



## Orgullosos de ser sindicalistas de la USO



La USO lanza esta campaña para devolver el prestigio al sindicalismo en general y al de USO, en particular. Tras estos años de crisis, modelos sindicales caducos ineficaces, malas prácticas, escándalos y corruptelas, los medios de comunicación y muchas partes interesadas se han empeñado en ensuciar todo lo que significa la labor sindical.

Hoy, los representantes legales de los trabajadores en distintas empresas, bajo las siglas de USO, haciendo frente a dificultades, con nuestra independencia y autonomía, gritamos hoy que estamos orgullosos de ser sindicalistas, de trabajar diariamente por nuestros compañeros y nuestras compañeras. De hacer, en definitiva, un mundo laboral más justo y solidario, una sociedad más humana. Yo soy de la USO.

**Campaña USO Prestigio del sindicalismo. Pág. 2**

**Editorial de Julio Salazar.  
"Más Democracia y Libertad Sindical plena" . Pág. 3**

**USO refuerza su posición de tercera fuerza sindical en España . Pág. 4**

**Tras la crisis... así estamos. Págs. 6 y 7**

**Balance de 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pág. 8**

**Conócenos Pág. 9**

**La CRS cumple 30 años. Pág. 10**

**Internacional y Sotermun. Pág. 12**



# Orgullosos de ser sindicalistas de la USO

**Alberto Roldán Bandeira**, delegado en Valoriza, 34 años, "Porque siempre te tratan con profesionalidad, respeto y dedicación"

**Amparo Quidiello Fernández**, 56 años, vigilante de Segur Ibérica, "se que están ahí cuando los necesito"

**Alberto Bethencourt Medina**, 45 años, vigilante en Seguridad Integral Canaria, "porque es un sindicato que nace del esfuerzo de unos pocos trabajadores/as que comparten y seguimos compartiendo, un compromiso apasionado en común"

**Ana Belén Cano Paredes**, delegada en Laser Natura, 41 años, "porque es mi pequeña gran familia"

**Antonio Bonilla Pérez**, 55 años, ASCAN-GEASER, conductor, "desde hace 25 años porque cuando he tenido un problema me lo han solucionado"

**Cándida Corona Benito**, 58 años, afiliada de VALORIZA en la Universidad Carlos III de Leganés (Madrid), "porque siempre me dicen lo que tengo que oír y no lo que quiero oír"

**Carmen Arjona**, 61 años, afiliada en Valoriza Universidad Carlos III de Leganés, "por lo bien que nos informan cuando hay algún problema en la empresa y la rapidez a la hora de resolver dudas"

**Diana Jiménez Benedit**, afiliada de Ale Hop Zaragoza, "porque he contado con su apoyo en los momentos difíciles y por la calidad humana de las personas que integran USO"

**Enrique Fermín Recio Gómez**, delegado en almacén Eroski Zaragoza, "porque somos distintos, somos independientes, SOMOS USO"

**Ester Cabezas Arguedas**, delegada en Securitas Valencia, 36 años, "porque luchan de verdad por y para el trabajador"

**Carmen Raya Delgado**, delegada en Servicios Securitas de Valencia, 30 años, "Porque es otro lado. Para mi USO es un gran equipo humano que vela por un mundo laboral más justo"

**Francisco García**, delegado Ryanair Palma, "porque es un sindicato honesto"

**Francisco Viota González**, 54 años, ASCAN-GEASER, conductor, "porque cuando hacemos falta, siempre estamos cerca"

**Isabel Moswalder**, delegada en Air Berlin Palma "por su independencia política"

**Isabel Ruiz**, delegada en Air Europa Palma, "por su pluralismo"

**Jesus Vicente González**, 34 años, Norbega-Coca Cola, "por la gente que compone este sindicato y la libertad que da para realizar nuestro trabajo"

**Jon Fernandes Fernandes**, delegado en Zara Madrid, "porque me identifico con sus pilares fundacionales y ahora puedo ayudar a mis compañeros de manera oficial sin temor a represalias"

**Juan Manuel Ramos**, 29 años, delegado en LLEMSA, "por todas las diferencias frente a otras formaciones sindicales (formación, pluralidad, igualdad, CRS, LGTB, la única formación sindical que ha demostrado que realmente luchan por mis derechos"

**Lara Franco Caballero**, delegada sindical en Maisons du Monde Zaragoza, "por el trato familiar (especialmente por Atocha) y porque no hay partidos políticos por medio"

**Luis Giménez Rantala**, delegado en Acciona Palma, "porque USO no es parte de los sindicatos hipotecados"

**Margarita Munar Castella**, 36 años, maestra de Educación Primaria en Baleares, cuando más lo necesité, "porque defendió mis derechos con honestidad y eficacia"

**Mª Carmen Expósito Suárez**, 46 años, delegada en Valoriza Universidad Carlos III de Leganés, "porque nos escucharon y ayudaron cuando aún no estábamos afiliadas"

**Mª José Cruz Moreno**, 34 años, delegada en Antonio Puig, "por los valores que tienen y ese afán de superación y renovación"

**Maribel Fernández García**, delegada en Bodegas Torres, "porque nos representa de manera más eficaz"

**Mercedes Díaz Pavón**, 66 años, afiliada en Valoriza Universidad Carlos III de Leganés, "por la atención personalizada que nos ofrecen a cada afiliada"

**Noelia González Martín**, 31 años, delegada en Cofares Responde, "porque puedo opinar y aportar ideas con libertad"

**Oscar García Matas**, 34 años, LAT, conductor de autobús, "por la independencia de sus decisiones, por la total integración de todos los colectivos y la defensa de nuestros derechos laborales"

**Toni Ruiz de Adana**, delegado en CELSA, "porque juntos nos defendemos mejor"

**Patricia Roldán Marcos**, 27 años, afiliada en la fábrica de Gerdau (Reinosa), "hay que comprometerse con esta sociedad para cambiarla y hacerla más justa. Y para mí, como trabajadora y mujer, USO es un sindicato que me ofrece las garantías suficientes para que mi compromiso y mi esfuerzo sea bien utilizado para ese fin"

**Rocío Martínez García**, 44 años, delegada profesorado de Religión en Consejería de Educación de Baleares, "porque siento el respaldo de una gran familia que me hace sentir más fuerte"

**Rosa Jiménez**, delegada en NIS-SAN, "porque lucha por la igualdad entre mujeres y hombres"

**Rubén Guallar**, 35 años, parado, "me ha permitido conocer el funcionamiento del sindicato, me ha dado una formación muy buena para poder defender a mis compañeros"

**Sara Monge Morillas**, 27 años, cajera Makro, "porque me gustan las cosas justas, me parece un sindicato real y familiar"

**Serafín Sáez González**, 24 años, estudiante, "por seguir con el camino de sindicalista que abrió mi padre en la familia hace más de dos décadas"

**Sheila Torralba Sánchez**, delegada en LOOMIS Valencia, 28 años, "Porque es fiel a su trabajo en equipo"

**Susana Corona**, 46 años, afiliada en Valoriza Universidad Carlos III de Leganés, "por el trato y la cercanía con los trabajadores"

**Vicenta Salguero Almendral**, 59 años, delegada en Valoriza Universidad Carlos III de Leganés, "porque en USO cada afiliado somos un caso único y no un número"

## Unión Sindical

**Consejo de Dirección:** Comisión Ejecutiva Confederal  
**Presidencia Editorial:** Julio Salazar Moreno  
**Dirección:** Joaquín Pérez da Silva,  
**Consejo de Redacción:** Javier de Vicente Tejada, Sara García de las Heras, Adolfo Torrecilla Molinuevo, Lucía Nieto Bouza, Sergio Fernández, Roberto Serrano,

Pablo Trapero Salguero y Ester Peyró Galdrán.

**Contacto:** uso@uso.es · www.uso.es - Príncipe de Vergara, 13 - 28001 Madrid  
 Telf.: 91 577 41 13 Fax: 91 577 29 59

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

## La USO ante el 20'D

# Más democracia y Libertad Sindical plena

En vísperas de unas nuevas elecciones generales que den paso a la XI Legislatura, la USO reclama a las candidaturas políticas ante el 20 de diciembre que, el núcleo de sus programas electorales se arme en torno a las aspiraciones y necesidades más sentidas y más necesarias para este país y para su ciudadanía trabajadora como parte mayoritaria y fundamental del mismo, en base a más democracia política, social y económica, y derivado de la misma, la culminación de la libertad sindical plena, porque sin ella, seguirá sin haber democracia plena.

No es por casualidad el generalizado descontento con las políticas aplicadas por los distintos Gobiernos durante la crisis. Han primado exclusivamente los intereses financieros y económicos de los mercados y las grandes corporaciones frente al agravamiento de los intereses de las personas; han blindado constitucionalmente la prioridad del pago de la deuda sobre la atención de los servicios y prestaciones sociales básicos de la ciudadanía; se ha sometido la política y las instituciones a los dictados emanados desde instancias no democráticas tales como la troika comunitaria, y se han recalentado las posiciones extremas, con el nacionalismo secesionista como punta de lanza de las mismas.

El incremento de la deuda pública; el cada vez más difícil acceso a unas prestaciones sociales suficientes; el incesante trasvase de rentas salariales a rentas del capital; el debilitamiento de los salarios, las condiciones laborales y la nego-

ciación colectiva por medio de las reformas laborales; el empobrecimiento y retroceso social con el auge de la pobre-

**“Han primado exclusivamente los intereses financieros y económicos de los mercados y las grandes corporaciones frente al agravamiento de los intereses de las personas”**

za y las desigualdades sociales; un paro que sigue castigando a millones de trabajadores, jóvenes, mujeres y mayores singularmente; la mala calidad del empleo que se crea, etc., son los motivos principales de tanta impotencia y hartazgo acumulado ante la política, debido, sobre todo, a la ausencia de soluciones que los Gobiernos tienen el deber de ofrecer a los problemas de las personas.

**“Los Gobiernos tienen el deber de ofrecer soluciones a los problemas de las personas”**

Es hora de que las opciones políticas democráticas ennoblezcan la Política, dejando atrás el sometimiento que tiene a la llamada “nueva economía” y a la reconstrucción

del capitalismo más duro que la misma conlleva. Es hora de que la política embride de nuevo a la economía y la ponga al servicio de las personas, a la salida no solo de la recesión sino de la crisis que tanto daño y a tantos ha causado, poniendo fin a las políticas de austeridad y haciendo que la inversión se dirija a favor de la ciudadanía, de la economía productiva con creación de buen empleo y a hacer otra, nueva y distinta globalización, con alma social y faz humana.

Desde la USO pedimos que se dé una salida social a la crisis, con desarrollo sostenible, con mecanismos que acaben con la crisis moral que supone la corrupción política y económica, realizando una reforma fiscal justa para un reparto de la riqueza entre todos generada, dotando de básicas y suficientes prestaciones, de protección social y una renta social mínima contra la pobreza y la exclusión social y creando mucho y buen empleo, que sea estable, digno y con derechos, por ser el mejor remedio y acicate contra los grandes males que padece España y sus gentes.

Y debemos exigir a los partidos políticos, como es su obligación, hacer leyes justas y democráticas. Cuestión ésta que, en el marco sindical, continúa inconclusa tras 38 años de periodo democrático, ya que seguimos afrontando los comicios sindicales bajo una normativa perversa y antidemocrática, que difumina procesos, cuando no oculta los resultados, que carecen de principio y fin, que no tienen controles externos, que no



ofrecen las mismas posibilidades de promoción y concurrencia a todos, que no penaliza el fraude y que tiene unos mecanismos de registro muy

**“Desde la USO pedimos una salida social a la crisis”**

singulares y diversos según la administración autonómica de que se trate.

Igualmente desde USO exigimos una reforma de la diversa legislación sindical y la siniestra aplicación de la misma que, comenzando por la LOLS, siguiendo por la normativa electoral y terminando

por las variadas participaciones institucionales en el seno del Estado, de las comunidades autónomas y las corporaciones locales, prima el bisindicalismo y a los sindicatos nacionalistas, poniendo el listón sindical, en el mejor de los casos, en el doble de lo exigido a los partidos políticos. Es necesaria una reforma de la legislación sindical que conlleve una regeneración democrática del marco sindical para hacerla más representativa, con igualdad de oportunidades, libre y proporcional.

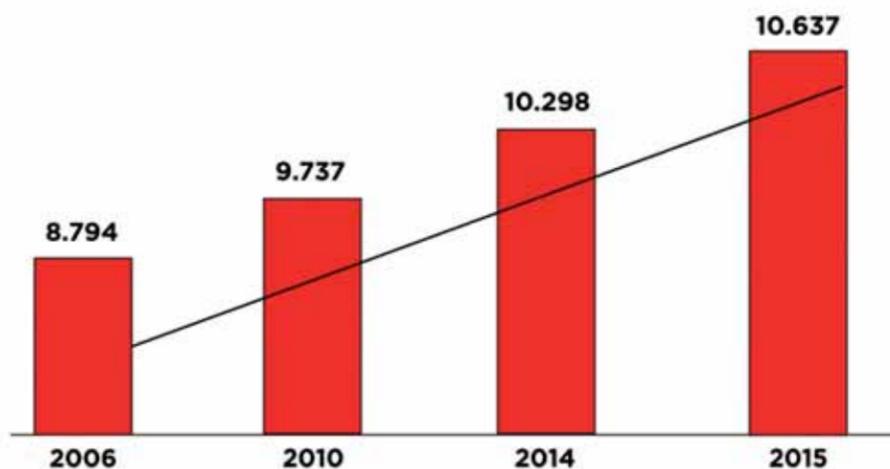
Porque no puede haber Democracia plena sin Libertad Sindical plena y efectiva.

*Julio Salazar,*  
secretario general de la  
Unión Sindical Obrera.

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

# USO refuerza su posición de tercera fuerza sindical en España

COMPARATIVA USO 2006-2015



Tras este período concentrado de elecciones sindicales, que arrancó en el segundo semestre de 2014, la Unión Sindical Obrera ha reforzado su posición como tercera fuerza sindical en España. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social certifica que

USO tiene 10.637 delegados y delegadas a 1 de enero de 2015.

En el contexto económico y laboral de los últimos años, debido a los cierres de empresas y las reducciones de plantilla, se han dejado de elegir

más de 45.000 delegados. Y ha sido en los últimos cuatro años cuando CCOO y UGT han perdido en torno a los 47.000 delegados, mientras que USO ha ido incrementando su presencia en las empresas a través de los representantes sindicales.

Según datos provisionales, al finalizar la totalidad de elecciones sindicales previstas en 2015 y parte de 2016, USO sobrepasará la cifra de 11.000 delegados, a la vista de la tendencia de crecimiento experimentada en el último año, ya que crecemos en torno a los 500 nuevos delegados.

Teniendo en cuenta los últimos resultados electorales, USO La Rioja y Baleares se encuentran ya por encima del 10% de representatividad, seguidas muy de cerca por las Uniones de Asturias y Cantabria, con porcentajes de representación del 7,72% y 8,92%, respectivamente. Le siguen USO Murcia, con un 6,61% así como Canarias, Cataluña y Madrid, con porcentajes cercanos al 5%.

El sindicato tiene por delante el reto de crecer aún

más en los próximos dos años, si bien es cierto que se eligen un número menor de representantes sindicales en las empresas, estamos en condiciones de seguir la tendencia de crecimiento.

“A pesar de una Ley de Elecciones Sindicales que beneficia a los sindicatos “más representativos” y que impide que sindicatos como la USO participen en igualdad de condiciones en los procesos, estamos ante unos resultados electorales que demuestran el gran trabajo sindical llevado a cabo por todos los que conformamos el sindicato y, concretamente, por nuestros representantes sindicales que día a día en las empresas demuestran que otro sindicalismo es posible a través de USO”, destaca David Díaz, secretario de Organización de USO.

## FI-USO se convierte en referente sindical en nuevas empresas

A lo largo de este período concentrado de elecciones sindicales, la Federación de Industria de USO está llevando a cabo una importante labor de introducción en muchas nuevas empresas, resultados esperanzadores y que palián, en gran medida, la pérdida de delegados provocadas por cierres o disminuciones de plantillas de importantes empresas industriales, que se han visto gravemente afectadas por la crisis económica y en las que USO contaba con representación.

La entrada en nuevas empresas es uno de los tres pilares estratégicos del programa de Acción de FI-USO en estas

elecciones sindicales ya que se sigue constatando que hay empresas donde aún no se conoce al sindicato pero, una vez superada esa inicial barrera, USO se considera como una verdadera opción sindical frente a los sindicatos mayoritarios y tradicionales.

Por ello, durante este período electoral, FI-USO ha alcanzado representación en importantes empresas como SEAT, el Grupo Avanza, Casmetal, Antoni Puig Perfumes o BP Oil.

De igual forma, desde FI-USO se ha apostado por renovar y aumentar la presencia en las empresas en las que contábamos con representación sin-

dical, reforzando así el trabajo realizado desde la Federación durante los últimos cuatro años.

Este es el caso de empresas como Danone, donde se ha doblado la representatividad; en Schweppes S.A., en el centro de Toledo, donde la Federación de Industria de USO ha pasado de 2 a 4 delegados; en Auxiliar Conservera, en la que tras cuatro mandatos con mayoría absoluta se ha incrementado el número de votos que han respaldado la candidatura, o los excelentes resultados cosechados en RTVE, en los que USO ha incrementando en tres sus delegados en el comité.



Promociones · Descuentos · Promociones · Descuentos

**P**romociones para afiliados/as de la USO

¡Aprovechate ya! cada mes nuevas incorporaciones

Entra ya en [www.uso.es](http://www.uso.es) en el apartado "Promociones para afiliados/as de la USO" y benefícate de todos los descuentos en gasolineras, hoteles, viajes, camping, casas rurales, seguros, salud, electrónica, ocio, alimentación, alquiler de coches, etc.

Promociones · Descuentos

Seguro de salud

**USO**  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

**ASISA**

Infórmate en [www.uso.es](http://www.uso.es)

## Continúan los buenos resultados de FEP-USO en la Sanidad Privada



A lo largo de 2015, FEP-USO ha continuado alcanzado excelentes resultados en el ámbito de la Sanidad privada y concertada, así como en los servicios socio sanitarios.

Así se ha constatado el pasado mes de octubre, en las elecciones sindicales celebradas en la Clínica Terres del Ebro, en Tortosa, dónde la USOC ha obtenido 3 de los 9 delegados que se elegían en el Comité de Empresa.

Con 4 candidaturas presentadas, la de la USOC ha sido la

más votada en el Colegio de Técnicos con el 41% de los votos.

La campaña de recogida de firmas iniciada por FEP-USO para la homologación salarial de los trabajadores y trabajadoras de la Sanidad Concertada, exigiendo también para ellos la devolución anunciada por el Gobierno a los funcionarios públicos del 100% de la paga extraordinaria de Navidad, está dando sus frutos, y son ya muchos los compañeros y compañeras que depositan su con-

fianza en nuestras candidaturas en los procesos electorales.

USO sigue siendo sindicato representativo entre el personal funcionario, con un 10,80 %.

En personal laboral de AGE, estamos muy cerca del 10%, pendientes de los últimos procesos electorales, que se tienen que producir en diciembre. Un estupendo resultado a pesar de la drástica reducción de delegados que se ha producido en este sector, en concreto mas de 2.000 delegados menos a elegir.

## Segunda fuerza sindical en Seguridad Privada

Desde la FTSP-USO, consideramos que nuestros resultados han experimentado una evolución positiva. Por destacar algunos resultados, tenemos delegados en todas las provincias y centros en los que se han celebrado elecciones. También destacamos los 11 delegados (de

13) obtenidos en la empresa Mega2 Seguridad de Madrid; los 7 delegados (de 13) en la empresa Securitas Seguridad de Santander; los 8 delegados (de 17) de la empresa Prosegur en Vizcaya y los 5 delegados (de 9) de Eulen Seguridad en Pontevedra).

En el sector de la seguridad

privada, somos la segunda fuerza sindical en número de delegados y representatividad, adelantando al sindicato CCOO.

Por Comunidades Autónomas, somos el primer sindicato en representatividad en Baleares, Canarias, Euskadi, La Rioja y Región de Murcia.



## Servicios USO conquista terreno en grandes empresas



Tras un año intenso en cuanto a procesos electorales se refiere, desde Servicios USO

hacemos un balance muy positivo. Destacable es que en el último año, Servicios USO ha

entrado a formar parte de comités que hasta ahora era impensable. Así, en los últimos 12 meses, hemos entrado en cadenas hoteleras como Meliá, H10 o Iberostar y nos hemos consolidado en otras como AC o Silken, lo que refleja la consolidación de USO en el sector de la hostelería. Importantes han sido las conquistas en zonas costeras, pero también esas entradas se han producido en hoteles de interior. La economía española cada vez está más enfocada al turismo y Servicios USO, consciente de ello, está poniendo grandes esfuerzos en sector hotelero nacional y ampliando su representatividad.

El comercio textil también

ha sido otro de los terrenos en los que hemos ganado representatividad, como es el caso de algunas de las firmas de Inditex como es el caso de ZARA en la Comunidad de Madrid, donde hemos conseguido entrar en el comité.

Importante también ha sido la representación en Iberia, donde USO ha logrado tener el 11% de representatividad tras las últimas elecciones sindicales celebradas.

El caso más destacable ha sido el de Bodybell, donde, en el caso de la Comunidad de Madrid, siendo la primera vez que nos presentábamos, nuestro sindicato ha obtenido 14 de los 21 delegados y delegadas posibles. El papel de USO

durante el ERE que afectó a la compañía en verano ha hecho que los trabajadores y trabajadoras apostasen en nuestras siglas de una forma mayoritaria.

A la vista de estos resultados, en los que se constata el crecimiento de Servicios USO y la entrada en empresas y sectores, hasta ahora inexplorados, cabe destacar que se está viviendo un importante cambio sindical y que los viejos discursos y métodos de otros sindicatos no funcionan, por lo que cada vez, más trabajadores y trabajadoras confían en las siglas de USO para la defensa de sus derechos y van poniendo fin a una época; el bisindicalismo.

## USO consolida su representatividad en la Enseñanza

Mientras que las elecciones en la enseñanza pública se celebraron en un solo día (distinto en algunas Comunidades Autónomas), en la enseñanza privada y concertada las elecciones todavía se siguen celebrando, por lo que el balance que podemos hacer desde la Federación de Enseñanza de USO resulta a día de hoy incompleto.

En el sector de la Enseñanza Concertada, donde FEUSO cuenta con mayor representatividad, los resultados han confirmado la solidez de la organización, pues se ha mantenido e incrementado ligeramente el número de delega-

dos en la mayoría de las Comunidades Autónomas.

USO continúa siendo el sindicato con más representatividad en la enseñanza de Cataluña, Extremadura e Illes Balears. Y en el resto de las comunidades Autónomas se han renovado e incrementado sus delegados: Murcia, Asturias, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Andalucía, Extremadura, Cantabria, Galicia, La Rioja y Valencia. En Madrid, cuando ya se han celebrado más del cincuenta por ciento de las elecciones, FEUSO está incrementando su representatividad.

Mención aparte merecen los resultados en la enseñanza pública. En estos comicios, se han presentado candidaturas en Catalunya, Comunidad Valenciana, Castilla-La Mancha, Andalucía y la Comunidad de Madrid. Hemos renovado los resultados conseguidos hace cuatro años en Catalunya y Comunidad Valenciana. Y estamos renovando nuestra importante presencia entre el profesorado que imparte la asignatura de Religión en los centros públicos.

Sumando todos los convenios de la enseñanza privada, esperamos conseguir los objeti-



vos electorales que nos marcamos (más de 3.000 delegados).

USO ha acudido a las elecciones con propuestas rigurosas y profesionales que convierten

al profesorado en el auténtico protagonista de la educación, y este trabajo está siendo respaldado por los trabajadores en sus centros.

# Tras la crisis... así estamos

Tras cerca de 7 años de crisis económica, fruto de las políticas de austeridad, se han visto recortados infinitos de derechos de los trabajadores, ya bien por nuevas leyes o modificando las ya existentes.



## CONTRATACIÓN



CUÉLGAME EN TU TABLÓN INFORMATIVO

- **Salario Mínimo Interprofesional:** para todos los trabajadores Diario: 21,62 €/día; Mensual: 648,60 €/mes; Anual: 9.080,40 €/año (14 pagas). En el caso de eventuales y temporeros (contrataciones inferiores a 120 días): 30,72 €/día (SMI diario+parte proporcional paga extra, domingos y festivos). Los empleados del hogar por horas en régimen externo: 5,08 €/hora.
- **Contrato en prácticas:** para titulados en grado superior o segundo ciclo, en Grado medio o primer ciclo, en FP grado medio o superior, o títulos oficiales reconocidos como equivalentes a los anteriores así como certificados de profesionalidad de acuerdo con la L.O 5/2002, de 19 junio, que habiliten para el ejercicio profesional. En función del convenio colectivo sectorial estatal o de ámbito inferior se regulan los puestos de trabajo, grupo, niveles, en los que se pueden realizar los contratos en prácticas; su duración; el período de prueba, y la retribución. Este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, y se puede contratar mediante esta modalidad en los 5 o los 7 años (en caso de discapacidad) siguientes a la finalización de los estudios.
- **Contrato de formación y aprendizaje:** alterna la actividad laboral retribuida en una empresa y la actividad formativa. Está dirigido a trabajadores y trabajadoras

mayores de 16 y menores de 25 años, y hasta los 30 años mientras la tasa de desempleo se sitúe por encima del 15%. Solo puede celebrarse a jornada completa y no están permitidas las horas extraordinarias. El tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 75% durante el primer año, o el 85% el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. La duración mínima de esta modalidad de contrato es de Mínimo 1 año y máximo 3.

- **Contrato temporal** (obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinidad, etc): tienen duración determinada. Se transforman en indefinidos, si existe falta de forma escrita o de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un periodo del convenio colectivo sectorial estatal o de ámbito inferior se regulan los puestos de trabajo, grupo, niveles, en los que se pueden realizar los contratos en prácticas; su duración; el período de prueba, y la retribución. Este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, y se puede contratar mediante esta modalidad en los 5 o los 7 años (en caso de discapacidad) siguientes a la finalización de los estudios.
- **Contrato indefinido.** A partir de la Ley 3/2012, 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se ha instaurado el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, dirigido a empresas con menos de 50 trabajadores para contrataciones a jornada completa o parcial, con un período de prueba de 1 año, que incluye incentivos fiscales para la empresa y es compatible con la prestación por desempleo.

## DESPIDO



- Tras la aprobación de la Reforma Laboral, se ha generalizado el despido de 20 días por año, el denominado despido objetivo en detrimento del disciplinario, el de 45 o 33 días.
- Se han eliminado los salarios de trámite en caso de improcedencia sin readmisión (los salarios de trámite son los salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido hasta la de la sentencia en que se declara la improcedencia).
- La Reforma Laboral ha modificado los criterios para medir el absentismo como causa objetiva de despido, a efectos de que el empresario pueda hacer un mayor uso de el mismo, y que pueda despedir al trabajador por faltas de asistencia al trabajo, aunque estén justificadas, si alcanzan el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.
- Eliminación del despido express: la eliminación de la posibilidad de que el empresario reconozca la improcedencia abonando la indemnización máxima (45 o 33 días según corresponda al trabajador) ha traído como efecto colateral que, para estos casos, la improcedencia tenga que reconocerse en los respectivos órganos autonómicos de conciliación laboral a efectos de que la cuantía indemnizatoria entregada al trabajador no tribute.
- Baja la indemnización por despido disciplinario. Cuando el empresario considera que el trabajador comete faltas re-

petidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, indisciplina, disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo, etc.

Si el despido se declara improcedente por los tribunales, para los nuevos contratos indefinidos firmados a partir del 12 de febrero de 2012 la indemnización pasará a ser de 33 días por año con 24 mensualidades, en lugar de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

Para los contratos realizados con anterioridad a la reforma laboral se aplicará el doble cómputo de la indemnización: la parte trabajada antes del 12 de febrero se calculará con los 45 días y la posterior con 33 días, con un tope indemnizatorio de 42 mensualidades.

- Despido por causas objetivas: cuando se produce una ineptitud sobrevenida del trabajador; éste no se adapta; se dan causas económicas (novedad: si en los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa durante 3 trimestres), técnicas, organizativas o de producción; o se alcanzan unas cotas determinadas de absentismo. Se indemniza con 20 días por año trabajado y un máximo de 12 mensualidades; si es declarado improcedente, con 33 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades; y en el caso de contrataciones anteriores a la Reforma Laboral, con el cálculo dual antes descrito. En el caso de despidos colectivos, la empresa no necesita de autorización administrativa y tras el período de consultas, si este concluye sin acuerdo el empresario ejecutará el despido colectivo.

## DESEMPLEO

Oficina de empleo



- La duración de la prestación por desempleo va desde los 120 días a los 720 días, siendo la cotización mínima, durante los últimos 6 años, de 360 días.
- Topes mínimos: sin hijos, 497,01 €/mes; con hijos, 664,75 €/mes.
- Topes máximos: Sin hijos 1.087,20 €/mes; con 1 hijo 1.242,52 €/mes; con 2 ó más hijos 1.397,84 €/mes; con hijo a cargo: menores de 26 años o mayores con una discapacidad igual o superior al 33 % que convivan con el beneficiario y que perciban unas rentas iguales o superiores a 648,60 €/mes.
- Plazo para solicitar la prestación: dentro de los 15 días laborables siguientes al nacimiento de la situación legal de desempleo. La solicitud fuera de plazo supondrá la pérdida de tantos días de prestación como medien entre la fecha de nacimiento del derecho y la fecha en que se formule la solicitud.

## INCAPACIDAD TEMPORAL



- El Real Decreto 625/2014 de Incapacidad Temporal, distingue cuatro tipos de procesos, según su duración: Muy corta (inferior a cinco días naturales), se emitirá el parte de baja y de alta en el mismo acto médico; Corta (de 5 a 30 días naturales); Media (de 31 a 60 días naturales); Larga (de 61 o más días naturales). En el caso de los procesos cortos, medios y largos, los partes de baja deben contemplar la fecha de la primera revisión. Las declaraciones de altas, bajas, confirmación de baja: Alta médica provisional en los procesos tipificados como de duración inferior a 5 días. En las propuestas de alta, podrán actuar desde el primer día de baja en el seguimiento y control de la IT por Contingencias Comunes. Recorta los plazos de intervención por los servicios públicos de salud. Recoge requerimientos a Reconocimiento médico, desde el primer día y se puede suspender cautamente la prestación al día siguiente de producirse incomparecencia a reconocimiento médico.
- Ley de Mutuas: Pasan a llamarse Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social. Las Mutuas podrán actuar en el control de la IT por contingencias comunes desde el primer día de la baja. Podrán realizar pruebas y tratamientos (autorización del médico del Servicio Público de Salud y consentimiento del paciente). Propuestas de alta: los plazos extremadamente cortos sustituyen al silencio administrativo.
- Entrega del parte al trabajador y presentación en la empresa de la copia destinada a ella. Cuando se expida el parte se entregarán dos copias al trabajador o trabajadora, una para el interesado y otra con destino a la empresa. Los plazos de presentación en la empresa son: 3 días para partes de baja y confirmación; 24 horas para partes de alta, y en los procesos de duración muy corta, el trabajador presentará a la empresa la copia del parte de baja/alta destinada a ella dentro de las 24 horas siguientes a la fecha del alta.

## MATERNIDAD/ PATERNIDAD



¿Cuáles son mis derechos durante el embarazo?

- Tienes derecho a no comunicar el embarazo al empresario; a permiso retribuido para acudir a las revisiones médicas propias del embarazo (por el tiempo indispensable) y para asistir a técnicas de preparación al parto.
- Cuando el puesto de trabajo suponga un riesgo para la seguridad y salud de la embarazada o del feto, si no existe en la empresa otro puesto compatible, se suspenderá la relación laboral; teniendo derecho a percibir un subsidio de la Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora de la i.t. por profesionales.
- Permiso de maternidad; 13 días que pueden disfrutarse

Incapacidad temporal: si el embarazo genera riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto se podrá solicitar la baja por contingencias comunes.

Permiso de maternidad: puede empezar a disfrutarse con anterioridad al alumbramiento.

¿Y mis derechos tras el nacimiento del hijo/a?

- Permiso retribuido por nacimiento de hijo/a: 2 días (4 si hay desplazamiento).
- Permiso de maternidad: 16 semanas que pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial. Si ambos progenitores trabajan, el permiso puede ser cedido total o parcialmente al padre para su disfrute simultáneo o sucesivo (las 6 primeras semanas son de descanso obligatorio para la madre). Si se reúnen los requisitos, se tiene derecho a la prestación de la S.S. por maternidad (100% de la base reguladora de la i.t. por comunes).
- Permiso de paternidad; 13 días que pueden disfrutarse

en régimen de jornada completa o parcial (La ampliación del permiso de paternidad se aprobó en 2010, pero está aplazada desde entonces. Está prevista su ampliación en 2016 a 4 semanas). En caso de parto, el permiso corresponde en exclusiva al padre, incluso si éste disfruta de parte del permiso de maternidad. Si se reúnen los requisitos, se tiene derecho a la prestación por paternidad (100% de la base reguladora de la i.t por comunes).

- Lactancia (Hasta que el menor cumpla 9 meses): ausencia diaria de 1 hora, o dos ausencias de media hora; o reducción de la jornada en media hora en los términos previstos en la negociación colectiva; o acumulación del permiso en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva.
- Alumbramiento prematuro u hospitalización del menor por otra causa tras el parto: ausencia diaria de 1 hora y reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas.
- Reducción de la jornada diaria entre 1/8 y 1/2 (Hasta que el menor cumpla 12

años). Las indemnizaciones y el desempleo se calculan como si el trabajador no hubiese reducido su jornada. Los dos primeros años de reducción se computan como si el trabajador no hubiese reducido su jornada a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

- Excedencia: 3 años como máximo, sucesivos o fraccionados, hasta que el menor cumpla 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año; después, la reserva queda referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Computan a efectos de jubilación, i.p., muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Riesgo durante la lactancia: en los mismos términos que el riesgo durante el embarazo.
- \*Algunos de los derechos explicados se amplían o matizan en caso parto prematuro/múltiple, discapacidad del menor u hospitalización a continuación del parto y/o en caso de familia numerosa.

## JUBILACIÓN



acceder a la pensión de jubilación con 63 años de edad quienes tengan una carrera mínima de cotización de 35 años, siempre que la pensión resultante sea superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por sus situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. La cuantía de la pensión se reduce en función de los años cotizados.

- Anticipada involuntaria: Podrán acceder a la pensión de jubilación con 61 años quienes tengan una carrera mínima de cotización de 35 años siempre que la causa de extinción del contrato sea despido colectivo u objetivo; extinción por resolución del juez concursal; por extinción de la personalidad jurídica del contratante, por fuerza mayor así como por

muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, o a consecuencia de la violencia de género. Es necesario llevar inscrito como demandante de empleo, al menos, desde los seis meses anteriores a la solicitud de la jubilación. La cuantía se reduce en función de los años cotizados.

- Parcial: para acceder se debe ser trabajador a tiempo completo, con antigüedad de 6 años en la empresa y tener 33 años cotizados ó 25 años para quienes tengan una discapacidad mínima del 33%, y edad mínima de 61 años y 6 meses (mutualistas 60 años). La jornada del jubilado parcial se reducirá entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% o del 75% si el relevista está contratado de manera indefinida y a tiempo completo.

## Balance de 20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales



Si atendemos a los últimos datos de accidentes laborales, no podemos más que concluir que la Ley de Prevención es papel mojado, un documento obsoleto que no sirve para garantizar que trabajamos en condiciones saludables y seguras.

Pese a todo reconocemos que en su momento supuso un avance importante, obligó a evaluar los riesgos, establecer medidas preventivas adecuadas, e informar de todo ello a

los trabajadores, se visibilizó el derecho a la salud en el trabajo y la responsabilidad legal de las empresas de combatir los riesgos. También valoramos positivamente que esta Ley creó la figura del delegado de prevención, y estableció la obligación de consultarlo en cualquier aspecto que pudiera estar relacionado con la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Sin embargo, cuando debatimos con nuestros delegados de prevención sobre la eficacia de la

normativa y acerca de la situación de la prevención en sus centros de trabajo, nos damos cuenta de que el modelo que se planteó no está siendo efectivo. Muchas empresas incumplen la normativa de prevención de forma sistemática y en total impunidad. No se toman las medidas preventivas adecuadas, a los delegados de prevención no se les permite ejercer sus funciones, y en muchos casos ni siquiera reciben la formación mínima obligatoria.

La mayoría de las dolencias de origen laboral no se llegan nunca a reconocer como tales, especialmente las relacionadas con el sistema musculoesquelético y con los riesgos psicosociales. La falta de evaluación de los riesgos que las causan, junto con la ausencia de medidas preventivas, de formación e información, hace que el origen laboral de muchas enfermedades se invisibilice de manera sistemática.

Las Mutuas se han convertido en un instrumento para rebajar las cifras de enfermedades de origen profesional y para ahorrar costes en Incapacidad Temporal, en una nueva vía de privatización de la Sanidad. Se nos hace imposible conocer los datos reales de enfermedades de origen profesional, pero sospechamos que están muy por encima de los datos oficiales.

En estas condiciones difícilmente podemos valorar la efectividad de la Ley de Prevención, los empresarios han encontrado en las Mutuas una herramienta eficaz para esconder sus incumplimientos, nos niegan a nosotros el origen profesional de las

enfermedades y a ellos les evitan prevenir riesgos. Frente a esto, desde la USO defendemos un modelo en el que nuestra salud no esté en manos de las mismas empresas que incumplen.

La Ley de Prevención también supuso el comienzo de otro importante negocio, de los servicios de prevención ajenos, hasta ese momento inexistente, y que deja nuestra Salud en el trabajo en manos del mercado.

Con la crisis, los servicios de prevención también se han visto obligados a despedir personal, competir y bajar costes, lo cual repercute en la calidad del servicio. La Ley tampoco da respuesta a la diversidad del modelo actual de relaciones laborales en el que predomina la precariedad, y abunda la subcontratación y el trabajo atípico (en domicilios, horarios irregulares,...). Por ello, desde la USO defendemos la urgencia de abrir un debate sobre la Ley de Prevención de 1995, sobre los recursos públicos que se destinan a prevención y sobre la efectividad del modelo de los servicios de prevención tal y como está configurado actualmente.

## Micromachismos en la sociedad moderna

Estamos rodeados y rodeadas de gestos y costumbres que se encuentran en nuestro día a día y que acaban reproduciendo conductas en las que las mujeres son discriminadas pero sin que nos demos cuenta. Es la "gota mala" del machismo, casi no se nota pero al ser insistente acaba provocando terribles sufrimientos. Son los micromachismos.

Cualquier visita a cualquier centro comercial o un simple vistazo a los catálogos navideños nos puede dar una pista de por qué se crean unos estereotipos de género, sin que casi seamos conscientes de ello y los niños y niñas no son ajenos a ellos. Son los micromachismos, acuñados por Luis Bonino, psicoterapeuta, en la década de los 90, como las maniobras más invisibles que los hombres emplean para mantener una posición de privilegio con respecto a las mujeres en la sociedad tales como "yo es que no se planchar", "es que ella tiene más paciencia con los niños", "venga cariño que yo te ayudo". Son frases de nuestra vida diaria que estamos tan acostumbrados a escuchar que ya no nos plantea-



mos el porqué de las mismas.

Hemos aprendido a convivir con determinadas conductas machistas que, salvo en los casos más extremos, como es la terrible violencia de género, no las rechazamos y convivimos con ellas sin problema.

Seguimos formando de forma diferente a los niños y a las niñas en una sociedad terriblemente

sexualizada y se siguen perpetuando los estereotipos de género que limitan a todas las personas a ser como son sin tener que entrar dentro de los cánones que la sociedad entiende como de hombre o mujer.

La vida cotidiana demuestra que existe desigualdad entre hombres y mujeres, existe también lo que se llama "seudoigual-

dad", es decir, lo que tenemos en teoría pero que en la práctica no se aplica.

Los micromachismos nos rodean, se encuentran en libros, películas, publicidad, canciones, a través de los cuales se sigue mandando el mensaje del sometimiento de la mujer al hombre, en definitiva, ficciones que lamentablemente construyen realidades.

Dichos populares como "quien bien te quiere te hará llorar" o "los amores reñidos son los más queridos" o el mito de la media naranja, forman parte de nuestra cultura y de nuestras mentes.

Y estos estereotipos se pueden extrapolar al mundo laboral, en el que en muchas ocasiones las mujeres trabajadoras siguen viendo y escuchando frases como "mujer tenías que ser" o "quita que tú no puedes".

La división sexual del trabajo sigue perjudicando a las mujeres, la no equiparación de permisos, hacen que siga existiendo un círculo vicioso, donde las mujeres siguen teniendo el papel de cuidadoras y son la parte en una relación que se queda en casa o reduce su jornada. Desde USO, como sindicato seguiremos luchando por la igualdad real de oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres, desde las diferentes Secretarías de Igualdad de los territorios y las federaciones en nuestra labor de concienciación social y directamente en los Planes de Igualdad en los que estamos presentes.

# Conócenos

Estrenamos sección en el Unión Sindical que, bajo el título Conócenos, seleccionará en cada nuevo número a algunos de nuestros compañeros de Uniones y Federaciones que conforman USO para poner cara a las cientos de personas que cada día trabajan al servicio de los trabajadores y trabajadoras en todos los rincones de nuestro país.

**SANDRA TARÍN HERRERA** es la secretaria de Acción Sindical de USO-Canarias. Esta tinerfeña de 39 años, soltera, vive en El Sobradillo, un barrio de Santa Cruz de Tenerife, y está afiliada a USO desde 2004. Sandra comenzó su experiencia sindical como permanente y después fue la responsable del departamento de Juventud en Canarias.

Gran parte de su tiempo libre lo dedica a practicar deportes de riesgo, como barranquismo o rapel, y hacer senderismo. “Lo más peligroso que he hecho ha sido saltar en paracaídas desde 3.500 metros. Y lo más normal que hago es leer, escuchar música y me encantan los juegos de memoria”, nos cuenta.

De las muchas y variadas situaciones a las que se ha enfrentado, le ha marcado de manera especial el conflicto vivido en julio de este año en los centros de Escuelas infantiles dependientes del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, ubicados en barrios humildes, que acogen a niños y niñas de madres y padres trabajadores y de escasos recursos económicos, cubriendo una importante necesidad social.

En esos centros, USO-CANARIAS sólo contaba con una afiliada al inicio del conflicto, siendo CCOO el sindicato representativo. A partir de una llamada telefónica de la afiliada, alarmada porque desde el Ayuntamiento se había notificado oficialmente el cierre de las escuelas el mismo 30 de agosto, “actuamos con inmediatez y convocamos una asamblea de urgencia con todos los centros. La asistencia fue total. Ahí, y a iniciativa nuestra, decidimos actuar con diligencia y contundencia por la inminencia del cierre. Convocamos una nueva asamblea, esta vez abierta a los padres y madres y a todos los grupos políticos del ayuntamiento. La asistencia desbordó la sala, padres, madres, numerosos niños, trabajadoras, concejales de la oposición... y el concejal responsable del área. En esa misma asamblea de tres tensas horas, el concejal empezó diciendo que los centros se cerraban y al término de la asamblea, conseguimos que los centros no se cerraran”, relata Sandra.

Para Sandra en este conflicto quedó claro el liderazgo absoluto de nuestro sindicato, desde el principio, ya que fuimos quienes gestionamos ante las instituciones, con el alcalde de Santa Cruz, con los usuarios y usuarias, y con el personal de los centros todas las iniciativas y actos que se desarrollaron. Además del extraordinario logro que supuso, en tiempo record, conseguir la garantía de la continuidad del servicio y el mantenimiento de los puestos de trabajo, “USO obtuvo el reconocimiento, la afiliación y la representatividad sindical de parte de las trabajadoras de los centros afectados”.



**JOSE DAVID CARAVACA NICOLÁS**, a sus 30 años, lleva ya a sus espaldas 9 años como miembro del comité de empresa de Leroy Merlin Murcia y el último año como presidente de la Gestora de Servicios de USO Murcia. Vive con su novia en la capital murciana y es afiliado de USO desde 2006.

A este joven responsable de USO le fascinan los deportes, sobre todo el fútbol, pero su principal afición es la música, ya que es batería de un grupo de rock.

De su experiencia sindical en USO Murcia reconoce que lo que más le ha marcado han sido las últimas elecciones celebradas en su centro de trabajo, el pasado junio, en la que USO consiguió la mayoría absoluta con 5 miembros, reduciendo la representación de FETICO en 4 y logrando que CCOO se quedara sin representación.

David nos cuenta que CCOO denunció estas elecciones, alegando que las renuncias se habían presentado de manera incorrecta. Un laudo arbitral les dio la razón pero se ha denunciado esta sentencia “y estamos esperando el resultado del juicio que se celebró el 9 de noviembre”.



**MARIBEL MUÑOZ ARIBAYOS** es la secretaria general de LSB-USO Euskadi, y una de las pocas mujeres que ostentan la Secretaría General de las Uniones territoriales. Nacida en Barakaldo (Vizcaya), hace 56 años, está casada y tiene dos hijas de 27 y 19 años. Afincada en Arrigorriaga, es afiliada a USO desde 1978 y ha ocupado los cargos de secretaria de la Unión Comarcal de Basauri y de Acción Sindical y de Organización en LSB-USO.

Maribel lleva trabajando en USO desde joven, cuando tras terminar sus estudios se presentó a examen para trabajar en el sindicato. Le encanta disfrutar de la buena compañía, sobre todo si son familia y amigos, de la lectura de un buen libro de lectura y, para esta vasca, “no pueden faltar los partidos del Athletic Club de Bilbao”.

De toda una vida destinada al sindicato, Maribel recuerda con especial sentimiento la experiencia vivida en una empresa del sector de lavanderías de Vizcaya, Indusal, en cuyo comité era mayoritario del sindicato LAB. “Desde LSB-USO promovimos una asamblea y les revocamos a todos. Promovimos elecciones sindicales y obtuvimos mayoría absoluta. Hubo amenazas al propio sindicato, nos empapelaron la sede con notas y carteles, amenazaron a nuestros sindicalistas en la empresa y a mí, esperándome en la estación del tren, para intentar intimidarnos”, relata Maribel. Hoy en día, Indusal es una empresa en la que se ha normalizado la relación laboral gracias al trabajo realizado por Maribel y muchos otros compañeros.

“Han sido muchos años de lucha por mantener la paz social frente a la radicalización del sindicato más beligerante de Euskadi. Mucho esfuerzo y sacrificio de muchos compañeros y compañeras que ha dado sus frutos”, dice Maribel orgullosa.



**IMMA BADÍA CAMPRUBI**, barcelonesa de 52 años, casada y con dos hijos de 23 y 19 años, es la secretaria de Salud Laboral de la Federación de Enseñanza de USO. Afiliada al sindicato desde 1996, ha ocupado anteriormente el cargo de secretaria de Salud Laboral de la Unión Comarcal del Vallés Occidental de USOC.

Imma destaca que su experiencia en el sindicato ha sido y es muy positiva, porque estos diez años de trabajo en USO le han permitido conocer a gente fantástica. Imma entiende el sindicalismo como “una forma de trabajar, con valores, convicciones, principios y señas de identidad; con una actitud y un estilo de trabajo que nos permite llegar a los trabajadores y a la sociedad en general”. Por eso, de su trabajo destaca “el contacto y la cercanía con los trabajadores, con los delegados, afiliados y simpatizantes que necesitan de tu ayuda y la satisfacción de poder dar solución a sus dudas o problemas, ya sean de tipo individual o colectivo”.

Igualmente, para Imma los logros en elecciones sindicales, “después de días de tensión buscando candidatos, de asambleas y de incertidumbre, son algo indescriptible y muy gratificante cuando consigues delegados en empresas donde no teníamos representación”.

Lo más negativo para ella son los despidos y cierres de colegios y guarderías que se están viviendo en los últimos años por la crisis económica. “Esta es la parte más difícil de nuestro trabajo: no poder dar solución, en algunos casos, a estos problemas y ver cómo personas trabajadoras, con gran talento y actitud, jóvenes y no tan jóvenes, se quedan sin trabajo. Esto me preocupa y, a menudo, la impotencia de no poder hacer nada en muchos casos, me quita el sueño”, explica Imma.

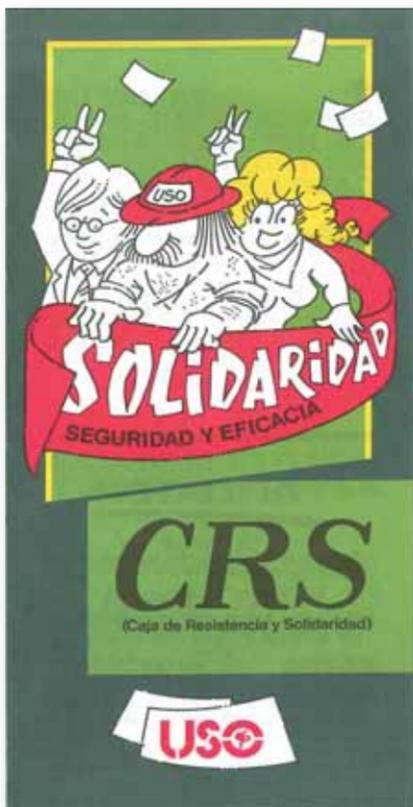
En cuanto al trabajo en la Federación de Enseñanza, la compañera destaca las grandes personas y profesionales con los que trabaja, de las que cada día aprende cosas nuevas. “Es un placer poder llevar a cabo tu tarea, codo con codo, con gente tan competente, honesta, comprensible y trabajadora. Aprovecho para dar las gracias a todas aquellos que han creído y creen en mí, desde que me liberé hasta estos momentos”, reconoce Imma.

Cuando sus obligaciones sindicales se lo permiten, a Imma le encanta leer, hacer algo de deporte, “un poco de jogging para mantener mi salud tanto física como mental”, cocinar y, sobre todo, “viajar para conocer otros países y otras culturas”.



# La CRS cumple 30 años

La Caja de Resistencia y Solidaridad de USO celebra en 2015 su 30 aniversario. Es un instrumento de valor incalculable que apoya económicamente a los afiliados y afiliadas en las situaciones en las que, en el transcurso de su vida laboral, se encuentran inmersos en especiales dificultades, ya sea defendiendo con una huelga sus legítimas aspiraciones y reivindicaciones sociales, económicas y sindicales, o cuando fruto de represalias empresariales o de errores profesionales, se ven afectados por sanciones o incluso despidos



En la mayoría de países europeos, los sindicatos cuentan con Cajas de Resistencia que ayudan y protegen a sus afiliados en momentos de conflictos. La USO es el único sindicato a nivel estatal que dispone para sus afiliados y afiliadas de la CRS.

Los afiliados de USO, a diferencia de otras centrales sindicales, comprueban en la práctica que estar afiliado supone tener una serie de ventajas frente a no estar afiliado. Y todo ello es posible por el pago de una cuota mensual que se diferencia en muy poco a la cuota de otros sindicatos pero que respalda a sus afiliados cuando éstos lo necesitan.

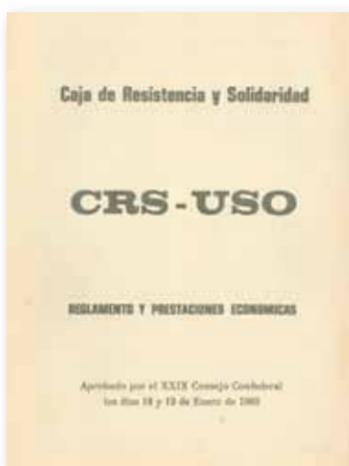
La Caja de Resistencia es el mayor exponente de la solidaridad entre los afiliados y afiliadas de todos los sectores, de todos los territorios, a la que todos contribuimos y de la que todos salimos reforzados.

En los últimos diez años, de 2004 a 2014, la CRS ha abonado un total de 2,3 millones de euros a sus afiliados y afiliadas de los que 1,7 millones han respaldado

huelgas y más de 288.000 euros se han destinado a cubrir despidos y sanciones, respectivamente.

## Un poco de historia

La Caja de Resistencia y Solidaridad fue aprobada en el XXIX Consejo Confederal de USO. Fue en 1985 cuando se puso en marcha la CRS de manera experimental en Aragón, momento en el que se propuso la aportación voluntaria de 170 pesetas más a la cuota –fijándola en 470 pesetas- para poder contribuir a dotar de fondos suficientes a la CRS. Este experimento piloto contó con una gran aceptación entre los afiliados y las afiliadas de Aragón, de los que el 60% consideraban este instru-



No esperes hasta que otros hagan algo por ti.

Asegúrate tú y tu familia, con la protección que sólo puede darte un sindicato fuerte e independiente.

No dejes a tus compañeras y compañeros en la estacada en su combate contra la crisis y por la justicia social.

En la USO, en la CRS, estarás más seguro y tendrás más fuerza tú y tus compañeros.

Hazte miembro de tu sindicato.



Con nosotros estás más seguro que solo

CRS

(Caja de Resistencia y Solidaridad)



mento como muy positivo. La CRS, inicialmente, contó con el aval económico de la Central Sindical de Cristianos belga (CSC).

Tras esta primera fase de implantación de la CRS, el 1 de enero de 1986 la aportación en la cuota se hizo obligatoria para todos los afiliados y afiliadas y fue construyéndose paso a paso lo que es hoy en día la CRS.

En aquel momento, la CRS supuso un importante elemento para reorganizar, aumentar y hacer más eficaz la Acción Sindical, haciéndola más agresiva y de clase, al disponer de un respaldo económico para plantear huelgas reivindicar los puestos de trabajo ante la Justicia sin ceder ante pactos desventajosos antes de acudir a los tribunales en caso de despido.

Además de poner de relieve uno de nuestros pilares fundamentales, la solidaridad, la CRS obligó a centralizar e informatizar toda la base de datos del sindicato, sincerando los datos de afiliación.

## 12 años al frente de la CRS

Desde 2003, Lola Robles es la responsable de la CRS, quién la define como un instrumento que pone en valor a USO frente a otras opciones sindicales y que “en caso de necesidad, responde”.

Lola siente orgullo y responsabilidad de gestionar “a la niña mimada de USO, porque los que llevamos muchos años trabajando en el sindicato la hemos visto consolidarse”. Su mayor satisfacción es saber que está al frente de un instrumento que nació con el fin de ser solidario y que, a día de hoy, lo sigue siendo.

De sus 12 años al frente de la CRS, guarda muy buenos recuerdos pero quizás recuerda especialmente “la huelga en una empresa de nombre impronunciable, pero conocida como “Caballito”, en Euskadi, en la que se llegó a agotar el límite de 12 meses de prestación”, las huelgas de la minería y todos aquellos casos en los que los afiliados, tras solucionar sus conflictos, devuelven el dinero adelantado de manera voluntaria, como recoge el reglamento. “La CRS adelanta el dinero a los afiliados cuando lo necesitan, pero cuando finaliza esa situación difícil, ha de devolverse para que otro compañero pueda usarlo cuando lo necesite. Ese es el verdadero espíritu de la CRS”, defiende Lola Robles.

## Apoyo económico en momentos difíciles



Desde sus inicios, la CRS ha ayudado a cerca de 500.000 trabajadores, que se han enfrentado a huelgas, sanciones o despidos. Este es el caso de Francesc Pujol Sarriá, de 59 años, trabajador de la empresa harinera Fills de Moretó desde hace 45 años, afiliado a USO desde 1988 y delegado desde hace 16 años, que fue sancionado por la empresa con suspensión de empleo y sueldo durante dos meses por un error que no cometió, y recurrió a la CRS para hacer frente a esta situación.

Aunque en su caso, su mujer trabaja, reconoce que en caso contrario la situación, de no haber contado con la ayuda de la CRS, hubiese sido aún peor. “Agradezco al sindicato que cuente con este sistema, que te ayuda en situaciones difíciles y, en mi caso, injustas. Un fallo en maquinaria no puede imputarse a un trabajador cuando realmente lo que se esconde es un sentimiento antisindical por parte de la empresa.

Al poco tiempo sancionaron a otro de los delegados de USO y le suspendieron de empleo y sueldo tres días. El juicio se celebrará en febrero”, explica Francesc.

Durante el proceso judicial que se puso en marcha tras su sanción, estuvo en todo momento apoyado y asesorado por los servicios jurídicos del sindicato. La fecha para el juicio llegó al año y nueve meses de la sanción, por lo que ésta había prescrito. La empresa le ofreció devolverle esos dos meses de salario si aceptaba una falta grave y Francesc decidió, a pesar de ser falsa y dada su edad, aceptar ese acuerdo y seguir con su trabajo diario, en la empresa y en la defensa de sus derechos laborales y los de sus compañeros.

“En ese momento no tuve duda. El dinero que me había abonado la CRS me lo habían prestado, para apoyarme, y tenía la obligación de devolverlo porque otros compañeros de USO podrían necesitarlo”, destaca Francesc.

**SINDICATO EN ACCIÓN**

**Rotundo éxito en la I Jornada de la Seguridad Privada frente al fraude económico organizada por FTSP-USO**



La Federación de Trabajadores de Seguridad Privada celebró el 4 de noviembre la I Jornada de la Seguridad Privada frente al fraude económico en el sector – Delitos contra la Hacienda Pública y la TGSS, a la que asistieron más de 200 invitados y un elenco de ponentes de altísimo nivel, formado por jueces, fiscales, altos cargos de la Administración e Inspección de Hacienda, Inspección de Trabajo así como políticos de diferentes tendencias.

Según los datos, el fraude económico en el sector de Seguridad Privada afecta a más

de 10.000 trabajadores, de un total cercano a los 89.000 vigilantes de seguridad en activo, y supera ya los 100 millones de euros.

Esta Jornada ha servido para poner sobre la mesa asuntos de importante trascendencia en el sector y exigir que se agilicen los procesos pendientes contra las empresas defraudadoras y sus propietarios o presidentes y que se acabe con las concesiones de concursos públicos a estas empresas por millones de euros, recalando la necesidad de que la voluntad del Estado ha de ser inequívoca y contundente en esa lucha.

Desde USO se pidió a las diferentes administraciones que, de una vez por todas, pon-

gan en marcha la coordinación entre las diferentes administraciones -TGSS, Hacienda, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado- para que puedan cruzar datos y conocer a los defraudadores, para así proceder a la detención de todos aquellos que trabajan bajo el epígrafe de empresas pirata.

Asimismo se recaló que desde USO se trabaja para conseguir la mejora de las condiciones socioeconómicas de todos los trabajadores, empleando todas las vías, en las que se incluye la incesante lucha contra las empresas piratas que actúan al margen de la ley, y que se ha materializado con tres acciones judiciales en materia penal, donde están imputadas numerosas personas y han sido detenidos varios directivos y trabajadores de empresas como ESABE, SEGURIDAD INTEGRAL CANARIA y ALCOR SEGURIDAD.



**FEP-USO denuncia la modificación del Estatuto Básico del Empleado**

A finales del mes de octubre, por sorpresa, se publicó en el BOE el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprobaba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para FEP-USO, este nuevo texto debería haberse limitado a explicar, aclarar y/o armonizar la materia que regula, pero el Gobierno ha aprovechado los últimos días de legislatura para excederse en sus competencias, descolgándose con un texto refundido, que tras ocho años del articulado inicial no ha sido todavía desarrollado reglamentariamente con la inseguridad jurídica que ello acarrea a todos los empleados y empleadas públicos de nuestro país.

También denunciaremos que para su aprobación el Gobierno haya obviado a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, sin haber convo-

cado en ningún momento a las Organizaciones Sindicales representativas en la Función Pública, entre las que se encuentra FEP-USO, así como otros trámites normativos de carácter preceptivo.

Desde FEP-USO consideramos que este nuevo EBEP podría ser de gran utilidad si sirve para unificar en una sola norma un sinfín de disposiciones adicionales, transitorias y finales de leyes que nada tienen que ver con la Función Pública, aunque nos tememos que el rompecabezas que supone la difusa y repartida normativa de la Función Pública seguirá inconcluso obligándonos a seguir elucubrando sobre lo que todavía está vigente y por tanto sobrevive del pasado, sobre lo que ya está derogado y sobre lo que ni estando vigente ni tampoco derogado, debemos de seguir teniendo en cuenta interpretativa y/o supletoriamente.

**Liberalización de horarios: ventas vs derechos laborales**



Fue en 2012 cuando la Comunidad de Madrid decidió liberalizar los horarios comerciales con aperturas en domingos y festivos, anuncio del Ejecutivo regional que provocó varias movilizaciones pues con ello se mermaba el periodo de conciliación y descanso de los trabajadores del sector.

Esa moda de liberalización de horarios poco a poco se fue extendiendo a otras comunidades autónomas, bajo las premisas de mayor creación de empleo, desarrollo económico y adaptación a las necesidades del consumidor, olvidando las necesidades y derechos de los trabajadores y trabajadoras.

La firma del convenio de grandes almacenes en 2013

suprimió el pago del plus por trabajar en domingos y festivos (inicialmente recogido), lo que provocó que a partir de ese momento, más comunidades autónomas empezasen a liberalizar horarios comerciales, sin tener que pagarlo.

Tres años después de la entrada en vigor de esa ley en la Comunidad de Madrid y su posterior puesta en marcha en otras comunidades, lo cierto es que ni se ha creado más empleo, ni se factura más en el sector. Los trabajadores y trabajadoras son los mismos, o menos, que hace cuatro años, solo que en lugar de jornadas continuas ahora son partidas para así cubrir el comercio por la mañana y por la tarde, dejando en horas valle a personas con media jornada.

En los últimos meses se han puesto de moda en el centro de las grandes ciudades comercios de cadenas de distribución con un horario de apertura de 7:30 a 2:00 horas. Con este horario, lo

único que se ha conseguido es que la gente doble turnos, como en otras ocasiones, pero no se está creando empleo.

La liberalización de los horarios comerciales, tal y como la están aplicando las empresas, con el visto bueno de los diferentes gobiernos, es una máquina de destruir empleos y de acabar con la conciliación. Se trabajan más días, por el mismo dinero, doblando turnos y encima, no hay tiempo para dedicárselo a la familia, amigos o simplemente de disfrutar del tiempo libre.

Desde Servicios USO nos preguntamos si realmente los gobiernos buscan este modelo económico y productivo, un modelo basado en la explotación laboral en el que prima la competencia empresarial y en el que se olvida por completo los derechos de los trabajadores. Empleo sí, pero no a cualquier precio y con atropello de derechos laborales.



**Campañas de FEUSO para reclamar la devolución de la Paga Extra en la Concertada**

Aunque el Gobierno ha aprobado medidas extraordinarias para abonar en 2015 y 2016 lo que falta de la Paga Extraordinaria a los empleados públicos, se ha olvidado de los más de 130.000 trabajadores de la Enseñanza Concertada. Resulta llamativo que cuando se efectuaron los recortes, se hizo de manera exprés y a todos los trabajadores (a los empleados públicos, al profesorado de los centros concertados). Sin embargo, sorprendentemente, el Gobierno ha ignorado a los profesores de la Concertada cuando llega el momento de su devolución.

FEUSO considera una injusticia y una discriminación inaceptable que se menosprecie de esta manera el trabajo que realizan los docentes de la

Enseñanza Concertada, a los que se trata como trabajadores de segunda categoría.

Por ello, FEUSO, junto los sindicatos FSIE, FEUSO, FETE-UGT y CC.OO., estamos exigiendo al Gobierno que devuelva los salarios que quitó en 2012. Entre las acciones emprendidas, se ha celebrado una rueda de prensa conjunta y se ha creado una página web ([www.devuelvemelapaga.es](http://www.devuelvemelapaga.es)) donde se están recogiendo firmas que se enviarán posteriormente al Presidente del Gobierno. Ya van más de 12.000 firmas recogidas.

Además, se ha solicitado al Ministro de Educación la convocatoria urgente de la Mesa de la Enseñanza Concertada, que no ha sido convocada ni una vez durante esta legislatura.

**FI-USO alerta de la pérdida de empleo en la Industria española**



FI-USO ha analizado la situación económica, de mercados y laboral que atraviesan

importantes empresas industriales de la Cornisa Cantábrica, poniendo de manifiesto que miles de puestos de trabajo y el futuro de muchas familias están en juego si por parte de los Gobiernos Central y Autonómico no se interviene de manera urgente y activa.

USO exige una rápida res-

puesta por parte de las Administraciones competentes a los problemas de estas empresas ya que, si no se actúa a tiempo, en su mayoría, terminarán con la notificación de recortes de empleos y la precarización del reducido empleo que queda.

Los datos hablan por sí solos. En el último año, las

industrias han perdido una media de 1.000 empleos anuales. La situación actual no es mucho más esperanzadora ya que en las comunidades del norte de España con presencia industrial peligran millares de puestos de trabajo, con porcentajes que van desde el 60% de puestos de trabajo en peligro en

Cantabria, pasando por cifras en torno al 40% tanto en Asturias como Euskadi, y del 30% en Galicia.

Para USO, la mejor política industrial y de empleo de cualquier gobierno pasa por mantener y afianzar las empresas instaladas con centros de trabajo que tienen viabilidad.

## La CES afronta nuevos retos tras su 13º Congreso

**E**l 13º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), celebrado en París del 29 de septiembre al 2 de octubre, ha concretado los ejes de trabajo para los próximos cuatro años. La lucha por los derechos de las mujeres, la igualdad de género y el empleo juvenil son una prioridad para el nuevo equipo dirigente paritario, conducido por Luca Visentini (UIL-Italia).

Un reto para este equipo será asegurar que el plan de inversión Juncker de 315.000 millones cumpla sus promesas de creación de empleo. Aumentar la afiliación de los jóvenes también será clave para que nuestros sindicatos estén a la altura de las nuevas batallas del mundo laboral actual. Entre ellas, la digitalización de la economía, que si bien ofrece indudables oportunidades, también plantea incertidumbres y problemas serios. Las potentes y elusivas compañías del ciberespacio deben acatar las normas laborales; no se les

puede dejar precarizar más aún el empleo, ni amenazar la privacidad de los datos personales. La CES combatirá también el recurso a los falsos autónomos o la subcontratación en cadena sin derechos.

Otro tema de trabajo actual y futuro -objeto de una moción urgente en el congreso de la CES, ha sido el de los tratados de libre comercio: el TTIP entre la UE y EEUU, que quiere eliminar todos los obstáculos regulatorios al libre comercio; y el TISA, un acuerdo entre 50 países destinado a liberalizar los servicios amenazando gravemente nuestros servicios públicos. Ambos acuerdos pueden destruir el empleo, dañar la salud, perjudicar el medio ambiente y empeorar la calidad de vida de los ciudadanos. El movimiento sindical europeo se debe movilizar y hablar con una sola voz para obligar a los gobiernos a respetar los convenios de la OIT y recordarles sus obligaciones democráticas. Es preciso aunar todas las fuerzas



de resistencia para contrarrestar las embestidas cada vez más fuertes de los empleadores; por ejemplo, contra el derecho de huelga. Otros temas candentes son la solidaridad con los refugiados y los inmigrantes, la lucha contra el cambio climático, y por una transición justa hacia una

economía verde apuntalada por el progreso social, el impuesto sobre las transacciones financieras y la armonización de la fiscalidad europea, para poner fin a la competencia tributaria en la UE y al vergonzoso dumping social que conlleva. Para la CES, nuestros adversarios

son potentes y se benefician del apoyo de los dirigentes políticos, por lo que ya no podemos dejar que nuestras diferencias nos debiliten; debemos desarrollar nuevas estrategias y cooperar más estrechamente, tanto en los ámbitos nacionales como internacionales.

## El Trabajo Decente es un Objetivo de Desarrollo Sostenible

**L**a Cumbre de las Naciones Unidas, celebrada en septiembre, aprobó 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para el periodo 2016-2030. Esto supone que los Estados se comprometen a conseguir, por ejemplo, erradicar la pobreza extrema, y uni-

versalizar la sanidad o la educación primaria y secundaria para ambos sexos.

Dentro de esos 17 objetivos, el octavo, trata de universalizar el trabajo decente: "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y

productivo y el trabajo decente para todos". Es cierto que los redactores han pretendido un equilibrio semántico al igualar crecimiento económico inclusivo y sostenible con el trabajo decente. Pero en todo caso el objetivo 8 y sus metas, en caso de cumplimentarse,

supondrán entre otras cosas el erradicar el trabajo forzoso y el infantil, lograr el pleno empleo para las personas con discapacidad, e incluso la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

También quedan recogidos en ese objetivo la protección

de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precario.

### “Trabajo decente para una vida digna”, concurso de SOTERMUN



**E**l trabajo decente y su universalización es una de las prioridades de la acción de SOTERMUN, la ONG de USO para el desarrollo. El eje del trabajo decente es el que marca las actividades de cooperación y las de educación al desarrollo. El trabajo decente es imprescindible para un desarrollo inclusivo y una prosperidad compartida.

Esta es la causa de realizar acciones de sensibilización,

como la convocatoria del IV concurso de fotografía de

SOTERMUN en 2015, cuyo lema ha sido por segundo año conse-

cutivo el de 'Un trabajo decente para una vida digna'. Los pre-

mios del concurso fueron anunciados en la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, el 7 de octubre. Resultó ganadora la fotografía titulada, "Tú consume, que nosotros reciclamos", realizada en Agbogloshie, Accra (Ghana), por Antonio Jesús Pérez Gil. A ella le acompañaron dos accésit concedidos a las fotos de Xavier Ferrer Chust y de Mario Pereda Berga, titulada "Agra".

El IV concurso ha contado con una alta participación, habiéndose presentado 131 fotografías, de 61 autores diferentes, procedentes de 6 países.



Hazte socio de Sotermun en [www.sotermun.es](http://www.sotermun.es)