sin que, previamente, se determinaran los criterios a seguir para su abono. Consideramos que AENA pretendió, con la inclusión de este plus, salvar la huelga de vigilantes de El Prat, dejando a la libre decisión de las empresas de seguridad su pago, lo que va a derivar en graves desigualdades entre trabajadores, dependiendo de los aeropuertos en los que prestan servicio”, apunta Basilio A. Febles.



Vigilante de seguridad en el aeropuerto Adolfo Suárez - Madrid Barajas.

CRS Caja de Resistencia y Solidaridad
Para hacer frente a huelgas, sanciones y despidos.

USO UNIÓN SINDICAL OBRERA

¡Afiliate ahora!

www.uso.es

Seguro de salud

USO UNIÓN SINDICAL OBRERA

asisa

El Trabajo Decente es incompatible con la precariedad laboral

USO ha celebrado la Jornada Mundial del Trabajo Decente, el 7 de octubre, con diversas actividades. Además de los elementos de sensibilización, pegada de carteles y reparto del manifiesto en todo el sindicato, se ha realizado un acto en el que se resaltaron aspectos de la precariedad laboral que existe en el mundo y en nuestro país.

Javier de Vicente, secretario de Acción Internacional y Desarrollo Sostenible, tras destacar la definición de trabajo decente de la OIT, denunció, con datos aportados por la CSI, que el 65% de los países

del mundo excluyen a los trabajadores de la legislación laboral y el 81% deniegan el derecho a la negociación colectiva.

Dulce M^a Moreno, secretaria de Formación Sindical e Igualdad, explicó en su intervención el trabajo desarrollado por nuestro sindicato en cuanto a la integración sociolaboral de las personas inmigrantes y refugiadas.

María Jesús Herrera, jefa en España de la Organización Internacional para las Migraciones de las Naciones Unidas, desgranó el Pacto Mundial para una migración segura, ordenada y regular, recientemente

aprobado, destacando que una de cada siete personas en el mundo es migrante.

Ernesto Iglesias, de USO Sector Aéreo, explicó la lucha sindical que se está llevando a cabo en la aerolínea Ryanair, en colaboración con otros sindicatos europeos, para que prevalezca la legislación laboral de los países donde opera, evitar el *dumping* social y lograr unas condiciones de trabajo decente.

El cierre de la jornada corrió a cargo del secretario general de USO, Joaquín Pérez, quien destacó el compromiso del sindicato con el Trabajo Decente, "situando a la persona en el centro de todas las políticas",



en los ámbitos nacional y europeo pero, sobre todo, en el día a día del trabajo sindical que realizan nuestros delegados.

Tejiendo internacionalismo

Congresos de la CGT de Colombia y CASC de la República Dominicana

Del 11 al 14 de septiembre, y bajo el título "Por los derechos de la gente", se ha celebrado en Bogotá el 10º Congreso de la Confederación General del Trabajo de Colombia, la mayor organización sindical del país. En él, han participado, en representación de USO, su secretario general, Joaquín Pérez, y el secretario de Acción Internacional y Desarrollo Sostenible, Javier de Vicente.

El Congreso se ha realizado tras el cambio presidencial en Colombia, país donde no está consolidado el proceso de pacificación, uno de los más desiguales del mundo y en el que existe un alto grado de corrup-

ción. Frente a esto, la CGT, en el último período congresual, ha incorporado a 252 sindicatos de empresas y 7 federaciones departamentales más. El Congreso reeligió a Julio Roberto Gómez como presidente, y a Miryam Luz Triana como secretaria general.

Anteriormente, el 25 de agosto, se celebró en Santo Domingo, capital de la República Dominicana, la fase final del 20º Congreso de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) de ese país, en el que se eligieron a los 23 dirigentes del Comité Ejecutivo, y donde fue reeligido Gabriel del Río como presidente, con más del 80% de los votos.



Javier de Vicente, Julio Roberto Gómez y Joaquín Pérez.

Proyectos de cooperación sindical de Sotermun

Sotermun, la ONG de cooperación y solidaridad sindical de USO, en colaboración con las regionales de América y África de la CSI, está colaborando financieramente al reforzamiento sindical internacional por medio de los siguientes proyectos:

- Dos fases de formación para el reforzamiento de capacidades de la nueva dirección de la CSTT (Togo) y sus federaciones en materia de gestión; una



fase del reforzamiento de capacidades de actores de la economía informal de las bases de la CSB (Burkina Faso); y apoyo a la Plataforma de Centrales Sindicales sobre la Migración en Costa de Marfil (PCSM-CI).

- Encuentro Nacional de Trabajadoras Sindicalizadas de UNSITRAGUA de Guatemala; fortalecimiento de las capacidades de negociación colectiva de las organizaciones sindicales afiliadas a la CATP de Perú; y seminario sobre consolidación de la construcción de alianzas: sindical, campesina, estudiantil y social en el marco de la Plataforma reivindicativa PLADA-CSA, para la CUT-A de Paraguay.

VII Premio de fotografía de SOTERMUN 'Trabajo decente para una vida digna'

Ya tenemos los ganadores y los accésit del 7º Concurso fotográfico de Sotermun, "Trabajo Decente para una vida

digna". El premio ha correspondido a la fotografía "Operario trabajando en su taller de Isfahan", de Javier Pedro Fernández Ferreras.



Las fotografías "Zoco Al Buzuriyah", de Manolo Espaliu; y "Venta ambulante en Yangón", del mismo autor de la fotografía ganadora, han recibido un primer y segundo accésit, respectivamente.

Conócenos



ROCÍO MARTÍNEZ GARCÍA

Mallorquina de nacimiento, Rocío es representante sindical del Profesorado de Religión de los centros públicos de las Islas Baleares y miembro de la Gestora de USO Illes Balears. Afiliada a USO desde 2004, soltera y sin hijos, confiesa que entre sus aficiones están “ir a clase de baile, viajar lo que se puede y nadar”.

De su experiencia sindical a lo largo de estos catorce años, explica que, llevando muy poco tiempo como delegada sindical del Profesorado

de Religión, en julio de 2016, la Consejería de Educación presenta de manera unilateral la pretensión de un ERE con la propuesta de 37 despidos y 26 reducciones de jornada, de una plantilla de 173 profesores. “Como comité de empresa, conseguimos que no se despidiera a nadie y que las reducciones máximas fueran de media jornada”. Sin embargo, reconoce que se realizaron reducciones de jornada a 80 trabajadores, con el daño directo a sus familias.

Confiesa que, a pesar de esta lucha y el gran trabajo de la asesoría jurídica de USO, que ha ganado en los tribunales el derecho de trienios, sexenios o el paro para los que se quedaron a media jornada, “para mí ha sido el momento más difícil y duro de gestionar en mi trayectoria sindical. Me siento muy orgullosa de haber podido estar en este momento tan complicado representando a mis compañeros/as y llevando las siglas de USO, único sindicato que nos acogió y defendió nuestras reivindicaciones”, explica Rocío.

ANDRÉS GÓMEZ GONZÁLEZ

Andrés es responsable de la Sección Sindical de Madrid de T-Systems y miembro de Juventud en FI-USO. Madrileño, de 34 años, soltero, se confiesa aficionado a la música, le gusta cantar y pasar tiempo con sus amigos, “si es en la naturaleza, mejor”.

Afiliado al sindicato desde 2011, Andrés explica que “desde el principio, hemos sido el sindicato que más guerra ha dado a la empresa T-Systems”. Las huelgas se han sucedido en la empresa en los últimos años “por mantener las condiciones cuando mi empresa matriz, Metrolico, fue comprada por T-Systems; otra por un despido



colectivo que no llegó a ERE, y otra por un ERE en mi antiguo departamento”. Reconoce que esta última fue especialmente dura, ya que “se trataba de gente con la que había trabajado durante 5 años y la empresa no parecía muy proclive a negociar como anteriores veces”. Finalmente, tras un mes de negociación y una semana de huelga, se logró la improcedencia del despido en la indemnización y la recolocación de una cuarta parte del personal.

Andrés confiesa que “ha sido una época con mucha lucha, pero siempre he sentido la libertad y el apoyo de la USO, que me ha ayudado a crecer como persona”.

ANTONIO GIRÁLDEZ RUEDA

Es secretario general de FEP-USO Sevilla desde 2017. Nacido en Sabadell, en 1969, casado y con tres hijos veinteañeros, vive en Sevilla desde hace más de cuarenta años. Entre sus aficiones están hacer turismo, senderismo, disfrutar del cine y las motos.

Afiliado a USO desde 2011, ocupa también la Secretaría General de USO Diputación de Sevilla, en la que empezaron con 12 afiliados y, “a día de hoy, somos 238 y tenemos representación en la Mesa General de Negociación, ya que en las últimas elecciones sindicales superamos el 10%”. De esta manera, la USO tiene la consideración de sindicato más representativo en la Diputación de Sevilla, “un logro sindical que solo ha sido posible gracias a la labor de mi equipo”, reconoce Giraldez.

Desde que asumiera la responsabilidad de liderar la Federación de Empleados Públicos en Sevilla, con el trabajo conjunto de toda la Ejecutiva, que es paritaria, “se ha conseguido casi triplicar la afiliación en la Federación, pasando a ocupar el primer puesto en cuanto a afiliación en Sevilla”, explica orgulloso Giraldez.



GUSTAVO PEÑA MARTÍNEZ

Este santanderino de 39 años, casado y con dos hijos de 3 y 4 años, acaba de aterrizar en la Federación Estatal de Servicios de USO, como adjunto de Organización. Se define como un apasionado del deporte, “aunque no lo practico todo lo que me gustaría (fútbol sala, *running* y ciclismo)”.

A pesar de su juventud, lleva quince años vinculado al sindicato. Gustavo ha formado parte de la Ejecutiva Regional de Cantabria, desde 2007 hasta 2011, como secretario de Comunicación, y de 2011 a 2015, como secretario de Organización. Además, es el responsable de la Sección Sindical de Ferrovial en el Hospital Marqués de Valdecilla desde 2005 y, desde hace dos meses, es también responsable de la Coordinadora de Servicios de Cantabria.

Peña reconoce que, de sus años de actividad sindical, la experiencia que más lo ha marcado ha sido la huelga que llevó a cabo en su empresa, en septiembre de 2013, “siendo presidente del Comité y, por lo tanto, la máxima responsabilidad en aquel conflicto”. La empresa impuso una modificación de condiciones laborales que repercutía en la eliminación de una serie de derechos adquiridos, así como en una reducción de plantilla, y el Servicio Cántabro de Salud impuso unos servicios mínimos por encima del 90%, que fueron denunciados. “La empresa reaccionó despidiendo a 21 trabajadoras y sancionando a otros tantos, entre los que estaba yo”, comenta Peña.

Tras doce días de huelga, y con el desgaste de luchar contra la empresa, contra el Hospital e, incluso, contra una parte de la plantilla con mucho miedo y confundida por algunos sindicatos insolidarios, la huelga fue desconvocada. “Pero nuestra pelea siguió, y días después conseguimos que a la empresa le suspendieran el contrato, echándola del Hospital, y que readmitieran a las 21 trabajadoras despedidas, así como que la empresa retirara prácticamente en su totalidad la modificación de condiciones laborales”, explica Gustavo.



ORGULLOSOS DE SER SINDICALISTAS DE LA USO



Joaquín Crisóstomo de Arias,
56 años, FTSP-USO Canarias. "Orgulloso de pertenecer a la USO porque, más que un sindicato, es una familia".



José Manuel Romero,
secretario de Organización de la Federación de Industria de Canarias. "Orgulloso de pertenecer y estar en la USO por ser un sindicato independiente y autónomo".



Fran Cousillas,
responsable FI-USO Galicia. "Orgulloso de ser de la USO y de pertenecer a un sindicato independiente, en el que deciden los trabajadores, no las grandes cúpulas como en otros".



José Jesús García Ruiz,
colegio San José de Calasanz de Elche. "25 años estando orgulloso de pertenecer a un sindicato que, renovándose, permanece fiel a sus principios de independencia y libertad en la defensa de los trabajadores".



José María Suárez García,
colegio Lastra en Mieres. "Estoy en la USO porque respeta la libertad en todos los frentes y porque me siento bien representado, defendido y valorado".



Yolanda Martínez León,
delegada en Eulen. "Orgullosa de pertenecer a un sindicato independiente, plural, en el que puedes ser de cualquier color político, cualquier credo o de cualquier raza".



Gema Jiménez,
trabajadora del Centro de Acogida a Refugiados de Alcobendas. "Orgullosa de ser de la USO porque se reinventa cada día con base en las circunstancias imperantes en cada momento, manteniendo su independencia, pluralismo y autonomía".



Matilde Diego Ruiz,
delegada en el comité de Nestlé (La Penilla-Cantabria). "Estoy Orgullosa de pertenecer a la USO por tres motivos: por ser independientes, por los cursos formativos realizados con recursos propios y por la ayuda que siempre recibo cuando lo necesito".



Susana Llamas,
trabajadora de la Residencia Sevilla La Nueva en Málaga. "Orgullosa de ser de USO porque digo lo que siento por mí misma, sin que nadie me dirija".



Antonia Sabino Amado,
trabajadora de Valoriza. "Estoy orgullosa de ser de la USO porque me permiten decidir y es un sindicato cercano, donde cabemos todos y todas".



Fátima García,
SPJ-USO Córdoba. "Orgullosa de ser de la USO por pertenecer a un colectivo comprometido con sus afiliados y con sus delegados, y por sentirme parte de un gran proyecto".



Víctor Sánchez Martínez,
47 años, delegado en Sidenor Basauri. "Orgulloso de representar a USO por sus principios y valores. Autonomía de la Sección Sindical, independencia política y solidaridad".

RECIBE tu periódico por correo electrónico

Escribe a prensa@uso.es con tus datos personales, correo electrónico, nombre de la empresa a la que perteneces y te lo haremos llegar.

¡Muchas gracias por colaborar!

Nosotros y el medio ambiente te lo agradecemos.

