FRANQUEO CONCERTADO 01/946

Unión Sindical

Nº 150. Junio 2007

Edita: UNIÓN SINDICAL OBRERA. www.uso.es

Afiliada a la Confederación Sindical Internacional (CSI) y a la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Dep. Legal: M-37516-1977 · Difusión gratuita

XI Congreso de la CES

USO, en la ofensiva europea

El sindicato participó con una amplia delegación en el XI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que tuvo lugar en Sevilla entre los días 21 y 24 de mayo. Era la primera vez que la USO estaba presente como miembro de pleno derecho y la primera vez que la CES celebraba un congreso en España. En torno al lema *"Pasar a la ofensiva. Por una Europa social, solidaria, sostenible"* trabajaron los representantes sindicales de 61 millones de trabajadores. El *"Manifiesto de Sevilla"* recoge los frentes de la ofensiva sindical.

El debate medular del Congreso se centró en el Programa Estratégico y Plan de Acción de la CES para los próximos años. Sobre éste último la USO centró sus propuestas, que fueron mayoritariamente aceptadas e incorporadas.

Estas aportaciones versaban sobre: la construcción de un sistema europeo de relaciones laborales; la promoción de políticas de igualdad; el impulso de la negociación colectiva transnacional; el establecimiento de un sistema europeo de normas laborales y sociales básicas; el avance hacia la armonización fiscal; el desarrollo de políticas contra los procesos de deslocalización de empresas; impulsar el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa; el desarrollo de políticas europeas sobre migraciones, energía y política industrial; la potenciación de comités transfronterizos; el hacer posible el cumplimiento de las resoluciones de los organismos internacionales sobre el conflicto Palestino-Israelí; mantener en el nuevo texto constitucional europeo todos los avances sociales y particularmente la Carta de Derechos Fundamentales; la necesidad de una política exterior europea y un Parlamento Europeo con plena capacidad legislativa.

Dos reivindicaciones fundamentales

Julio Salazar, Secretario General de USO intervino dentro de la sesión dedicada a "Una Europa más fuerte y activa". En su discurso propuso que la Unión Europea sea más activa y propositiva en el conflicto entre Israel y Palestina. "Es necesaria la paz, una paz justa. Para ello hay que aplicar las Resoluciones de las Naciones Unidas y el Dictamen de la Corte Internacional de Justicia de La Haya referida al Muro que Israel construye en los Territorios Ocupados", apuntó Salazar.

Manuel Zaguirre, presidente de USO, tomó la palabra en el punto 4 del Congreso y señaló que "la fiscalidad es el fiel del nivel de justicia social de una sociedad"; "y en los últimos años en los países europeos el porcentaje de los salarios en el Producto Interior Bruto se ha reducido". Además, la falta de armonización fiscal promueve en los países europeos una carrera de bajar los impuestos de beneficios que, después, tiene consecuencias en la deslocalización empresarial.

"Pedimos que la CES reclame la armonización, la progresividad fiscal y la eliminación de los paraísos fiscales en la Unión Europea", concluyó.

Julio Salazar, secretario general, durante su intervención en el Congreso

El Manifiesto de Sevilla

Del documento estratégico y programático salió, a modo de resumen, el llamado "Manifiesto de Sevilla" que recoge en cinco grandes frentes la posición de la CES por los que ha de pasar la ofensiva sindical, que puede extractarse en:

1º Conseguir un mercado laboral europeo con normas europeas, con pleno empleo y de mejor calidad, con aumentos salariales importantes, luchando contra la deslocalización, promoviendo una mejor protección social y estado de bienestar, la igualdad y la integración de género y políticas de migración proactivas.

2º Por el diálogo social, las negociaciones colectivas y la participación de los trabajadores europeos.

3º Por una gobernanza económica, social y medioambiental europea más eficaz, relanzando la estrategia de Lisboa, construyendo unos servicios públicos más fuertes, coordinando las políticas fiscales, elaborando estrategias industriales innovadoras y promoviendo una Europa más sostenible.

4º Por una Unión Europea más fuerte, defendiendo la esencia del tratado constitucional y especialmente la Carta de Derechos Fundamentales; apoyo a la ampliación de la UE, con un comercio que respete los derechos y normas de la OIT, con el desarrollo de una auténtica Política Exterior y de Seguridad común, basada en la defensa de la paz, la adhesión a la ONU, y la promoción de la democracia, los derechos humanos y la condena absoluta del terrorismo.

5º Por unos sindicatos y una CES más fuertes, incrementando la afiliación, promoviendo más solidaridad y trabajando con la CSI, las Federaciones Sindicales Mundiales y el TUAC (el Comité Consultivo Sindical de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) para ser más solidaria e influyente en el mundo.

(sigue en pág 4)

SUMARIO

· **Jornadas sectoriales** *Pág. 4*

· **Especial Ley de Igualdad. Aplica sus medidas** *Pág. 5*

· **Resultados electorales** *Pág. 9*

· **Apúntate a la formación sindical** *Pág. 9*

Cambio de presidencia

Este decimoprimero Congreso de la CES aprobó asimismo los textos estatutarios, el informe de gestión y diversas resoluciones, entre las que destacar por su especial cercanía las relativas al conflicto de deslocalización de Delphi y el apoyo a los derechos colectivos de la Guardia Civil.

El Congreso reeligió al equipo de dirección compuesto por el Secretario General John Monks, las Secretarías Generales Adjuntas de María Helena André y Reiner Hoffman, y los Secretarios Confederales Walter Cerfeda, Joel Decaillon, Josef Niemiec y Catelene Passchier, mientras que, con respecto a la Presidencia de la CES, aprobó la elección de Zanja Lundby-Wein en sustitución de Cándido Méndez.

Cita crucial para la USO

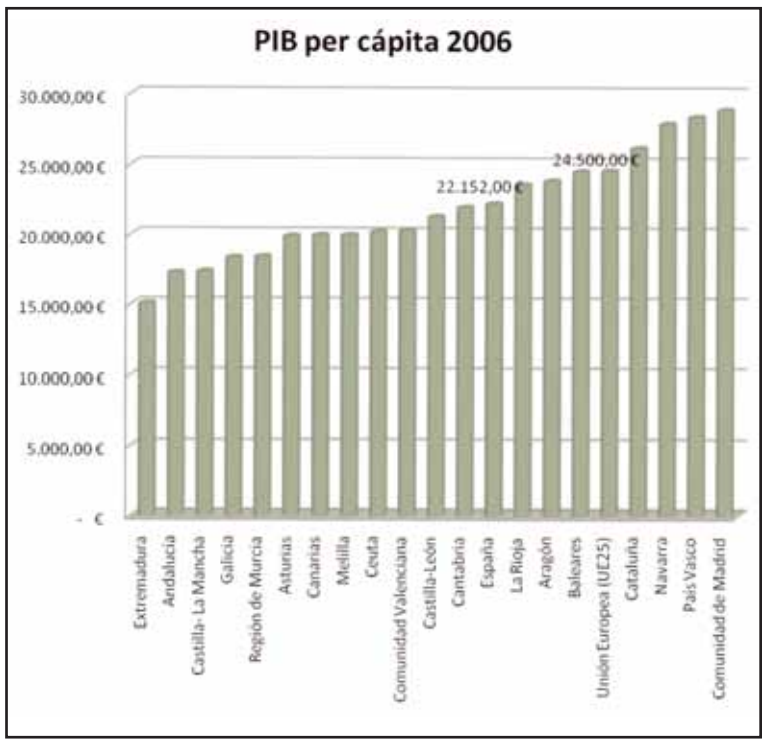
Este decimoprimer Congreso ratificó por unanimidad la afiliación de la USO a la CES, cuya incorporación tuvo lugar durante el anterior mandato congresual, concretamente en octubre de 2005. El sindicato está ya hoy presente en las máximas instituciones sindicales de carácter internacional.

Un Congreso que ha supuesto para nuestra organización el compartir junto al conjunto del movimiento sindical europeo la voluntad de defender y construir esa Europa Social, Solidaria y Sostenible, que demandamos 61 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados a la CES, organizados en 80 Confederaciones Sindicales Nacionales de 36 países y 12 Federaciones Profesionales Europeas.

EVOLUCIÓN DEL PODER ADQUISITIVO:

El salario ha subido el 9%, el aceite, el 40´5%

En los últimos años, frente a los marcadores macroeconómicos, la capacidad de compra de los trabajadores se ha visto muy disminuida. Las líneas de las subidas salariales y las del precio de la cesta de la compra o los tipos de interés son cada vez más divergentes. Ante ello, la USO apuesta por un cambio profundo en el diálogo social, que aplique al conjunto de la sociedad



El año 2006, según ha manifestado el Presidente del Gobierno, ha sido "el mejor año económico de la democracia". Semejante dosis de triunfalismo autocomplaciente sólo se apoya en la positiva evolución de algunos indicadores macroeconómicos, y contrasta con la percepción que tenemos los ciudadanos de a pie, lo que nos puede llevar a pensar que el presidente del Gobierno no es consciente de la notable pérdida de poder adquisitivo que llevamos experimentando desde que él empezó a gobernar.

Un buen indicador del nivel de bienestar de los ciudadanos de un país es la renta per cápita, cuya evolución en España ha ido ralentizándose en nuestra convergencia con la UE. Mientras que en el periodo 2000-2003 nos acercamos 5,3 puntos porcentuales a la media de la UE-25 en términos de PIB per cápita (del 92,2% al 97,5%, según datos del Banco de España), en el periodo 2004-2006 sólo hemos avanzado ocho décimas (hasta un 98,5% en el último año).

Esto se pone de manifiesto con la cada vez más extendida percepción entre los ciudadanos españoles de que con sus rentas salariales no pueden mantener los niveles de consumo que disfrutaban en el pasado.

Cesta de la compra disparada

Con independencia de la medida de los salarios que adoptemos, los incrementos salariales producidos desde 2004 se han situado en general muy por debajo del crecimiento de los precios, alrededor de entre 1 punto y 1,5 puntos cada año, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores de entre 3 y 4,5 puntos (según el índice elegido para medir los salarios) en lo que va de legislatura.

> **"El poder adquisitivo de los salarios se ha ido deteriorando en España desde 2004 entre 3 y 4´5 puntos."**

Sólo en la segunda mitad de 2006 se ha producido un cambio en esta situación, como consecuencia de la disminución en el crecimiento del IPC. Este cambio está muy lejos de compensar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios producida desde 2004.

El ámbito más cotidiano en el que los españoles percibimos la pérdida de poder adquisitivo de nuestros salarios es la llamada cesta de la compra, lo que puede comprobarse analizando la evolución de los distintos componentes del IPC en este período.

El incremento de la vivienda

La pérdida de poder de compra de los españoles no sólo se circunscribe a un crecimiento de los salarios inferior al crecimiento del IPC. El mayor coste asociado a los carburantes y energía, la elevación de los tipos de interés y del precio de las viviendas y el incremento en los impuestos son elementos que han afectado negativamente en estos últimos tres años a las rentas de los hogares y que, por tanto, han contribuido a acrecentar la sensación de pérdida de poder adquisitivo.

El reciente congreso de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) en su manifiesto final, avala estas tesis al indicar que *"en algunos países clave, el crecimiento de los salarios reales es insignificante. De una manera más general, en la mayoría de los países con rentas elevadas, la parte de los salarios en el producto interior bruto ha disminuido"*

El capítulo de vivienda es uno de los que más ha influido en la pérdida de poder de compra de los hogares en España. Los hogares calculan internamente su renta disponible descontando el coste que les supone disponer de una vivienda, por lo que la elevación del mismo implica una pérdida directa de renta disponible para varios millones de familias en España.

PARTICIPACIÓN DE LAS RENTAS EN EL PIB (España) (porcentajes)			
	1995	2000	2005
Remuneración de los asalariados	53,43	54,99	52,75

Aquellas familias que han adquirido una vivienda en los últimos años, así como todos aquellos que tienen deudas hipotecarias a tipo de interés variable (la inmensa mayoría), han visto incrementadas sus cuotas mensuales como consecuencia de las subidas de tipos de interés iniciadas en diciembre de 2005.

Esto hace que el esfuerzo de los hogares para hacer frente a la hipoteca también se haya incrementado. A finales de 2003 los hogares tenían que destinar el 31,8% de su renta mensual a los pagos derivados de la adquisición de sus viviendas. A finales de 2006 el porcentaje se elevaba hasta el 43,3%, una pérdida promedio de poder adquisitivo de 11,5 puntos para los hogares que están pagando su casa.

En España, el comprador medio de una vivienda de las características reflejadas en la tabla en diciembre de 2003 pagaba una cuota mensual de 516,66 euros por su préstamo hipotecario, cuantía que se ha visto elevada hasta 608,64 euros en diciembre de 2006, consecuencia de la elevación de los tipos de interés. Esta subida representa un incremento en los pagos de 1.104 euros más al año, lo que no es otra cosa que una pérdida de poder adquisitivo de la misma cuantía.

La situación es aún más dramática para los hogares que han adquirido su vivienda a finales de 2006 puesto que, tanto por el incremento de precios como de tipos de interés, las cuotas hipotecarias que han de afrontar todos los meses han crecido un 69,8% respecto a las que pagaban los compradores en diciembre de 2003.

4º Trimestre de 2003		4º Trimestre de 2003		Cuotas mesuales de préstamos hipotecarios		
				Comprada en dic. 2003	Comprada en dic. 2003	Comprada en dic. 2006
Precio	Hipoteca (80%)	Precio	Hipoteca (80%)	Tipo dic. 2003: 2,88	Tipo dic. 2006: 4,42	Tipo dic. 2006: 4,42
138.000 €	110.400 €	199.050 €	159.240 €	516,66 €	608,63 €	877,49 €

Desde la USO, reiteramos una vez más la necesidad de cambios profundos en el modelo de diálogo social, apostando por un gran Acuerdo Nacional que implique al conjunto de la sociedad, con el objetivo estratégico a medio y largo plazo de definir un modelo económico social, laboral y productivo diferente. Un modelo fundamentado en el empleo de calidad, estable y con derechos, en la formación profesional, en la protección social, en la igualdad de trato, una mayor inversión en I+D+i, etc.

Se acostumbra a decir que muchas manos hacen ligero el trabajo. Desde este número 150 del Unión Sindical, queremos reconocer y agradecer la labor fundamental de las manos de quien durante más de veinte años han contribuido no sólo a hacer agradable el trabajo de sacar estas páginas a la luz, sino a hacerlo bueno, con entrega y compromiso. Estamos convencidos de que desde su nueva ocupación, Inmaculada Tapia, responsable de prensa del sindicato hasta hace muy poco, nos sigue leyendo y acompañando. ¡Mucha suerte, Inma!

Unión Sindical

Consejo de Dirección: *La Comisión Ejecutiva Confederal*
Dirección: *Julio Salazar Moreno*
Consejo de Redacción: *José Luis Fernández, José Vía, María Susmozas, Javier de Vicente, Antonio Duarte, Vanesa Rodríguez y Adolfo Torrecilla*
E-mail: 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: *Síntesis Gráfica. S.L. (Maite Rozas Rodríguez)*
C/San Cesareo, 31 naves 6.y 18 - 28021 Madrid Telf.: 91/50 50 888. Fax: 91/723 00 08
e-mail: correo@sintesisgrafica.net - www.sintesisgrafica.net

Imprime: *Imcodávila, S.A.*
Ctra. Valladolid, Km. 0,800 Polígono Industrial las Hervencias - 05004 Avila.❖

1º de mayo 2007: "Trabajo decente, vida digna"

El sindicato celebró el acto central del 1º de Mayo en Madrid bajo la consigna "Trabajo decente, vida digna". Tras la manifestación, que transcurrió por la calle Alcalá, tuvo lugar una jornada reivindicativa, festiva y solidaria por segundo año consecutivo con las familias empobrecidas de Perú.

Cabecera de la manifestación.

Numerosos afiliados y simpatizantes se unieron para celebrar este 1º de mayo.

Las ganadoras del karaoke por equipos.

Los manifestantes llegan al parque de Eva Perón.

Momentos lúdicos de los más pequeños.

Especialidades gastronómicas del Norte.

Concurso infantil de pintura.

Julio Salazar, secretario general de USO, hizo en el Día Internacional del Trabajo una llamada a la unidad sindical aplicada a todos los ámbitos y reclamó la mejora inmediata de las condiciones de trabajo, como vía de alcanzar una mejor calidad de vida. Unidad llevada a todos los ámbitos, con "un movimiento sindical amplio, fuerte, independiente y unitario con el que cambiar el actual déficit social, defendiendo y agrandando el estado social, haciendo una negociación amplia y participativa, recuperando los derechos laborales".

Tampoco se olvidó Salazar de los compañeros de la bahía gaditana de Delphi, que participaron en la manifestación, a los que recordó que "las conquistas sociales nunca fueron fáciles, siempre hubo que pelear por ellas, siempre hubo que ganarlas".

Sin embargo, para Salazar, "la concertación social, contrariamente a ser un factor de redistribución de la bonanza económica, sigue siendo la coartada del gobierno y de la gran patronal para seguir cercenando derechos sociales y laborales de las mayorías trabajadoras". "No estamos de acuerdo con cómo se están haciendo las cosas", añadió. "Queremos que el trabajo no sea una moneda más de cambio. El trabajo debe ser decente, con estabilidad, con retribuciones salariales suficientes, con puestos de trabajo seguros y aceptables condiciones salariales", reivindicó el secretario general de USO.

Las Uniones de Cataluña, Baleares, Euskadi y Comunidad Valenciana reivindicaron en sus territorios la mejora de las condiciones laborales.

Euskadi.

Comunidad Valenciana

Cataluña.

Islas Baleares.

La CES se pronuncia sobre temas españoles

Delphi y la Guardia Civil fueron objeto de la preocupación del Congreso

(Viene de la pág.1)

El Congreso de la CES expresó su apoyo a los trabajadores y trabajadoras de Delphi en Europa, especialmente a los del centro de trabajo de Puerto Real, Cádiz. Instó al Comisario Europeo de Empleo a que exija a DELPHI el cumplimiento de las normas fundamentales y la legislación europea. La CES insiste en que la empresa mantenga a los trabajadores y sus representantes adecuadamente informados, y permita su participación en el proceso de toma de decisiones.

El Congreso considera que el anunciado cierre revela la necesidad de que la legislación europea sitúe a los sindicatos y a las empresas en igualdad de condiciones. Los sindicatos deben participar en la aplicación de la política industrial en todos los ámbitos.

Sobre los derechos de la Guardia Civil

El Congreso de la CES se da por enterado del desarrollo de los proyectos legislativos para reformar la Guardia Civil en España y hace un llamamiento a las instituciones políticas españolas para no prolongar de forma innecesaria el proceso legislativo.

Advierte de su grave preocupación en relación con la difícil situación de los oficiales de policía de la Guardia Civil, a los cuales les son denegados los más elementales derechos colectivos e individuales como trabajadores y hace un llamamiento al gobierno español para que cumpla sus promesas electorales.

Euromanifestación

Una de las primeras medidas que adoptó la recién elegida dirección de la CES es convocar una Euromanifestación en defensa precisamente de la Constitución Europea. Se celebró el 20 de junio y a ella asistió, por parte de USO, Julio Salazar, secretario general. El motivo de su convocatoria fue la pretensión de algunos países de desnaturalización política y social de la Carta Europea, contraria al posicionamiento de la CES.❖

El objetivo es garantizar la actividad industrial en la Bahía de Cádiz

Miembros de USO organizaron la marcha contra el cierre.

Desde el anuncio del cierre de la factoría de Delphi en Puerto Real, los esfuerzos de USO, como sindicato con presencia en el comité de empresa, han estado orientados a lograr la unión sindical y política con el objetivo de mantener los puestos de trabajo e impedir la destrucción del tejido industrial en la Bahía de Cádiz.

La intención deslocalizadora de la multinacional ha sido desde el principio inmoral, sobre todo teniendo en cuenta las subvenciones recibidas para implantar y mantener la fábrica en la zona. El incumplimiento del ERE es un atropello para la sociedad, así como la creación artificial de una quiebra para extinguir los 4.000 puestos de trabajo.

El sindicato destaca el comportamiento ejemplar de la plantilla de Delphi ante las continuas provocaciones de la empresa con sus acciones dentro y fuera de la misma, y su movilización unitaria plasmada en la marcha que los trabajadores realizaron entre Puerto Real y Sevilla. Los trabajadores de Delphi están demostrando en todo momento su disposición a encontrar una salida dialogada a la defensa de sus puestos de trabajo.

El objetivo irrenunciable sigue siendo el "No al cierre de Delphi", la continuidad de actividad con o sin la empresa, ya que si ésta finalmente abandona la factoría, la USO demanda la búsqueda de un nuevo socio tecnológico que garantice la actividad industrial para el futuro próximo.❖

Jornadas sindicales sectoriales *"OFENSIVA"* profesional

En el mes de abril comenzó el desarrollo de las **Jornadas Sindicales Sectoriales,** dando cumplimiento al Programa de Acción aprobado por el 98º Consejo Confederal; jornadas sindicales que transcienden el ámbito temporal del propio Programa de Acción del año 2007.

Al servicio de unos objetivos

La Comisión Ejecutiva Confederal, al plantear la celebración de estas jornadas sectoriales al Consejo Confederal, tuvo muy clara su conveniencia por varios motivos:

- Para hacer una puesta en común con cara y ojos de que el sindicato no se agota en la empresa, que somos mucho más de lo que pensábamos, y que el conocernos nos va a ayudar el día después para poder ayudarnos mutuamente.

Durante las jornadas del sector del automóvil

- Para poner en común los diversos y destacables elementos del sector en cada momento, con los que realizar una radiografía de cómo está y un análisis de hacia dónde se dirige. Algo muy importante para nuestra práctica sindical.
- También para interrelacionar las diversas noticias y novedades más destacables de cada empresa, que nos pueden servir en el día de mañana para posibles actuaciones en el ámbito del centro de trabajo ,teniendo un conocimiento de cómo han actuado otros y cómo les ha ido para actuar o no de igual manera.
- Para hacer el análisis sindical en el interno de cuanto concierne a la acción sindical y a la organización: procesos electorales, afiliación, estructura orgánica, etc.
- Y especialmente para ir sacando los mimbres con los que hacer posible la estructura profesional.

Compaginar lo sindical con lo organizativo

Durante las jornadas se viene realizando un chequeo de las secciones sindicales participantes desde la confirmación del valor organizativo y estratégico de las mismas a la hora de constituir sectores profesionales, paso previo de la Federación de Industria y Servicios.

Las Jornadas Sindicales Sectoriales, están sirviendo para profundizar en temas de actualidad sectorial al servicio de una acción sindical más cualificada en la defensa activa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras que nos dan su confianza, impulsando el desarrollo de diversas campañas.

En estas jornadas hemos constatado cómo el sindicato está creciendo, tanto en afiliados y afiliadas como en representantes sindicales.

Pero también y muy importante es el hecho de crecer cualitativamente por efecto de estar presentes en muchas más grandes empresas que reportan a su vez medios logísticos y humanos con los que realizar una mayor acción sindical y hacer más sindicato.

A partir de ellas, se da también el hecho de tener que ampliar la acción sindical a espacios superiores al ámbito de la empresa, tales como las Secciones Sindicales de Empresa Intercentros y los Comités de Empresa Intercentros.

Pero, asimismo, tenemos retos organizativos y representativos que transcienden fronteras, como son los Comités Transfronterizos, los Comités de Empresa Europeos o las instancias internacionales.

Compañeros de la limpieza de edificios y locales.

La USO hoy está en las grandes organizaciones internacionales: en la Confederación Sindical Internacional (CSI), en el Consejo Regional Paneuropeo, en el TUAC (Comité Consultivo Sindical de la OCDE) y en la CES (Confederación Europea de Sindicatos).

Nuestro objetivo ahora es la afiliación a las federaciones profesionales de la CES, con un objetivo más a largo plazo respecto a las internacionales mundiales. Pero es imprescindible tener organizada nuestra estructura por abajo para poder actuar en el plano europeo y mundial.

José Vía secretario de acción sindical en las jornadas de energía.

Compromiso militante

Queremos que la USO sea permanentemente un sindicato dinámico, vivo y participativo. Y ello implica que la militancia actual en el ámbito de la empresa adquiera un nuevo compromiso con sí misma y con el sindicato, lo que pasa por asumir tareas en los ámbitos superiores y respaldar a nuevos militantes en la asunción de las que dejan.

En la USO necesitamos sindicalistas comprometidos, en primera instancia para la conformación de los sectores, y a partir de ellos, de las federaciones y uniones, para hacer posible ese sindicato que todos queremos: participativo y representativo, que esté presente en todos los foros y en todos los ámbitos en los que poder llevar nuestras propuestas y nuestras alternativas.

Para ello es imprescindible el compromiso de todos y todas, de dar ese pequeño paso que separa la militancia de la dirigencia.

Las jornadas celebradas están confirmando la existencia de recursos humanos sindicales en medianas y grandes empresas, cualificados, que están llamados y emplazados para asumir responsabilidades de dirección en la estructura organizativa profesional, construcción que se realizará fomentando la máxima participación y que sin duda se realizará con los cuadros y militantes que vienen expresando su voluntad de participación.

Este primer ciclo de Jornadas Sectoriales, tendrá continuidad en el segundo semestre de 2007 y durante el año 2008, para concluir con la constitución formal de Equipos de Trabajo Confederal estables que garanticen la construcción federal aprobada por el 8º Congreso Confederal, como garantía de acción sindical y estructura profesional que, sin ningún género de dudas supondrá el necesario impulso que necesita la USO para su consolidación definitiva como sindicato estructurado y representativo.

Jornadas sectoriales celebradas

SECTOR	ASISTENTES
AUTOMÓVIL	28
SIDERURGIA	25
COMERCIO	14
LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA	25
ENERGÍA	17
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	29
QUÍMICAS	25
AJUPE	En el mes de julio

La oportunidad de ser IGUALES

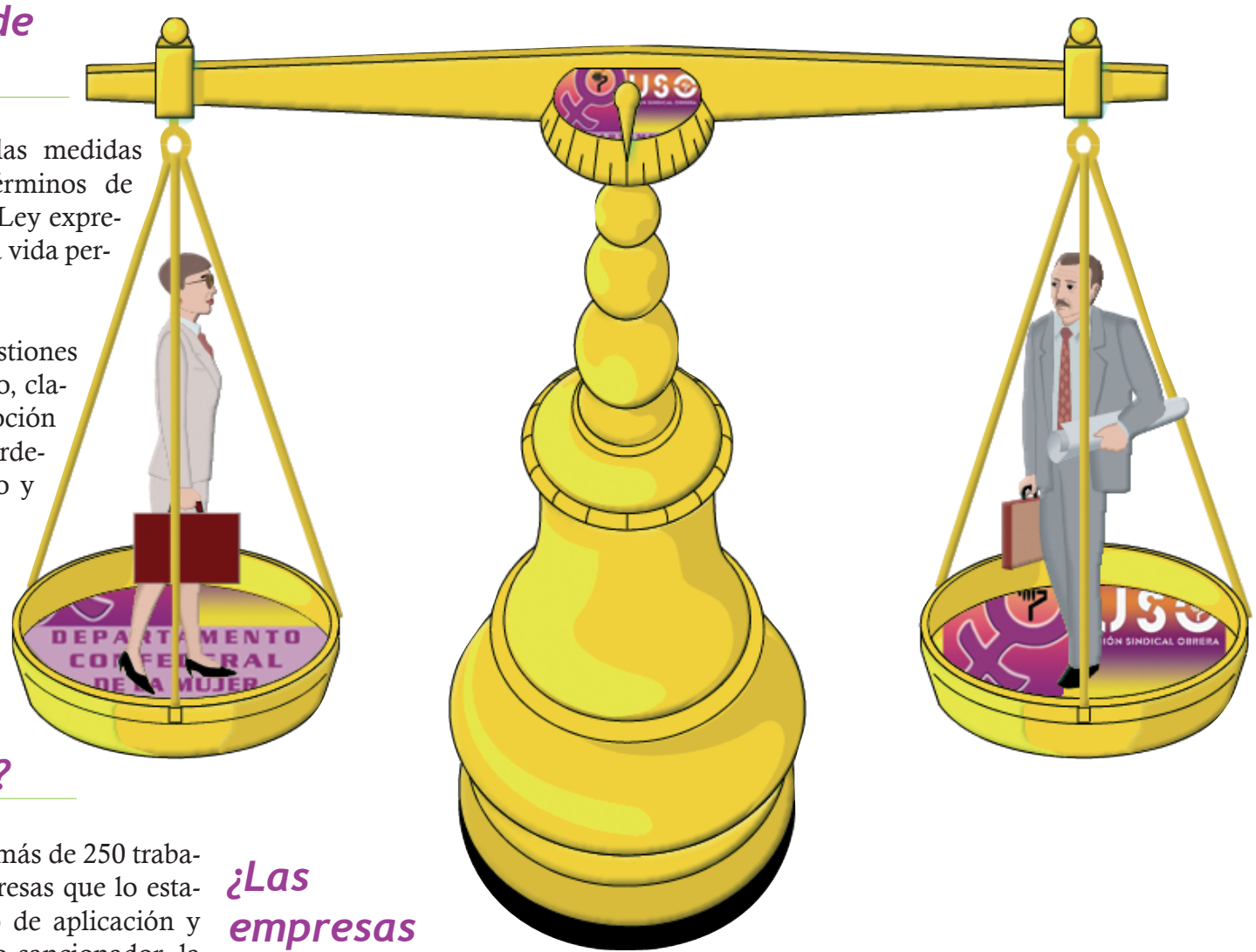
La Ley de Igualdad de Oportunidades entró en vigor en marzo de 2007 y se calcula que unas 600.000 mujeres se podrán beneficiar de los planes de igualdad de las grandes empresas, mientras que 5 millones de trabajadoras de pymes harán lo mismo.
Esta Ley ha supuesto un hito para las mujeres que trabajan, pero también para los padres, los empleadores, los sindicatos… el plan de igualdad o el permiso de paternidad se han colado en el lenguaje laboral del día, pero ¿sabes cuáles son todas las novedades que te pueden afectar y cómo reclamar tus derechos? Aquí tienes una guía completa y rápida.

Planes de Igualdad

¿Qué medidas debe recoger un plan de igualdad?

En general, todas aquellas medidas dirigidas a favorecer en términos de igualdad, tal y como dice la Ley expresamente, la conciliación de la vida personal, profesional y familiar.

Y en particular las cuestiones referentes al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso.



¿Qué empresas están obligadas a elaborar un plan de igualdad?

Las empresas que tengan más de 250 trabajadores en plantilla, las empresas que lo establezca el convenio colectivo de aplicación y cuando en un procedimiento sancionador, la autoridad laboral lo acuerde como sustitución de una sanción.

La norma prevé sanciones accesorias para las empresas que incumplan las obligaciones previstas en La Ley de Igualdad ¿Estas sanciones afectan al centro de trabajo que ha cometido la infracción o a la empresa?

El artículo 46. bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social no diferencia entre centro de trabajo y compañía, por lo que se deben entender referidas a la empresa en su totalidad

¿Las empresas que antes de la entrada en vigor de la ley tuvieran más número de trabajadoras que de trabajadores, están obligadas a negociar el Plan de Igualdad?

La Ley de Igualdad no establece la proporcionalidad de hombres y mujeres como criterio para dilucidar si la empresa esta obligada o no a negociar el plan de igualdad

¿Puede elaborar unilateralmente la empresa el Plan de Igualdad?

No será suficiente que el plan de igualdad lo haya elaborado únicamente la empresa. La Ley habla expresamente de negociación, por tanto deberá negociarse con la representación de los trabajadores.

Ley de Igualdad

MATERNIDAD

¿La Ley de Igualdad amplía el permiso de maternidad?

La nueva Ley amplía el permiso de maternidad en dos semanas más para los casos de discapacidad de la hija o hijo o menor adoptado o acogido.

En los casos de parto prematuro y de recién nacidos que necesiten hospitalización superior a siete días a continuación del parto, la Ley ha previsto la posibilidad de ampliarlo hasta trece semanas.

¿En caso de embarazo, para ir a revisión médica tengo derecho a solicitar permiso retribuido?

En situación de embarazo, la trabajadora puede acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable y es un permiso retribuido. No pudiendo la empresa descontar ninguna cantidad del salario por estas ausencias. Debe aportarse el justificante.

¿Cuántos días tengo que haber cotizado a la Seguridad Social para cobrar la maternidad?

Si tienes menos de 21 años no se exige ninguna cotización.

Si tienes entre 21 años cumplidos y 26 años de edad, se exigen 90 días cotizados dentro de los últimos 7 años, o 180 días cotizados en toda la vida laboral

Si tienes más de 26 años, se exigen 180 días en los 7 últimos años, o 360 días en toda la vida laboral.

En caso de no cumplir ninguno de estos requisitos, tendrás derecho a una prestación especial por maternidad por parto de una duración de 42 días.

¿Qué sucede si voy a dar a luz y estoy cobrando la prestación por desempleo?

Se suspende la prestación por desempleo y se pasa a percibir la cuantía que corresponda por maternidad.

Cuando se termine la prestación por maternidad, se reanuda la prestación por desempleo durante el tiempo que quedara por percibir y en la misma cuantía que correspondía cuando se suspendió.

He estado de baja por riesgo durante el embarazo, y después con baja maternal, y no he podido disfrutar las vacaciones ¿He perdido estas vacaciones?

No, la nueva Ley contempla el disfrutar las vacaciones en fecha distinta por estar de baja por estos motivos, aún habiendo terminado el año natural.

¿Me pueden despedir mientras este disfrutando el permiso de maternidad?

No, sería un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, habría que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

LACTANCIA

¿El permiso de lactancia puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre?

Si, es suficiente con que ambos progenitores sean trabajadores por cuenta ajena o funcionarios públicos.

¿Puedo agrupar las horas de lactancia en días?

Si, a partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad se pueden acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

¿Cuántos días se van a poder agrupar?

Se podrán acumular en la forma en que se acuerde en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL

¿Cuánto me pagan en caso de que me concedan el subsidio de riesgo durante la lactancia?

La prestación económica tanto por riesgo durante el embarazo o lactancia, se abona al 100 por 100 de la base reguladora que corresponda a la trabajadora.❖

EXCEDENCIAS PARA AMBOS PADRES

¿Puedo disfrutar la excedencia de manera fraccionada?

Si, se puede disfrutar de forma fraccionada la excedencia no superior a tres años por cuidado de hija o hijo menor y la de dos años para atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por si mismo.

¿Durante cuánto tiempo tengo reserva del puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de un menor?

La reserva del puesto de trabajo es durante el primer año, se amplía a 15 meses si se trata de familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial.

Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

REDUCCIÓN DE JORNADA PARA AMBOS PADRES

¿Hasta que edad se puede disfrutar de la reducción de la jornada por cuidado de un menor?

La reducción de jornada por esta causa se puede disfrutar hasta que el menor cumpla ocho años.

¿Cuánto puedo reducir mi jornada por cuidado de un menor o persona con discapacidad?

Se puede reducir la jornada, por cuidado directo de un menor de ocho años o de una persona con discapacidad entre un octavo y la mitad de su duración.

¿Puede un trabajador solicitar la adaptación de su jornada para conciliar su vida personal, laboral y familiar por circunstancias ajenas a la maternidad?

Se introduce un nuevo apartado en el artículo 34 del E.T. que habla del derecho del trabajador a adaptar su jornada laboral con el fin de conciliar su vida laboral con la personal y familiar, sin ir vinculada necesariamente con la maternidad.

¿Puedo elegir horario de trabajo por tener un hijo o hija a mi cargo, sin necesidad de reducir mi jornada?

La duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral se puede adaptar en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

¿Cómo se calculan las indemnizaciones por despido en caso de que la trabajadora esté disfrutando de una reducción de jornada para el cuidado de un hijo o hija?

A efectos de indemnización por despido se considera la jornada completa de la trabajadora. El cálculo será idéntico al que debería hacerse en situación normal.❖

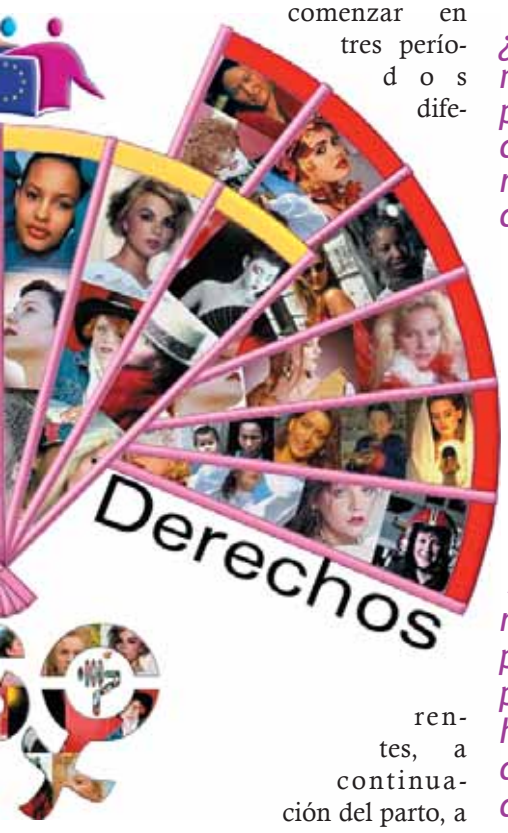
Claves de la Ley de Igualdad

PATERNIDAD

¿A partir de qué momento puedo disfrutar el nuevo permiso por paternidad y por cuánto tiempo?

Este permiso por paternidad puede disfrutarse inmediatamente a continuación del permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, a lo largo de las 16 semanas de suspensión por maternidad o inmediatamente a continuación de éstas.

El disfrute puede comenzar en tres períodos diferentes, a continuación del parto, a continuación de los días de permiso que recogen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo, o inmediatamente después de la finalización de la suspensión por maternidad.



El permiso se puede disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa.

Este permiso de paternidad, que en realidad es una suspensión del contrato con una naturaleza jurídica similar a la de la suspensión del contrato por maternidad, puede disfrutarse por 13 días ininterrumpidos o por jornadas parciales, debiendo ser en este caso, al menos por la mitad de la jornada, es decir, 26 medias jornadas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Serán días naturales, incluidos fines de semana y festivos.

¿Puedo acumular la nueva prestación por paternidad al permiso de dos días que ya reconocía el Estatuto de los Trabajadores por nacimiento de hijo?

Si, el reconocimiento de un nuevo derecho no anula el anterior. En el caso de parto, adopción o acogimiento se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Mi convenio colectivo recoge cinco días de permiso retribuido por nacimiento de hijo, con la nueva Ley de Igualdad ¿Cuántos días puedo disfrutar en total?

Si el convenio colectivo mejora el número de días de permiso retribuido a opción del trabajador podría acumular estos días al permiso por paternidad. En este caso serían 18 días.

¿Es compatible el permiso por paternidad de trece días, con el de la baja maternal que la madre puede ceder al padre?

Exceptuando las seis primeras semanas, que son de descanso obligatorio para la madre, ésta decidirá al inicio del descanso, si lo disfruta o lo cede al padre. Ambos permisos son independientes y compatibles entre sí.

¿Es necesario para el disfrute del permiso paternal que llegue a acuerdo con mi empresa para disfrutarlo, o sólo debo informar?

La suspensión del contrato por paternidad es un derecho del padre, que no estará sujeto al acuerdo previo con la empresa, es suficiente la comunicación en tiempo y forma.

¿Puedo ceder parte de mi permiso paternal a la madre?

No, el permiso paternal es intransferible. La Ley no contempla esta posibilidad, no sería posible tampoco negociación con la empresa. Constituiría una conducta contraria a derecho, puesto que trabajador y empresa no pueden crear nuevas obligaciones a la Seguridad Social.

Si disfruto del permiso de paternidad ¿puede mi empresa contratar a otro trabajador en mi puesto?

Los trabajadores que disfruten la suspensión del contrato por paternidad, pueden ser sustituidos a través de un contrato de interinidad, cuya duración debe coincidir con el descanso del padre.

¿A partir de qué momento comienza a computar el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, si el recién nacido está hospitalizado?

El permiso comenzará a partir de que el hijo o hija tenga el alta médica. En el caso de que lo días de hospitalización sean superior a siete días, se aumentará en la misma proporción las jornadas de suspensión.

¿Cuánto me pagan en caso de disfrutar el permiso por paternidad?

La prestación económica por paternidad a cargo de la Seguridad Social, será el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

¿Cuánto días tengo que haber cotizado a la Seguridad Social para cobrar la prestación por paternidad?

Para cobrar esta prestación es necesario tener cotizados 180 días dentro de los últimos siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso o 360 días a lo largo de la vida laboral.

¿Cuándo se ampliará a cuatro semanas el permiso de paternidad?

El permiso de paternidad se ampliará a cuatro semanas, transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley.

¿Qué sucede si estoy disfrutando del permiso de paternidad y se extingue mi contrato de trabajo?

Se continúa percibiendo la prestación por paternidad hasta la finalización, y a continuación si se reúnen los requisitos exigidos, se percibe la prestación por desempleo

¿Qué sucede si estoy en situación de desempleo y soy padre?

Si se está en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

¿Cotiza a la Seguridad Social el permiso por paternidad?

Si, durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

¿Cómo y a quién solicito el permiso por paternidad?

El permiso por paternidad lo gestiona el INSS. El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador, que tiene que presentar en la oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social un documento debidamente cumplimentado por su empresa denominado "Certificado de Empresa para Solicitud de Paternidad".

Aunque no es necesaria la presentación de un modelo oficial si resulta conveniente su utilización. La solicitud se formula en los modelos normalizados y deberán contener los datos y circunstancias que establece el Art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, acompañada de los documentos necesarios.

La solicitud debe ir acompañada de un impreso que nos entregarán en la Oficina de la Seguridad Social o que se puede descargar en su web, http://www.segsocial.es. En él constarán todos los datos personales del trabajador: DNI o Tarjeta de Residencia, NIF y documentación relativa a la cotización (esta última variará según al Régimen de cotización en el que este adscrito el trabajador) y los datos de la entidad bancaria donde quiere que le ingresen la prestación por paternidad.

Por último, se presenta un tercer documento, el modelo 145, que se puede obtener igualmente por cualquiera de los medios anteriores, el cual hace referencia a los datos del IRPF del trabajador.

Éste último documento no es obligatorio, pero de no hacerlo, se le puede retener al trabajador un tipo superior al que correspondería para esos 13 días, lo que sería recuperado en la declaración de la renta, en cualquier caso.

En caso de que el trabajador y el empresario llegaran a un acuerdo para disfrutar la suspensión del contrato por paternidad a tiempo parcial, sería necesario, además, presentar un documento en el que figure dicho acuerdo. Este documento también está disponible en las oficinas de la Seguridad Social y la web, bajo el nombre de "Acuerdo Empresario-Trabajador sobre Disfrute del Descanso por Paternidad en Régimen de Jornada Parcial".❖

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

NOVEDADES Y ARTÍCULO	ANTES DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA LEY DE IGUALDAD
JORNADA: adaptación de la jornada laboral (art. 34.8 ET)	No se recogía.	Se prevé que el trabador **pueda adaptar la duración y distribución de su jornada para poder conciliar su vida familiar y laboral.** El procedimiento se fijará en el convenio colectivo o mediante acuerdo con el empresario.
PERMISOS RETRIBUIDOS: art. 37.3 ET	2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.	Ahora este permiso de dos días también **se podrá solicitar para los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo domiciliario.
LACTANCIA: art. 37.4 ET	La trabajadora podía elegir entre reducir su jornada en media hora o ausentarse durante la misma una hora.	La duración de este permiso **se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.** Se establece la posibilidad de acumular la hora de ausencia en jornadas completas, en los términos previstos en los convenios colectivos o mediante acuerdos con el empresario.
REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL: art. 37.5 ET	Se podía reducir la jornada entre un tercio y la mitad para cuidar de un menor de 6 años, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de una persona con discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida.Se cotizaba en proporción	Se amplia la edad máxima del menor hasta los **8 años** y, la jornada se podrá **reducir entre un octavo y la mitad**. Se incrementará hasta el 100% de la cotización durante los dos primeros años por cuidado de un menor y durante el primer año por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
VACACIONES: art. 38.4 ET	No se decía nada en caso de coincidencia con un IT derivada de embarazo, parto, lactancia natural, suspensión por maternidad o paternidad.	Ahora, en caso de coincidencia con IT derivada de embarazo, parto, lactancia natural, suspensión por maternidad o paternidad, **se podrá disfrutar las vacaciones en fecha distinta, a continuación de dicha suspensión, incluso aunque haya finalizado el año natural.**
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO: art. 45. d) ET	Las causas de suspensión del contrato de trabajo eran: maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción y acogimiento de menores de 6 años.	Ahora **se añade también como causa de suspensión: riesgo durante la lactancia natural de un hijo menor de 9 meses, natural o adoptivo.** En los casos de adopción o acogimiento se requiere que ésta al menos dure 1 año.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA: art. 46.2 ET	Se podía pedir por un período mínimo de 2 años hasta un máximo de 5 años.	**El periodo mínimo se reduce hasta 4 meses.** Sigue siendo necesario tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa.
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE CADA HIJO Y DE FAMILIARES HASTA EL 2º GRADO: art. 46.3 ET	Se podía solicitar una excedencia hasta que el niño cumpliera 3 años, tanto en los casos de hijos naturales como adoptados o acogidos permanentemente. Por cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad la excedencia podía solicitarse por un máximo de 1 año.	Se añade la posibilidad de solicitar la excedencia por cuidado de un hijo en los casos de **acogimiento provisional.** Como máximo sigue siendo hasta que el niño cumpla los 3 años.La excedencia por cuidado de familiares hasta el 2º grado se aumenta hasta un límite máximo de **2 años,** pudiéndose ampliar este límite por negociación colectiva.
SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD: art. 48.4 ET	En caso de fallecimiento de la madre el padre podría hacer uso del periodo de suspensión que le quedará por disfrutar a la madre, siempre y cuando la madre fuera trabajadora.	En caso de fallecimiento de la madre, **con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo**, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. **En caso de fallecimiento del hijo el periodo de suspensión no se verá reducido.**
SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD: art. 48.4 ET	Para que la madre pudiera ceder el periodo de suspensión por maternidad a favor del padre era necesario que ambos trabajaran en el Régimen General de la Seguridad Social.	Ahora, **aunque la madre no esté en el Régimen General de la Seguridad Social,** podrá ceder el derecho de suspensión a favor del padre si éste si lo está.
SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD: art. 48.4 ET		**Cuando el hijo o adoptado tenga discapacidad, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas más.**
SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD: art. 48.4 ET		En los casos de parto prematuro y en los que la madre deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, **ésta podrá pedir que el permiso por maternidad comience a contarse a continuación del alta hospitalaria, excluyendo las seis semanas posteriores.**
SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD: art. 48.4 ET		En los casos de parto prematuro con falta de peso o en los que el neonato necesite estar hospitalizado más de siete días, el **periodo de suspensión se aumentará en tantos días como esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.**
SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD: art.48 bis		En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento, **el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos,** ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o 26 días si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. **El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento, hasta la finalización de las 16 semanas posteriores al parto o inmediatamente a continuación de éstas.**

MODIFICACIONES EN LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOVEDADES Y ARTÍCULO	ANTES DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA LEY DE IGUALDAD
PRESTACIÓN POR MATERNIDAD: art.138 LGSS	Sólo cubría los casos de nacimiento y para cobrar la prestación era necesario haber cotizado al menos 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores.	Ahora **también cubre los casos de adopción y acogimiento.Los 180 días cotizados se exigen dentro de un** periodo de **7 años**, o también se establece la alternativa de haber cotizado **360 días a lo largo de toda su vida.** A las **madres menores de 21 años no se les exige cotización previa.** A las **madres que tengan entre 21 y 26 años,** se les exige haber cotizado **90 días durante los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento, o 180 días durante toda su vida laboral.**
SUBSIDIO POR MATERNIDAD NO CONTRIBUTIVO	No se recoge.	**Se establece un subsidio equivalente al 100% del IPREM durante los 42 días siguientes a partir del parto para aquellas trabajadoras por cuenta ajena que cumplan todos los requisitos salvo el del tiempo mínimo cotizado.**
PATERNIDAD	No se recoge.	**Se establece una prestación en los mismos términos que la maternidad,** salvo en la duración que será durante trece días.En cuanto a los requisitos para tener derecho a ella son los mismos que en la maternidad: tener cotizados 180 días a lo largo de los últimos 7 años o, 360 días a lo largo de toda la vida laboral.
RIESGO DE EMBARAZO	La prestación económica cubría el 75 % de la base reguladora.Sólo la Seguridad Social podía certificar las situaciones de riesgo por embarazo.	**La prestación aumenta hasta llegar al 100% de base reguladora.También podrán certificar las situaciones de riesgo por embarazo las Mutualidades,** en función de la Entidad Social con las que la empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales.
RIESGO POR LACTANCIA NATURAL	No se recoge.	**Esta prestación es una novedad que cubre el periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural y se establece por una cuantía equivalente al 100% de la base reguladora que la trabajadora percibirá mientras esté de baja por este motivo o hasta que el niño cumpla 9 meses.**
PRESTACIONES FAMILIARES: Excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años.	No se consideraba como tiempo cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.	Los **dos primeros años de excedencia tendrán la consideración de periodo cotizado a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.** Este periodo se incrementará hasta los 30 meses en los casos de familia numerosa de categoría general y hasta 36 meses las de categoría especial.
PRESTACIONES FAMILIARES: Reducción de Jornada por cuidado de un hijo menor de 8 años.	No se consideraba como tiempo cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.	**Durante los dos primeros años de reducción de jornada, a efectos de prestaciones de la Seguridad Social se considerará cotizado al 100% de la jornada que realizaba antes de la reducción.**
PRESTACIONES FAMILIARES: Reducción de Jornada por cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.	No se consideraba como tiempo cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.	**Durante el primer año de reducción de jornada, a efectos de prestaciones de la Seguridad Social se considerará cotizado al 100% de la jornada que realizaba antes de la reducción.**

FORMACIÓN SINDICAL, LA MEJOR GARANTÍA PARA UNA ACCIÓN SINDICAL EFICAZ

El 8º Congreso Confederal de la USO definió como prioritario el diseño y desarrollo de un Plan de Formación Sindical como elemento imprescindible para dotar a nuestros delegados y delegadas, a nuestros miembros de Comités de Empresa y Juntas de Personal, a nuestras Secciones Sindicales, de la motivación, conocimientos y preparación necesarias para el desarrollo de nuestra Acción Sindical con la mayor eficacia y por tanto poder obtener una buena rentabilidad sindical, afiliativa y electoral.

Este mandato congresual fue desarrollado por el Consejo Confederal con la aprobación de un exhaustivo Plan de Formación de desarrollo en el ámbito confederal y los ámbitos territoriales. En él se contemplan acciones formativas en tres niveles:

1. Formación sindical de nivel básico y medio
2. Formación sindical de nivel superior
3. Formación sindical de nivel especial

FORMACIÓN SINDICAL DE NIVEL BÁSICO Y MEDIO

Los objetivos aprobados por el Consejo Confederal para este nivel de formación nos han hecho dibujar un calendario anual de actividades formativas a desarrollar en todos los ámbitos territoriales y federales. Calendario que contempla al menos 2 Cursos Integrales de Formación de Cuadros (CIFC) descentralizados y los cursos básicos necesarios.

En este primer nivel, la formación sindical de nivel básico y medio, se contempla el desarrollo de un ciclo formativo que se inicia con la elección de los y las representantes sindicales de la USO en las empresas y se mantiene durante los cuatro años de su mandato sindical.

Durante estos cuatro años, nuestros representantes se forman con la participación en más de 15 acciones formativas básicas, programadas para su ejecución cada dos meses aproximadamente, en las que se les forma en materias sindicales y técnicas a nivel básico. El temario de nuestra formación sindical básica contempla entre otras las siguientes materias: ¿Qué es la USO?; Representantes de los trabajadores y las trabajadoras; Secciones Sindicales; El salario y la nómina; El Convenio Colectivo; Seguridad y Salud Laboral; Elecciones Sindicales; Enfoque de género en la Acción Sindical; Técnicas de comunicación; Técnicas de negociación; Como dirigir una reunión; Cesión de trabajadores y trabajadoras; Movilidad geográfica y funcional; Embarazo y maternidad; Jubilación.

Durante el primer semestre de 2007, desde la Comisión Ejecutiva Confederal y a través de la Secretaría Confederal de Formación, se han diseñado, programado e impartido más de 20 acciones de formación sindical básica en ámbitos territoriales de directa responsabilidad confederal: Aragón, Murcia y Galicia entre otros, así como en otros ámbitos desde donde se ha requerido nuestra participación: Madrid, Baleares y Asturias, entre otros. Asimismo, el Programa Confederal de Formación comprende la celebración de cerca de 30 acciones más para su desarrollo en el segundo semestre de este mismo año.

FORMACIÓN SINDICAL DE NIVEL SUPERIOR

Esta Formación se desarrolla directamente a nivel confederal, y participan en ella cuadros y dirigentes de todos los ámbitos territoriales y federales. Su objetivo es dotar de una cualificación más especializada a quienes desarrollan tareas de responsabilidad en el sindicato, ya sea en nuestras secciones sindicales de grandes empresas, en las Federaciones Estatales, Regionales o Nacionales y en las Uniones Regionales o Nacionales.

Durante este año 2007, se están celebrando en nuestro Centro Confederal de Formación un total de 4 Seminarios técnicos especializados, con una duración de tres días cada uno de ellos, en los que participan una media de 30 cuadros y dirigentes sindicales.

En este programa de Seminarios técnicos está prevista para este año la impartición de las siguientes materias: Utilidades y rentabilidad del programa AGS y de la comunicación electrónica; Formación de formadores; Técnicas de comunicación; Liderazgo, trabajo en equipo, estrategias y organización de recursos.

CURSOS INTEGRALES DE FORMACIÓN DE CUADROS (CIFC)

Además de la programación de seminarios técnicos, la formación sindical de nivel superior comprende el desarrollo de nuestros Cursos Integrales de Formación de Cuadros, en los que, con una duración de una semana, entre 25 y 30 cuadros y dirigentes reciben una formación especializada que contempla las siguientes materias: Objetivos de la formación en la USO; Conocimiento de la historia de la USO; La USO como Organización, estructuras y servicios; La Acción Sindical en la USO; Elecciones Sindicales y Afiliación; Seguridad y Salud Laboral.

Formación en Galicia.

Acciones complementarias de la Formación Sindical de nivel superior:

En un sistema de elecciones perpetuo, se hace necesario mantener de forma estructural la realización de al menos un seminario anual sobre esta materia, donde se profundiza, tanto en la normativa electoral como en estrategias y prioridades de nuestra Organización. Con-viene profundizar en la formación sobre Seguridad y Salud Laboral, bajo los criterios y objetivos de nuestra Acción Sindical.

Por ello, el nivel de formación superior se complementa con la programación de jornadas específicas en materia de elecciones sindicales, así como de seguridad, salud laboral y medioambiente, cuya celebración está prevista para los meses de octubre y noviembre de este mismo año y en las que participarán los y las responsables de estas materias de nuestras organizaciones territoriales y federales.

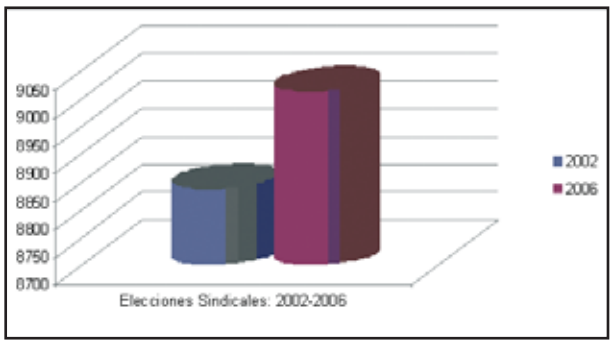
LA FORMACIÓN, SEÑA DE IDENTIDAD HISTÓRICA EN NUESTRA ORGANIZACIÓN

A partir de la formación sindical, de la formación técnica y especializada, es como podemos construir un sólido futuro para nuestra organización, tanto en el nivel de empresa, en el que estamos obteniendo espectaculares crecimientos en este proceso de elecciones sindicales, como en el nivel interno, donde a través de una intensa formación podemos consolidar dirigentes, cuadros y militantes de futuro con una alta cualificación, entre los que se consoliden todas las realidades y colectivos que hoy conforman nuestro mercado laboral y nuestra sociedad en general: hombres, mujeres, jóvenes, inmigrantes… En definitiva

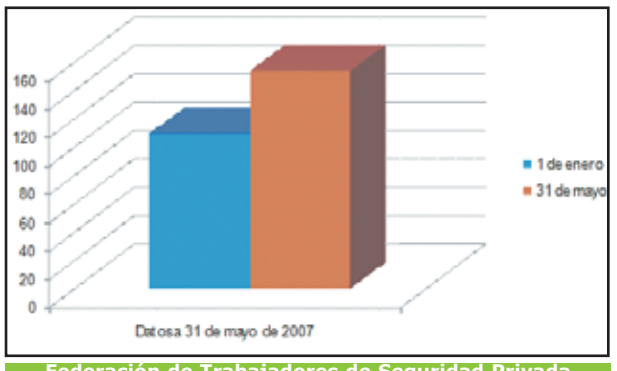
Formación para la Acción, Formación para el futuro de la USO.

Radiografía del período electoral

Inmersos aún en el periodo concentrado de elecciones sindicales, podemos hacer un primer balance de los resultados obtenidos hasta la fecha

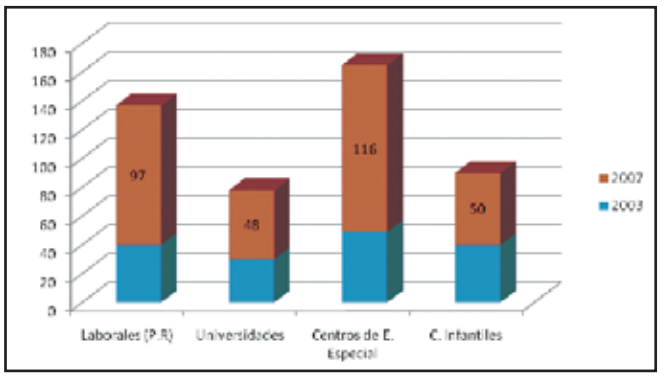


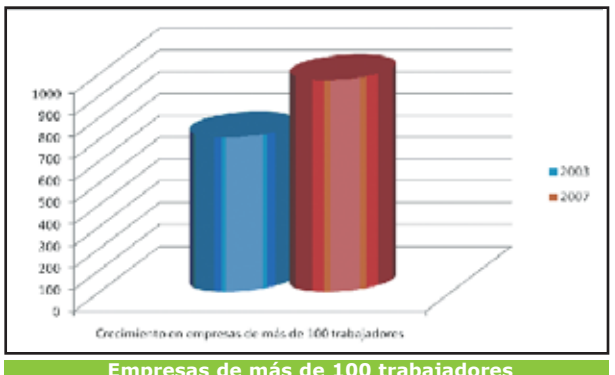
Resultados globales período 2002/2006
Hay que seguir trabajando para superar en diciembre de 2007 los 10.000 delegados.



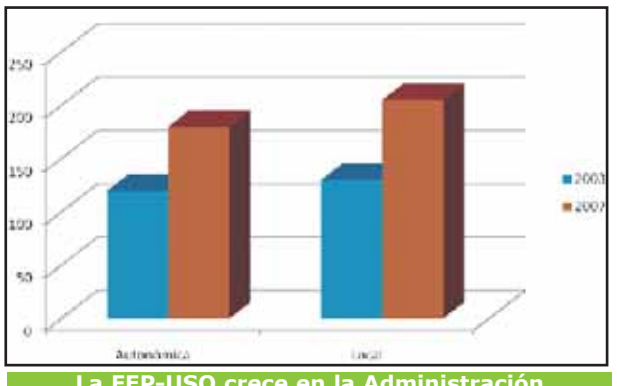
Federación de Trabajadores de Seguridad Privada
El incremento supone un 20,5 % de los delegados elegidos en este período en el sector.

Federación de Enseñanza destaca en los centros de educación especial

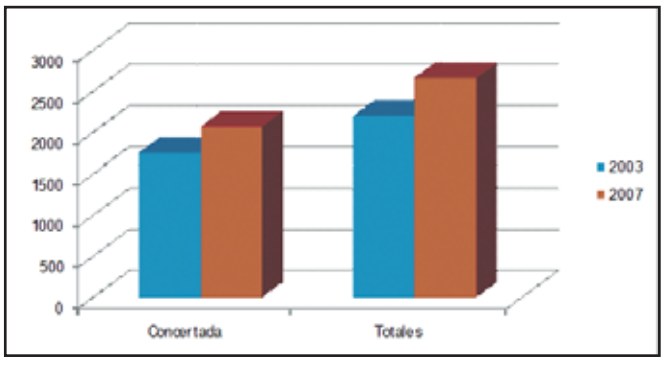




Empresas de más de 100 trabajadores
Nuestro crecimiento es significativo en las empresas de más de 100 trabajadores, con un aumento de más del 37%.



La FEP-USO crece en la Administración autonómica y Local



Federación de Enseñanza

USO, miembro del Observatorio Nacional de la Convivencia Escolar

La Ministra de Educación y Ciencia, Mercedes Cabrera, presidió la reunión constitutiva del Observatorio Nacional de la Convivencia Escolar, en el que también está representada la Federación de Enseñanza de USO con Adrián Martín, Secretario General. El objetivo del Observatorio es contribuir a mejorar la convivencia en los centros educativos y entre sus funciones destaca la de disponer de una información actualizada que permita conocer la evolución y el estado de la convivencia en los centros. Tam-bién busca proponer estrategias, actuaciones y medidas para prevenir y corregir situaciones contrarias a la convivencia.

En el Observatorio están implicadas las diferentes administraciones y sectores de la comunidad educativa. Así, forman parte de él representantes de diferentes ministerios y otras instituciones públicas, como los Defensores del Pueblo y de la Federación de Municipios y Provincias, además de las Comunidades Autónomas. Por otra parte, también tiene una amplia representación de los sindicatos docentes, titulares y empresarios de centros educativos, confederaciones de padres y madres y de alumnos. Acoge, asimismo a personalidades de reconocido prestigio.❖

La Federación de Enseñanza apoya las iniciativas contra la violencia en la escuela y el consumo juvenil de alcohol

En junio ha tenido lugar en la sede del Ministerio de Sanidad y Consumo, la presentación por parte de la Ministra de Sanidad y Consumo, Elena Salgado, de la campaña dirigida a los adolescentes con el objetivo de prevenir el consumo de alcohol. A la presentación asistió Adrián Martín, secretario general de la Federación de Enseñanza de USO, y representantes de otras organizaciones sindicales.

Salgado explicó en qué consiste la campaña y dónde aparecerá. También se exhibieron los anuncios publicitarios que aparecerán próximamente en las televisiones, y radios, así como el material del que se compone esta campaña. En el mismo acto, se firmó un convenio de colaboración entre el Ministerio de Sanidad y la asociación de editores de diarios españoles. A través de este acuerdo se comprometen a que en los periódicos no se inserte publicidad de alcohol en las portadas y contraportadas de los mismos.❖

Federación Empleados Públicos

Ya tenemos un Estatuto Básico deficiente

La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) está ya vigente desde mediados del pasado mes de mayo, aunque un complejo mecanismo de disposiciones transitorias y finales y la aprobación de las respectivas leyes y reglamentos de Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas postergarán por tiempo indefinido la entrada en vigor de todo el articulado.

Tanta remisión realiza el EBEP a las normas de desarrollo -muestra innegable de su filosofía de regulación básica a la carta-, que aboca sus efectos totales a largo plazo. Esto es todo un problema en sí mismo, pues dará lugar a Administraciones y condiciones laborales de primera, segunda, tercera… o más velocidades.

Demasiadas lagunas

Desde su reciente aprobación, otras muchas cuestiones están saliendo a la palestra sobre el EBEP, en términos de olvidos y carencias técnicas. Una de las más sorprendentes ha sido la eliminación de la tradicional licencia de matrimonio de quince días mediante una disposición derogatoria. Ante la denuncia de USO al respecto, el MAP ha salido al paso asegurando que mantiene este permiso mediante "instrucciones".

La mayor parte de quienes apoyan este concreto Estatuto están muy contentos con los parabienes que traerá bajo el brazo la nueva norma. Así, políticos y líderes sindicales de UGT, CCOO y CSI-CSIF han celebrado la efeméride por doquier. Mientras tanto, y aunque más de un dirigente sindical reconoce en privado las diferencias sustanciales entre lo pactado y el texto final, nadie es capaz de señalar públicamente un aspecto que les disguste, ni mucho menos, mostrar un ápice de autocrítica.

Pero en las celebraciones se han percibido ausencias notables, que no son sino muestra del limitado consenso generado para un Estatuto de esta naturaleza: no están ni el principal partido político de la oposición, ni una representación más amplia y plural del banquillo sindical.

> "Lo peor no está tanto en lo regulado, como en aquello que no se regula, y que por tanto se permite discrecionalmente."

En nuestro sindicato, la USO, sí permanecemos un tanto más escépticos y preocupados sobre el devenir de una reforma legal, que no por ansiada y esperada (veintiséis años después de aprobarse el Estatuto de los Trabajadores), merecía la pena aprobar a cualquier costa.

Le deseamos buena suerte a este Estatuto Básico del Empleado Público; pero USO debe recordar lo dicho tantas veces: si ya el texto incluye abe-

> "El derecho a la negociación colectiva sigue limitado"

rraciones como la nueva estructura de Grupos Profesionales, o el sistema de evaluación del desempeño, lo peor de la Ley aprobada no está tanto en lo regulado por el propio texto, sino en aquello que no se regula, y que por tanto se permite discrecionalmente.

Consecuencias a largo plazo

En el corto plazo algunos empleados públicos sólo se fijarán en los beneficios de ciertas medidas generalizables a las que hay que dar la bienvenida, como las relativas a la conciliación, a las derivadas de la legislación de igualdad, o a las mejoras en los permisos por vacaciones y asuntos propios.

Sin embargo, en el largo plazo -y deseamos equivocarnos- el resultado pondrá en evidencia el claro perfil deficiente de este Estatuto Básico: mayores agravios y diferencias entre las condiciones de trabajo de los empleados públicos dependiendo de las distintas Administraciones Públicas donde presten servicio; existencia de una veintena de carreras profesionales y de sistemas de promoción con muy poco que ver y que condicionarán la movilidad entre Administraciones; un mayor margen y capacidad de presión para la influencia política en las decisiones administrativas; un derecho a la negociación colectiva que sigue limitado en la práctica por la ausencia de fuerza jurídica vinculante; un sistema de representación sindical menos plural y más vertical mediante una descarada concentración de poder a favor de los tres sindicatos firmantes; una clase directiva convertida en élite por la vía de no afectarles las condiciones del resto de los trabajadores; un sistema retributivo más opaco y por ello probablemente más injusto, donde se incrementará el peso de retribuciones variables como la productividad… y así, un largo etcétera de materias mal resueltas.

Lo cierto es que con este EBEP ya hay un cesto, y que con estos mismos mimbres se inicia ahora un largo proceso de elaboración de nuevos Estatutos y Leyes de Función Pública adaptadas a cada realidad administrativa, a las cuales USO no les va a quitar el ojo.❖

Provincia	Unidad electoral	2003	2007	Personal
Málaga	Administración de Justicia	7	9	funcionarios
Cáceres	Diputacion provincial *nuevo*	-	4	funcionarios
Málaga	servicios periféricos de la AGE	1	3	funcionarios
I. Balears	Ayuntamiento de Palma de Mallorca *nuevo*	-	3	funcionarios
Alava	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz *nuevo*	-	2	funcionarios
Tarragona	Ayuntamiento de Tarragona *nuevo*	-	4	funcionarios
Asturias	Ayuntamiento de Siero	3	5	funcionarios
Asturias	Ayuntamiento de Siero	5	3	funcionarios
Jaén	Administración de Justicia	1	4	funcionarios
Jaén	Ayuntamiento de Andújar	2	8	laborales
Tenerife	Ministerio de Defensa	4	6	laborales
Murcia	Clínica Médica "Cruz Verde" *nuevo*	-	9	laborales
Pontevedra	Agencia Tributaria	2	3	laborales
Tenerife	AENA (Tenerife sur)	2	3	laborales
Granada	Administración de Justicia	2	5	laborales
Badajoz	Universidad Extremadura (PAS) *nuevo*	-	5	laborales

Resultados electorales relevantes

SINDICATO EN ACCIÓN

Los trabajadores del metal, en contra del nuevo Convenio de la provincia de Barcelona

El texto establece una vigencia de seis años con tan sólo dos horas de reducción de jornada El nuevo convenio provincial del metal de Barcelona, firmado por CCOO, UGT y la Patronal Unión Patronal Metalúrgica, ha provocado el rechazo de gran parte de los trabajadores del sector. El resultado de la negociación es inaceptable, la Federación del Metal de la USOC considera que los trabajadores sufrirán una penalización de seis años sin contrapartidas que lo justifiquen. El pacto introduce elementos de flexibilidad excesivos en manos de la patronal; así las empresas podrán establecer un calendario con la distribución irregular de la jornada laboral en función de sus necesidades productivas. Los aspectos salariales del nuevo convenio sitúan incrementos del IPC previsto (un 2%) más el 0.4%, muy por debajo del 4%. ❖

Se alarga el conflicto de las ambulancias en Canarias

Los trabajadores y trabajadoras del sector del transporte de enfermos y accidentados (ambulancias), se hallan en huelga indefinida en Canarias, desde hace semanas, después de una serie de paros parciales que no han servido para acercar las posturas en la mesa de negociación entre los sindicatos y la patronal del sector. La huelga está motivada para tratar de conseguir una mejora sustancial en las condiciones de trabajo, principalmente en materia salarial y de jornada. En cuanto a sueldos, la reivindicación es situar las retribuciones de las islas en torno a la media salarial de España, así como reducir la jornada anual, abusivas hasta ahora. USO-Canarias participa como sindicato adherido a la huelga, contando con un representante en el comité de huelga. Nuestro sindicato es mayoritario en la empresa más importante del sector en la isla de Gran Canaria.❖

Estimada la demanda de la USOCV contra la Consejería de Economía por la Formación

El pasado 7 de mayo se nos comunicó que el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha estimado el recurso contencioso-administrativo promovido por Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USOCV) contra la Orden de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana (14-6-06) por la que se convocan subvenciones públicas mediante contratos-programas para la formación de trabajadores, declarando nulo el punto 4.1. Organizaciones sindicales más representativas. Esto supondrá una modificación sustancial para el sindicato a la hora de acceder a los contratos-programa.❖

Por la defensa de los trabajadores temporales de la Diputación de Bizkaia

LSB-USO de Euskadi, junto a numerosos trabajadores temporales de los organismos dependientes de la Diputación Foral de Bizkaia (IFAS, etc), ha iniciado el camino para devolver los derechos de este colectivo. Sus derechos son socavados por los incongruentes requisitos que se les exigen para presentarse a las oposiciones, con lo que tras lustros de prestación profesional a la Diputación, muchos se quedan fuera de ellas. Las actuaciones jurídicas contra la convocatoria de oposiciones 2007 (IFAS) y la presentación de candidatura de LSB-USO a las elecciones sindicales son el camino a seguir para la materialización de sus derechos.❖

USO-Baleares recoge firmas para la creación de una guardería en el aeropuerto

USO-Illes Balears, a propuesta de la FTSP y con la colaboración de todas las empresas que operan en el Aeropuerto de Son Sant Joan de Palma de Mallorca, ha propuesto a AENA la creación de una guardería en las instalaciones. El objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y las de sus hijos, facilitando la conciliación y ganando en seguridad, tranquilidad y comodidad. A través de una campaña sindical de recogida de firmas, el sindicato busca que AENA sea una empresa socialmente responsable.❖

Federación de Trabajadores de Seguridad Privada

Los vigilantes reclaman sus horas extra

Desde que el mes de febrero el Tribunal Supremo de Justicia fallase que el convenio de seguridad privada (2005-2009) establecía el valor de hora extra por debajo de la hora ordinaria, los trabajadores del sector han sufrido diferentes vaivenes sobre lo que tenían que hacer. Hoy está claro. La patronal ha interpuesto un conflicto colectivo. USO está tramitando las reclamaciones individuales de las cantidades pendientes desde 2005. Los trabajadores que han hecho horas extraordinarias desde ese año cobrado de menos, tienen que consultarlo en la unión regional correspondiente.

La USO está poniendo a disposición de sus afiliados las distintas asesorías jurídicas en las uniones regionales, haciendo hincapié en que se tramiten el mayor número de demandas a la mayor brevedad posible, dado que, por las noticias que tenemos sobre el volumen de reclamaciones presentadas, el porcentaje es ridículo, teniendo en cuanto las que se podrían presentar.

La Federación de Trabajadores de Seguridad Privada informa que las directrices a seguir sobre este conflicto es que todos aquellos afiliados y trabajadores del sector que tengan derecho a reclamar la cuantía económica por la diferencia de la hora extraordinaria actual con la que le corresponde, lo hagan cuanto antes, y desoigan los rumores de que no se van a hacer más horas extra. Igualmente se comenta que en dichas demandas la Patronal solicita la retroactividad económica desde el año 2004; también es falso, sólo una artimaña de los equipos jurídicos de las patronales.

En definitiva lo único que pretenden es ganar tiempo, para que este conflicto se diluya en el tiempo, con el fin de tener el menor número posible de reclamaciones y minimizar el conflicto.

La posición del sindicato en adelante será seguir interponiendo las denuncias correspondientes de todos aquellos afiliados que lo deseen y estudiar (cuando ello suceda) detenidamente las propuestas de la Patronal, dejando claro que la USO no está dispuesta a dar por buena ninguna propuesta que suponga una merma en cuanto a lo que los vigilantes de seguridad han dejado de percibir.❖

Recordatorio al compañero Alfonso

Un recuerdo especial para el compañero y amigo Alfonso Ruiz Cánovas, de la Federación de Trabajadores de la Seguridad Privada de la Unión de Murcia, en la que desarrolló su labor, caracterizada por la estabilidad de su trayectoría sindical y por su contribución al crecimiento afiliativo.

Era tenaz, persuasivo y serio, siempre dispuesto a trabajar por sacar adelante a la federación a la que pertenecía. Su gran humanidad y extraordinaria capacidad para comunicarse con la gente le convirtieron en un compañero inolvidable.❖

Lear, "*enfermedad terminal*"

El pasado enero de 2006, en una reunión trimestral, Lear -fabricante de componentes de automóvil- comunica al comité que la planta padece "una enfermedad terminal" a la que sólo se le puede suministrar cuidados paliativos. Desde entonces, y tras dos expedientes de regulación de empleo, la parte social está intentando arañar garantías a sus derechos ante la deslocalización encubierta que pretende hacer la empresa, con lo que acabaría con 928 puestos de trabajo. USO es el único sindicato que no ha firmado el ERE, porque supondría el cierre de la planta en los primeros días de 2008, pero con la rúbrica de otros se están extinguiendo una media de 50 contratos mensuales desde abril.

Los últimos acuerdos firmados dan a los trabajadores afectados 56 días por año mas una paga lineal de 1000 euros que contempla el incremento del IPC. Queda por decidir el futuro incierto de los 700 trabajadores que queden tras la aplicación final del ERE, ya que las cargas de trabajo durante esta negociación se han ido reduciendo.❖

Sigue el caos en RTVE

La situación actual en la ahora llamada Corporación RTVE sigue siendo caótica para los trabajadores. Esperábamos que con el cambio de denominación, con la entrada de la aplicación de la Ley que afecta a los medios de comunicación estatales, con la asunción de la deuda histórica por parte del Estado, con la reducción significativa de plantillas, y con el Consejo de Administración apoyando todas las propuestas por unanimidad, los lastres e impedimentos dejarían de existir y se podría funcionar con la normalidad que todos los trabajadores deseamos.

Nada más lejos de la realidad. En estos momentos se están planteando vía magistratura de trabajo más demandas de reconocimiento de categoría laboral que nunca, y vemos cómo se reconocen los derechos de fijeza a unos contratados si y a otros no (estos últimos han creado una Plataforma para defender sus derechos, que la USO apoya).

Luis Fernández, Presidente de la Corporación, ya se ha enfrentado con dos conflictos colectivos, uno que ha interpuesto la USO en solitario por la defensa de la porcentualidad de la antigüedad, y otro por parte del Comité General Intercentros, con el que se exige el cumplimiento de los pactos del Canal 24 Horas Todo Noticias.

Pero si esto fuera poco, nos vemos inmersos en una oferta de empleo, que ha dejado de ser pública, donde se ofertan algo más de 800 puestos de trabajo. Mención a parte es el abandono que sufren los compañeros de Canarias, que van a llevar su problemática como territorio ultraperiférico hasta Bruselas.❖

Se celebró la XI Junta Directiva de SOTERMUN

"Creciendo hasta tocar el cielo solidario con las manos"

Durante los días 11 y 12 de mayo, se celebró la XIª Junta Directiva de SOTERMUN, ONG promovida por la USO para la solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de los países empobrecidos. "Creciendo hasta tocar el cielo solidario con las manos ..." fue el slogan central de esta Junta Directiva, que resume a la perfección la realidad de SOTERMUN tras más de doce años de existencia: en el año 2006 se obtuvieron 30 proyectos solidarios por un importe próximo a 1.200.000 euros, y en los cuatro meses transcurridos de 2007 se han presentado ya más de 80 proyectos por un importe próximo a los 4.000.000 de Euros.

Esta Junta se celebró en un momento trascendental para la USO, que ha consolidado su presencia y prestigio internacional tanto a nivel europeo con la afiliación a la CES, como a nivel mundial con la constitución de la CSI. Ello plantea el gran desafío de aumentar sustancialmente nuestros aportes solidarios para mantener esa posición y prestigio.

En la XI Junta Directiva participaron unos 40 responsables de SOTERMUN-USO de las diversas Comunidades Autónomas y en la mesa redonda de sensibilización, moderada por Manuel Zaguirre, presidente de USO y SOTERMUN, participaron Juan Pablo de Laiglesia, secretario general de la AECI (Agencia Española de Cooperación Internacional), Juana Bengoa, de la Coordinadora de ongs de España, y Veronique Rousseau, del departamento internacional de la CSC belga. A la mesa redonda siguió una velada solidaria y festiva, de temática fundamentalmente iberoamericana, por ser aquélla la latitud donde se desarrolla mayoritariamente la actividad solidaria de SOTERMUN.

> "El año 2007 marca el despegue definitivo de nuestra ONG y ello refuerza la presencia internacional de la USO"

"Esta XI Junta Directiva supone la consolidación y mayoría de edad de SOTERMUN. Téngase en cuenta que en los cuatro meses transcurridos de este 2007, SOTERMUN ha presentado ya más de 80 proyectos solidarios ante distintas convocatorias públicas, por un importe superior a los 3 millones de euros. No es previsible que obtengamos todos esos proyectos, pero si una parte significativa, lo cual marca el despegue definitivo de nuestra ONG y ello refuerza la presencia y prestigio internacional de la USO", declaró Zaguirre.

En sus casi 13 años de vida, SOTERMUN ha generado y gestionado más de 6 millones de euros en proyectos y ayudas solidarias en 38 países de América Latina, África, Asia, Europa del Este y Palestina.

Durante 2006 se han gestionado 30 proyectos solidarios con recursos institucionales por un importe de 1.027.700,22 Euros. De esta solidaridad se han beneficiado entidades sociales y sindicales fraternas en: Togo, Marruecos, Argentina, Bolivia, Colombia, Paraguay, Perú, República Dominicana e Israel-Palestina.

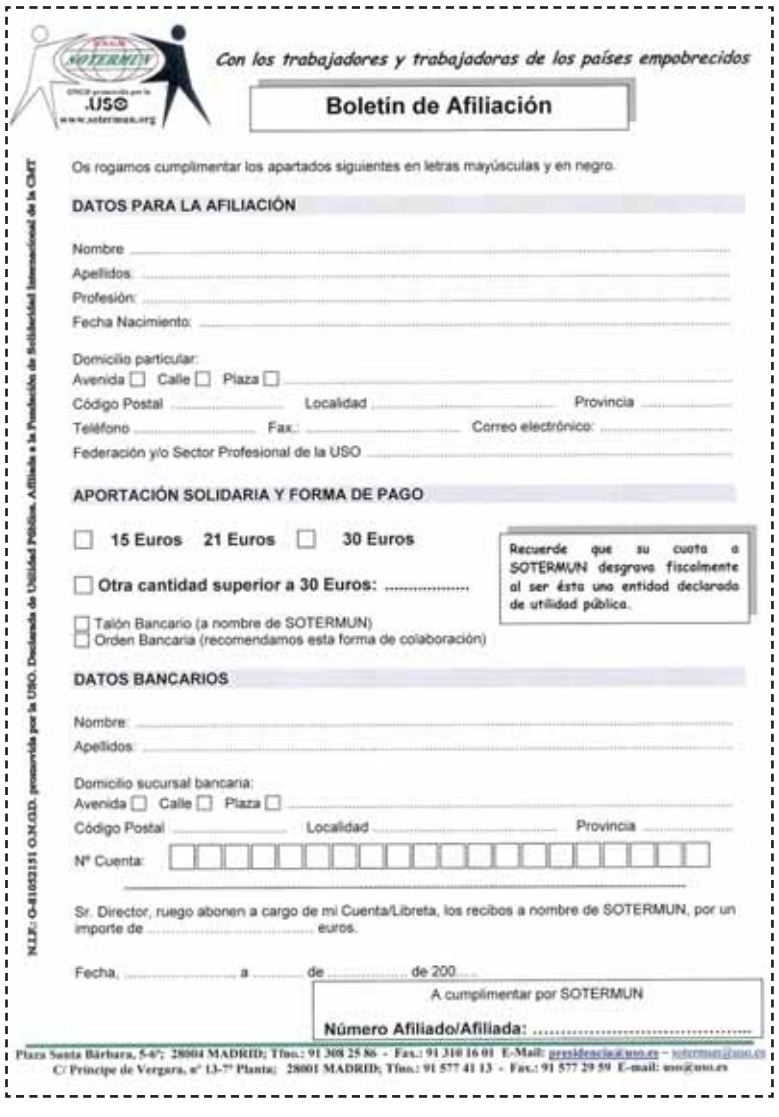
Líneas de acción

La XI Junta Directiva constató que el crecimiento de SOTERMUN resulta algo desequilibrado, pues al desarrollo espectacular de proyectos solidarios se corresponde un crecimiento muy limitado en otras facetas: afiliación, proyección social y mediática, vida asociativa en las delegaciones de base, etc.

Por ello, se aprobaron unas líneas-fuerza de acción, entre las que destacan:

> "El sindicato ha adoptado importantes acuerdos en sus órganos directivos para fomentar la afiliación a SOTERMUN"

- Consolidar y ampliar la capacidad de seguir generando proyectos solidarios.
- Potenciar la sensibilización y comunicación, tanto interna como externa, así como la existencia y actividad de las delegaciones de base de SOTERMUN en las comunidades autónomas.
- Aumentar el crecimiento afiliativo coordinado con la USO que, a su vez, ha adoptado importantes acuerdos en sus órganos directivos para fomentar la afiliación a SOTERMUN de sus dirigentes, cuadros y delegados sindicales, entendida ésta como un deber moral por ser SOTERMUN "el alma solidaria de la USO".
- Sindicalizar progresivamente la actividad solidaria, para lo que la campaña anual será a partir de ahora una Campaña de Solidaridad Sindical Internacional permanente.



Con los trabajadores y trabajadoras de los países empobrecidos

Boletín de Afiliación

Os rogamos cumplimentar los apartados siguientes en letras mayúsculas y en negro.

DATOS PARA LA AFILIACIÓN

Nombre .....
Apellidos .....
Profesión: .....
Fecha Nacimiento: .....

Domicilio particular:
Avenida ☐ Calle ☐ Plaza ☐ .....
Código Postal ..... Localidad ..... Provincia .....
Teléfono ..... Fax: ..... Correo electrónico: .....
Federación y/o Sector Profesional de la USO .....

APORTACIÓN SOLIDARIA Y FORMA DE PAGO

☐ 15 Euros 21 Euros ☐ 30 Euros

☐ Otra cantidad superior a 30 Euros: .....

Recuerde que su cuota a SOTERMUN desgrava fiscalmente al ser ésta una entidad declarada de utilidad pública.

☐ Talón Bancario (a nombre de SOTERMUN)
☐ Orden Bancaria (recomendamos esta forma de colaboración)

DATOS BANCARIOS

Nombre: .....
Apellidos: .....

Domicilio sucursal bancaria:
Avenida ☐ Calle ☐ Plaza ☐ .....
Código Postal ..... Localidad ..... Provincia .....
Nº Cuenta: ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Sr. Director, ruego abonen a cargo de mi Cuenta/Libreta, los recibos a nombre de SOTERMUN, por un importe de ..... euros.

Fecha, ... a ..... de ..... de 200....

A cumplimentar por SOTERMUN

Número Afiliado/Afiliada: .....

N.I.F.: G-81052151 O.N.G.D. promovida por la USO. Declarada de Utilidad Pública. Afiliada a la Confederación de Solidaridad Internacional de la CMT

Plaza Santa Bárbara, 5-6º; 28004 MADRID; Tfno.: 91 308 25 86 - Fax.: 91 310 16 01 E-Mail: presidencia@uso.es - soternmun@uso.es
C/ Príncipe de Vergara, nº 13-7ª Planta; 28001 MADRID; Tfno.: 91 577 41 13 - Fax.: 91 577 29 59 E-mail: uso@uso.es

USO, miembro del Consejo de Administración del Fondo de Solidaridad Internacional de la C.S.I.

El pasado 20 de Junio, en Bruselas, se constituyó el Consejo de Administración del Fondo de Solidaridad Internacional de la CSI (FSI-CSI). La CSI, unitaria y pluralista, fundada en noviembre de 2006, representa a casi 200 millones de trabajadores y trabajadoras organizados en 180 confederaciones sindicales nacionales de todo el planeta.

Por los países donantes de solidaridad, los países enriquecidos, forman parte del Consejo de Administración del FSI-CSI, además del secretario general y el vicepresidente de la CSI, Guy Ryder y Luc Cortebeeck respectivamente, los presidentes de la DGB de Alemania, la LO de Suecia (la compañera Wanja Lundby-Wedin es, a su vez, presidenta recién electa de la CES), los presidentes de la FNV y CNV holandesa y el presidente de USO y de nuestra ONG, SOTERMUN, de España, compañero Manuel Zaguirre.

Un honor y un reto a la vez para nuestro Sindicato y nuestra ONG, que nos obliga a cuantos lo integramos a ser más activos y más comprometidos con la solidaridad internacional.

USO participa en actos internacionales

Seminario de la EZA sobre la globalización

Entre los días del 7 al 10 de Junio se ha celebrado en Mamaia (Rumanía), un seminario organizado por EZA (Centro Europeo de Trabajadores) sobre Globalización y Competencia: Efectos que produce en las condiciones laborales y la Seguridad Laboral. Fernando Lago y Emiliano Jiménez, de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada, participaron en representación de USO.

En encuentro se dieron cita diversos sindicatos de Italia, Macedonia, Romania, Hungría, Alemania, Croacia, Bulgaria, Francia y ponentes de las Universidades de Alicante, Bucarest, Canohes (Francia). Todos hicieron hincapié en la precariedad y falta de medios con la que se encuentran los países de Europa del Este a la hora competir en un marco global.

Encuentro mundial de jóvenes sindicalistas en Berlín

Bajo el lema "Acción juvenil para el trabajo decente" se celebró en Berlín los días 1 y 2 de junio un encuentro de 150 jóvenes sindicalistas, miembros de ong y de otras organizaciones preocupadas por la precariedad que sufre la gente joven en todo el mundo. Luis Miguel García, representante del Departamento de Juventud de USO, fue testigo de la exposición de las distintas realidades sociales y el debate sobre cómo deben los gobiernos y la sociedad civil responder ante un panorama mundial en el que las empresas no paran de incrementar sus beneficios, pero cada vez hay más pobres.

También hubo invitados como Josep Borrel (presidente del Foro Mundial Progresista) y Guy Ryder (secretario general de la Confederación Sindical Internacional) entre otros, que expusieron su punto de vista sobre la dura situación laboral de los jóvenes.

Los dos días siguientes al encuentro, una representación de los sindicalistas allí presentes se reunió para definir las líneas de actuación que regirán el funcionamiento del Comité de Jóvenes de la CSI, cuya constitución está prevista para 2008.