FRANQUEO CONCERTADO 01/946

Unión Sindical

Nº 164. Marzo 2012

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

Como tercer sindicato español y de manera propia y diferenciada

La USO convoca Huelga General

La Unión Sindical Obrera (USO), ha decidido convocar Huelga General en la misma fecha en que lo han hecho sus dos homólogas confederaciones sindicales – 29 de marzo-, pero realizando una convocatoria propia y diferenciada de estas últimas. La posición de la USO se basa en la consideración de que, aún existiendo un mismo objetivo, como es el conseguir que el Parlamento modifique los aspectos más perniciosos de la Reforma Laboral y el poner fin a las políticas gubernamentales de recortes sociales y laborales, las dos mayores organizaciones sindicales han despreciado posibilitar un frente sindical amplio y unitario, y han actuado previamente de colaboracionistas con dichas políticas de recortes, tanto con la reciente firma del denominado "Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva" que es parte consustancial de la citada Reforma Laboral, como de aspectos no tan lejanos como la reforma de las pensiones públicas.

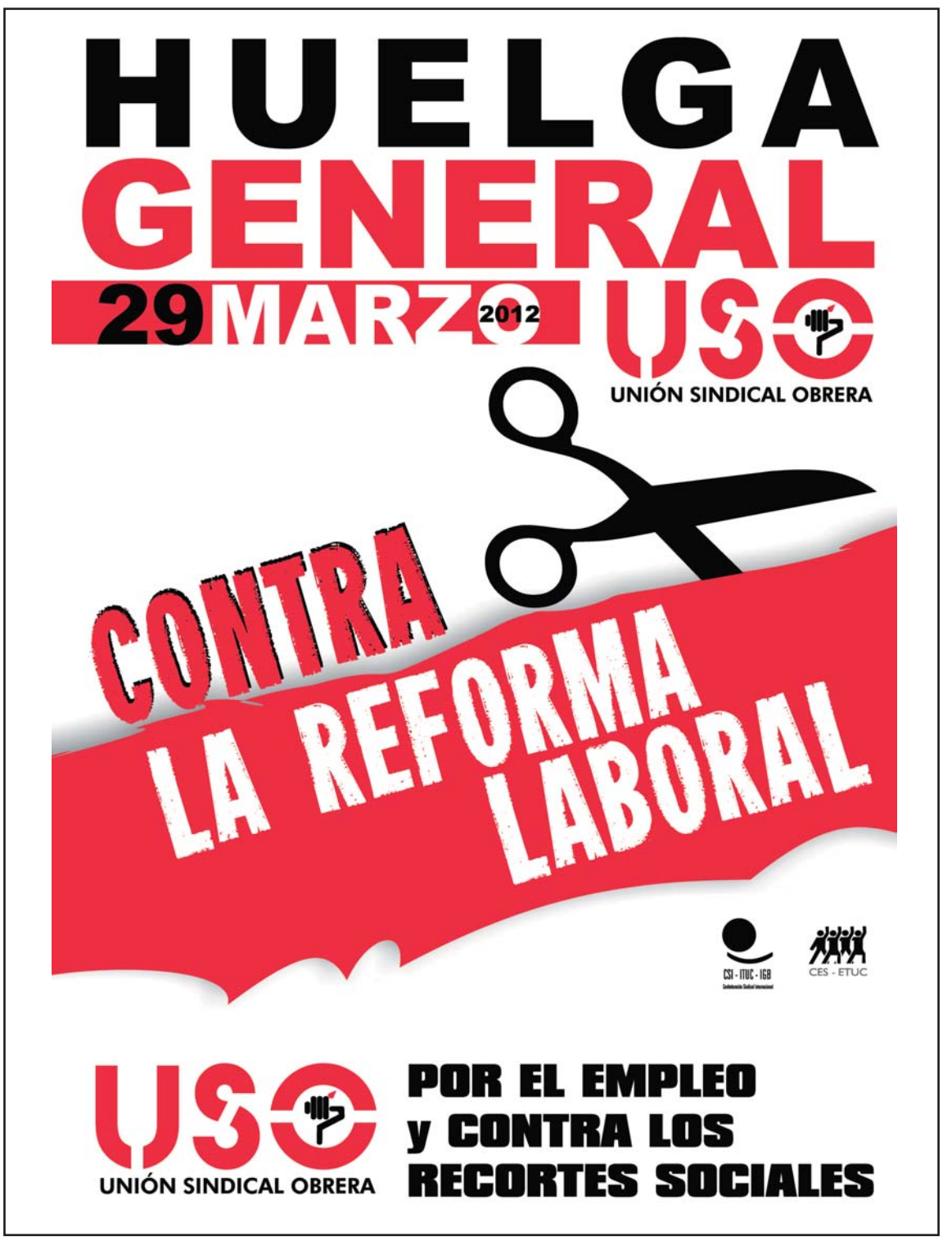
La USO ha exhortado a todas sus organizaciones a activar todos los resortes posibles de movilización para conseguir revertir las políticas de agresión y retroceso social y laboral que han sido adoptadas o se puedan adoptar tanto por el Gobierno de la Nación como por los de las diversas Administraciones Autonómicas y Locales.

La USO reclama la retirada del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de Febrero de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, entre otras razones por:

- No servir para crear empleo.
- Facilitar y abaratar el despido.
- Instaurar el despido objetivo en las Administraciones Públicas para el personal laboral.
- Eliminar la autorización administrativa en los ERE´s.
- Facilitar el despido por enfermedad común justificada.
- Mantener los privilegios para sindicatos y patronales "más representativas" ignorando la reiterada jurisprudencia sobre formación para el empleo.
- No reconocer la legitimación negociadora, respetando el criterio de la proporcionalidad según resultados electorales democráticos en las empresas.
- Aumentar la precariedad laboral con el nuevo contrato indefinido con un año de período de prueba sin indemnización, lo que hará necesaria la contratación temporal.
- Ampliar la flexibilidad de salarios, movilidad geográfica y funcional, distribución irregular de la jornada y la modificación horaria.

La USO aboga también por un cambio radical de la política económica del gobierno, priorizando la generación del empleo facilitando la financiación de las familias, los emprendedores, autónomos y Pymes; fomentando la estabilidad de empleo y la proyección de un crecimiento económico a partir de un nuevo modelo productivo sostenible y social.

La USO está llevando su campaña de movilización a todos los trabajadores, para la implicación tanto de quienes tienen empleo en los diferentes centros de trabajo como de las personas que hoy carecen del mismo, por conllevar dicha Reforma Laboral unas leoninas condiciones laborales y retributivas para su incorporación al empleo y su permanencia en el mismo, y exigir la cobertura social suficiente para las personas desempleadas que no perciben ningún tipo de prestación.



La USO, paralelamente, está manteniendo encuentros con todos los grupos parlamentarios para trasladarles su propuesta de enmiendas durante la tramitación de la Reforma Laboral, para que los diversos grupos las hagan propias, y conseguir entre todos modificar y mejorar la futura Ley.

Fallece José Luis Iglesias, emblema de la USO de Asturias. *Pág. 12*

Día 8 de marzo, miles de delegados en las calles de toda España en la celebración del Día Internacional de la Mujer y en rechazo de la Reforma Laboral y de las políticas de recortes estrictos. *Pág. 2*

Todas las preguntas y respuestas para entender la Reforma Laboral. Las razones por las que la rechazamos tajantemente y que nos han conducido a convocar Huelga General. *Editorial pág. 3. Información págs. 5 a 8*

Ahorrando papel y su transporte contribuyes al desarrollo sostenible y evitas perjuicios al medio ambiente. USO te recomienda recibir este periódico en formato digital a través de tu correo electrónico. Sólo tienes que pedirlo a prensa@uso.es indicando tu nombre y dos apellidos, provincia, sector o empresa donde trabajas y la dirección de tu correo electrónico. ¡Gracias por colaborar!

8 de marzo'2012. Día Internacional de la Mujer

MUJER, responde a la crisis, ¡defiende tus derechos!

Ante la situación de crisis económica, que venimos sufriendo hace años, desde la Unión Sindical Obrera hemos aprovechado este 8 de marzo para defender los derechos de las mujeres, cuestionados y en peligro en el actual contexto de recortes y políticas de austeridad.

Seguimos insistiendo, la calidad de vida de una sociedad tiene un indicador fundamental: el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres a todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral.

El contexto de crisis se está convirtiendo en el peor escenario para las políticas de igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres. La realidad a nivel europeo es cada vez más dramática para millones de trabajadores y trabajadoras, que ven como sus gobiernos, al paso que marcan los mercados, no establecen unas políticas claras de crecimiento y creación de empleo. La tasa de paro en España para las mujeres es de un 23,32%, un punto por encima de la tasa general, según datos de la última encuesta de población activa (EPA). Los datos a nivel europeo, sin ser tan alarmantes, también señalan diferencias claras entre mujeres y hombres en el impacto del desempleo como cara más dura de la crisis: países como Francia (paro masculino 9.1%, paro femenino 10.3%), Austria (4.0%-4.2%) o Portugal (12.4% - 13.0%), son ejemplo de ello. En datos generales para la Unión Europea, la tasa de paro masculina alcanza un 9.5% y la femenina un 9.7%

La situación en nuestro país sigue significando para las mujeres precariedad: temporalidad y desempleo en aumento, y tiempos parciales como frontera y límite. La temporalidad en mujeres es de un 26%, y más grave es la situación en relación al tiempo parcial, ya que 3 de cada 4 contratos con este tipo de jornada, tienen rostro de mujer.

Los millones de trabajadores y trabajadoras en España y en la Unión Europea no pueden seguir pagando la crisis. Desde la USO siempre reclamamos que necesitamos urgentemente medidas económicas que impulsen el crecimiento e inversiones que lleven a la creación de empleo de calidad y duradero. Medidas económicas que permitan, tanto a hombres como a mujeres, recuperar el empleo y alejarse de la precariedad, y que supongan mayor grado de cohesión e integración social, lo que debe ser la principal prioridad de las políticas públicas.

Por todo ello, este 8 de marzo, las personas que formamos parte de la USO hemos puesto de nuevo encima de la mesa un compromiso: como sindicalistas no vamos a dar ni un paso atrás en la defensa de los derechos laborales de las mujeres. Allí donde la USO tenga presencia, defenderá que las mujeres no sufran con mayor impacto la crisis, a través de la negociación de planes y medidas de igualdad.

También, en este sentido, desde la USO hacemos un llamamiento a todas las mujeres trabajadoras para que respondan a la crisis y la precariedad, para que ocupen su puesto y nadie hable por ellas, para que alcen la voz y defiendan sus derechos, para que participen en las elecciones sindicales.

Porque ahora y siempre, las mujeres respondemos a la crisis, defendiendo nuestros derechos

Como en años anteriores durante toda la semana la USO ha venido realizando diferentes actos en las CCAA, como celebración del día 8 de marzo.

En la Comunidad Valenciana la USO ha celebrado asambleas de delegados y delegadas los días 5, 6 y 7 de marzo en Valencia, Alicante y Castellón donde se ha analizado la repercusión de la reciente Reforma Laboral para los trabajadores y trabajadoras y la especial incidencia negativa en las mujeres. El día 8 de marzo la USO de Valencia ha participado en la manifestación convocada por la Plataforma de Asociación de Mujeres de Valencia.

Compañeras y compañeros en la sede de La Rioja.

El día 8 de marzo en La Rioja se inició con una asamblea de delegados y delegadas en la que se debatió la Reforma Laboral y se trabajó sobre un documento en el que se recogen medidas y propuestas en materia de conciliación e igualdad para la negociación colectiva. A continuación de la asamblea se realizó una concentración en la puerta de la sede de USO en la que se procedió a la lectura del manifiesto de este año. Por la tarde los compañeros y compañeras de La Rioja participaron en la manifestación convocada por la Plataforma de Mujeres.

USO Cataluña celebró este día participando en la manifestación convocada por la Comisión 8 de Marzo de la Plataforma de Mujeres. Los actos continuaron el día 9 de marzo con la celebración en la sede de Barcelona de la conferencia: "Hombres y Mujeres y sus relaciones en el siglo XXI – El reto de aprender a comunicarnos mejor" dicha conferencia estuvo a cargo de la licenciada en filosofía y ciencias Dª Silvia Díez Muntané.

Para la USO de Islas Baleres los actos se iniciaron con la participación el día 8 en la manifestación "Contra la crisis creada por el capitalismo pero que pagamos especialmente las mujeres" convocada por las Asociaciones de Mujeres y Entidades Sociales de Mallorca y el día 10 participaron en la "Caravana marea violeta" convocada también por la Asociación de Mujeres, que iniciando el recorrido el Palma recorrieron la isla pasando por LLoseta y Manacor puntos de encuentro y de incorporación a la caravana.

El acto confederal del 8 de marzo se celebró en colaboración con la Unión Regional de Madrid y coincidiendo con la convalidación ese día de la Reforma Laboral en el Congreso de los Diputados se celebró una concentración de delegados y delegadas, en señal de rechazo a la Reforma Laboral y el especial perjuicio que la misma supone para las mujeres. Se procedió a la lectura del escrito dirigido a los diferentes grupos parlamentarios y que a continuación se registro en el Congreso de los Diputados.

Acto en Madrid el 8 de marzo junto al Congreso de los Diputados.

Unión Sindical

Consejo de Dirección: *Comisión Ejecutiva Confederal*
Presidencia Editorial: *Julio Salazar Moreno*
Dirección: *José Luis Fernández Santillana*
Consejo de Redacción: *Emiliano Jiménez Hernández, Sara García de las Heras, Lucía Nieto Bouza, José Manuel Yáñez, María Susmozas Ortiz, Javier de Vicente Tejada, José Vía Iglesias, Adolfo Torrecilla Molinuevo.*

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

No es la ciudadanía, es la crisis la que debe expirar

Julio Salazar, Secretario General Confederal de la USO.

Bajo el eufemismo de "ajustes" y "reformas" se viene acometiendo una virulenta tala de derechos sociales y laborales cuyo objetivo es hacer pagar a las mayorías trabajadoras, autónomos y pequeños empresarios los desaguisados provocados por los mercados financieros y los políticos de medio pelo que, con su voracidad los unos y nefasta gestión los otros, han provocado una auténtica metástasis que se extiende sobre el cuerpo económico, social y laboral, en el que España es uno de sus principales actores de todo el concierto europeo.

Porque es en el viejo continente donde se centran con mayor contundencia las políticas gubernamentales por aplicar las recetas más neoliberales con el punto de mira puesto en la demolición de los pilares del Estado Social y los fundamentos del Derecho del Trabajo. Unas políticas que arremeten contra el empleo, los salarios, los derechos sociales y las condiciones laborales de la mayor parte de la ciudadanía, protegiendo e incrementando por el contrario los privilegios de una minoría elitista.

Baste como botón de muestra la negación del crédito por parte de las instituciones económicas europeas a los gobiernos a la vez que otorgan dos billones de euros a las entidades financieras para que especulen pagando tan solo el uno por ciento de interés mientras lo prestan a sus propios territorios nacionales multiplicando por tres, cuatro, cinco….veces el beneficio sobre el citado interés.

Y en España el nuevo Gobierno se ha estrenado tal como se despidió su antecesor: haciendo una exacerbada obediencia de las políticas que arrastran los vientos centroeuropeos. Y como primer aldabonazo, ha aprobado una llamada Reforma del mercado laboral con carácter de urgente aplicación que, recogiendo buena parte de las reivindicaciones patronales más extremas, supone en la práctica la demolición de la legislación laboral acuñada y acumulada durante el último proceso democrático.

Una legislación que se ha sustentado sobre la base del diálogo social fruto del pacto social habido tras la segunda guerra mundial, y que pese a su devaluación provocada en los últimos años en nuestro país por los propios concertantes sociales – con el acuerdo de quita salarial para tres años como último ejemplo-, la parte económica quiere enterrar y sustituir por un nuevo modelo laboral, muy propio de la ley de la jungla al dejar al albur de la discrecionalidad del empresario su principal aplicación práctica, que conlleva a la progresiva aniquilación del trabajo decente y digno, y su sustitución por una flexibilidad de normas que encarrilan un mercado laboral precario, temporalizado y con una mano de obra barata y sumisa.

Tras tres años ya soportando las denominadas "políticas de ajuste que están conllevando más desempleo, mayor empobrecimiento de las rentas del trabajo, más desigualdad, más exclusión social y mayor recesión económica, siguen presentando como única alternativa viable las políticas de circulo vicioso que exigen permanentemente más recortes que provocan a su vez una mayor implementación de las mismas políticas, y que lejos de ser la solución que pregonan, provocan sumirnos más y más profundamente en el problema.

Tenemos que parar esta espiral suicida de hacer las leyes para que les vaya bien a los mercados financieros a costa de exprimir hasta la extenuación a la ciudadanía.

Tenemos que parar esa perversa Reforma Laboral que conlleva una mayor destrucción de empleo y de derechos laborales para todos los trabajadores, empleados públicos incluidos. Debemos como USO movilizarnos para revertir tanta regresión provocada y con intención de continuidad. El 29 de marzo es la cita con la convocatoria propia y diferenciada de Huelga General.

Que sea un éxito para que se imponga de una vez por todas, la razón de la ciudadanía sobre la sinrazón de los mercados y sus políticas.

La USO en la calle contra la reforma laboral y la Europa de los recortes

El 29 de febrero ha sido una jornada de movilización de la militancia y de los delegados sindicales que, convocados por la USO, han salido a la calle para mostrar su firme rechazo a la reforma laboral recientemente aprobada por el Gobierno de España y para expresar el malestar que generan las políticas europeas de recortes y austeridad sin una sola medida de generación de riqueza y empleo. En Cataluña, País Vasco, Galicia, Asturias, Comunidad Valenciana, Islas Baleares, Canarias, Andalucía, La Rioja, Castilla-La Mancha, Castilla y León... la USO se ha concentrado frente a las delegaciones del Gobierno para mostrar su rechazo a la reforma laboral.

En las asambleas informativas se ha explicado con gran nivel de detalle el cuadro de situación de las políticas europeas de estricta disciplina fiscal. Se ha entrado a fondo también en el repaso de todos los aspectos que hacen de la reforma laboral española, un instrumento que lesiona gravemente los derechos de los trabajadores, supone un retroceso de los avances sociales en materia laboral conseguidos durante los últimos 30 años, precariza las relaciones laborales, arruina el diálogo social y nos sitúa ante un horizonte de empobrecimiento generalizado con bajadas salariales pactadas por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, en el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, alcanzado previamente a la reforma laboral, y que es precursor de la misma.

La falta de propuestas concretas para dinamizar la recesiva economía española primero y después para la generación de empleo de calidad, estable y con derechos, ha centrado la parte final de la asamblea.

En Madrid entregamos nuestras reivindicaciones ante la representación europea

En Madrid, más de 350 delegados sindicales han participado en una asamblea informativa en la que la dirección confederal de la USO, con su secretario general, Julio Salazar al frente, ha analizado el cuadro de situación de las políticas europeas de estricta disciplina fiscal y los aspectos que hacen de la reforma laboral española, un instrumento que lesiona gravemente los derechos de los trabajadores y nos sitúa ante un horizonte de empobrecimiento generalizado con bajadas salariales pactadas por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, en el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva. Tras la asamblea, los delegados se han concentrado frente a la sede de la representación en España de la Comisión Europea donde, Julio Salazar, secretario general de la USO, acompañado por otros miembros de la dirección del sindicato, han hecho entrega de un manifiesto de denuncia y protesta.

En Cataluña, miles de personas claman por una Europa Social

Más de 50.000 manifestantes secundaron el llamamiento de los sindicatos de la CES, entre ellos la USOC, por una Europa Social y contra la Reforma Laboral

Una de las manifestaciones, de carácter europeo, más numerosas que se recuerdan en la capital catalana simultáneamente con las protestas de Girona, Tarragona y Lleida simbolizaron la Jornada de Movilización Europea en Cataluña.

La protesta de la ciudad condal acogió una delegación de sindicalistas franceses representantes del Consejo Sindical interfronterizo del Pirineo Mediterráneo (CSIR-Pyremed). De la misma forma, una representación de sindicalistas catalanes, entre ellos una delegación de la USOC participó en la marcha de Montpellier (Languedoc-Rosellón/Francia) con motivo de la convocatoria de la Jornada de Acción de la CES.

En el País Vasco

Tambien se ha salido a la calle como en tantos otros puntos de 27 países europeos; se han repartido folletos explicativos de nuestra posición de rechazo a la reforma laboral y a la política europea de estricta disciplina fiscal y de recortes. En Bilbao se han concentrado más de 300 delegados sindicales de LSB-USO Euskadi frente a la subdelegación del gobierno bajo el lema BASTA YA DE PARODIAS.

En Cantabria también

En Santander, unos doscientos afiliados de USO se concentraron frente a la Delegación de Gobierno en Santander y frente a la sede del Gobierno Cántabro. Durante la concentración de protesta la Secretaria General de USO en Cantabria, Mercedes M. Zubimendi, leyó un manifiesto donde concretó la posición del sindicato ante lo que consideró "una brutal reforma laboral" que traerá consigo una precarización del trabajo.

Y en Andalucía incertidumbre y malestar

Es lo que expresaron los delegados y delegadas de la USO-Andalucía, en sus respectivas Asambleas Provinciales. La USO-Andalucía, celebró Asambleas en cada una de las provincias, para explicar a nuestros delegados y delegadas los contenidos de la reforma y las consecuencias para el futuro de los derechos de los trabajadores, derechos que están siendo pisoteado constantemente desde que empezó esta crisis y qué está haciendo que la Clase Trabajadora retroceda más de un siglo de conquistas y libertades. Todos nuestros delegados/as han coincidido en que una vez más, no podemos ser las víctimas de este sistema perverso, que siempre perjudica a la clase trabajadora, y que es el momento para que la USO, se haga visible, y se movilice.

La CES reclamará un Contrato Social para la Unión Europea

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) continúa empeñada en llevar la iniciativa con propuestas sindicales que frenen el ataque al modelo social europeo. Así lo ha ratificado el Comité Ejecutivo de la organización sindical en su reunión de los días 6 y 7 de marzo en Bruselas, en la que han participado por parte de USO su Secretario General, Julio Salazar, y el Secretario de Acción Internacional, Javier de Vicente, en una sesión consecutiva a la del Consejo Regional Paneuropeo de la CSI.

La CES ha criticado con energía las políticas de retroceso social y las manifestaciones al respecto, como las del Presidente del Banco Central Europeo, Mario Draghi, quien se ha permitido el lujo de dar "por muerto" el modelo social europeo. Ante ello, además de las propuestas ya enviadas a la pasada Cumbre del Consejo Europeo rechazando la aprobación del nuevo Tratado intergubernamental de Estabilidad Presupuestaria y concretando iniciativas que pueden sacar a Europa de la crisis, ahora la CES se propone reclamar un Contrato Social para la UE. Este contrato social, que contendrá elementos esenciales para el bienestar de los trabajadores y ciudadanos, una vez aprobado definitivamente por el Comité Ejecutivo se dirigirá a las organizaciones afiliadas para su difusión y se dará traslado a las instituciones europeas, a las organizaciones patronales, a los partidos políticos, etc., como punta de lanza visible de la acción sindical europea.

Éxito de participación en la jornada de movilización europea del 29-F

Manifestación en Bruselas

El Comité Ejecutivo de la CES ha valorado positivamente la participación de los sindicatos en la pasada jornada de movilización europea del 29 de febrero. Prácticamente en la totalidad de los 27 países de la UE las confederaciones sindicales nacionales –entre ellas la USO- organizaron actos de protesta contra las políticas de austeridad, los recortes sociales y el establecimiento del nuevo Tratado de estabilidad presupuestaria que afectará a 25 de los Estados miembros.

Bajo el lema de ¡Basta ya, existen alternativas para el empleo y la Justicia Social!, la convocatoria de la CES se vio respaldada, además de en España, con actos reivindicativos en numerosas ciudades desde Dublín a Riga y desde Estocolmo hasta Chipre, pasando por un acto central en Bruselas, todo ello en la jornada previa a la cumbre del Consejo Europeo. Con las movilizaciones se ha lanzado un mensaje unánime a los líderes políticos rechazando sus políticas y haciendo propuestas viables a favor de la creación de empleo y del mantenimiento de la Europa Social. USO organizó actos en Madrid, Cataluña, Asturias, La Rioja, Euskadi, Canarias, Galicia, Comunidad Valenciana, Cantabria, Murcia, Baleares y Andalucía, y también estuvo representada en Bruselas por la compañera Marie L. Homburg (USO-Bruselas).

2º Congreso de la CSA-CSI

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) es la expresión sindical más importante del continente americano. Fundada en Panamá en 2008 como organización regional de la CSI, afilia a 59 organizaciones nacionales de 27 países, que representan a más de 50 millones de trabajadores.

Su 2º Congreso continental se realizará próximamente en la ciudad brasileña de Foz de Iguazú, entre los días 17 y 20 de abril de 2012. Se espera la presencia de 500 participantes, incluidos delegados y delegadas de las organizaciones y centrales sindicales afiliadas y fraternas, además de observadores e invitados de todo el mundo. USO y SOTERMUN estarán representadas en este Congreso a través de los compañeros Javier de Vicente y Manuel Zaguirre.

La temática del Congreso será "Desarrollo Sustentable, Democracia y Trabajo Decente: Construyendo una nueva sociedad", que expresa la íntima conexión entre desarrollo sostenible y trabajo decente. El Congreso va a elegir también a la nueva dirección para los próximos cuatro años. La primera jornada del Congreso estará destinada a un macro-seminario sobre las ideas-fuerza del Congreso. Dicho Seminario cuenta con el apoyo y financiación, entre otras entidades, de la OIT y de SOTERMUN-USO

"Si el sindicalismo de las Américas consigue llegar a la integración real de los pueblos, no solamente económica sino sobre todo social, podremos ser el continente del siglo XXI", ha asegurado Víctor Báez, Secretario General de la CSA, quien participo en el acto del 50º Aniversario de la USO en Madrid. Báez también ha asegurado que "el sindicalismo debe movilizarse ante sus gobiernos por la generación de trabajo decente, el empleo formal con derechos, las garantías para la negociación colectiva y la libertad sindical, la seguridad social para todos y todas y un verdadero diálogo social".

Siria, por una salida democrática y pacífica

El régimen sirio dictatorial no ha sabido dar respuesta al clamor de demanda de libertad y democracia que, al calor de la primavera árabe, el pueblo sirio lleva reclamando desde hace más de un año. Por el contrario, el régimen corrupto de Bashar Asad se ha atrincherado en la represión utilizando al ejército en una descarnada matanza indiscriminada. Más de 8.000 muertos, 200.000 desplazados y 30.000 exiliados es el balance provisional.

Por otra parte, y con apoyo interesado exterior, una parte de la oposición ha dado respuestas violentas; pero no es toda ella. Algunas potencias quieren una guerra civil sectaria y la destrucción del país. La represión al pueblo y la destrucción o el debilitamiento de Siria por medio de interesadas luchas sectarias sólo beneficia a las potencias ocupantes o retrógradas de la región y sus aliados exteriores.

Ante ello, USO reclama el fin de la violencia, la puesta en marcha de negociaciones entre las partes con intermediación internacional, la liberación de presos y rehenes, y un calendario de elecciones libres con verificación internacional para lograr una transición democrática y pacífica.

USO rechaza el Acuerdo por el Emplo y la Negociación Colectiva alcanzado por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME

Una muestra más del verticalismo al que están conduciendo la negociacióna

El Comité Confederal de la Unión Sindical Obrera ha tenido ocasión de valorar los contenidos publicados del Acuerdo alcanzado por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME en materia salarial, cláusula de revisión y estructura de la negociación colectiva, considerando que en el fondo del mismo han primado más los intereses de los negociadores que el aportar soluciones a la grave crisis de crecimiento económico y de empleo que padece España.

Desde la USO consideramos que un acuerdo de esta naturaleza debería fijar referencias y no máximos de negociación, dejando libertad a las partes negociadoras, especialmente en los ámbitos de empresa, para que puedan adaptar los incrementos salariales y las condiciones de trabajo a su propia realidad, desde unos mínimos comunes que eviten el "dumping" empresarial, y siendo un instrumento que ayude al mantenimiento y creación de empleo.

Debe primar la libertad negociadora en ámbitos inferiores sin limitación de materias

La USO seguirá defendiendo como venimos haciendo durante las últimas décadas, un modelo de negociación colectiva basado en la complementariedad de ámbitos, que permita la necesaria libertad negociadora en los ámbitos inferiores para la mejora productiva, económica y social, y la adaptación a las necesidades y posibilidades de cada empresa.

La finalidad del acuerdo a juicio de la USO no es tanto la búsqueda de una moderación salarial, sino blindar las actuales estructuras de negociación, impidiendo en la práctica por medio de los convenios sectoriales la adopción de acuerdos en los ámbitos inferiores y de empresa y mantener la cohorte de técnicos y asesores que se dedican a atender los convenios sectoriales. Una muestra más del verticalismo al que están conduciendo la negociación colectiva.

Hay que mejorar la renta disponible en los hogares manteniendo el poder adquisitivo de los salarios

Para la USO la primera necesidad que tenemos es la generación de crecimiento económico, evitar que la recesión anunciada, se quede en un anuncio, y eso sólo es posible si mejora la renta disponible en los hogares. Eso pasa por mantener el poder adquisitivo de los salarios y mejorar éste en función de los beneficios empresariales.

Análisis del nuevo AENC

En materia salarial

Aceptan mejorar la productividad sobre la reducción de salarios, contraviniendo el criterio de la CES (Confederación Europea de Sindicatos).

Se renegocia a la baja el Acuerdo firmado por los mismos interlocutores, con una rebaja de salarios para el año 2012 del 1,5% sobre lo pactado y de 1,9% sobre el IPC real de 2011.

Año 2012: incremento que no exceda del 0,5%.

"Cláusula de Actualización"

Si la diferencia del IPC español de diciembre fuera superior al IPC armonizado de la zona euro se tomará ésta última para calcular el exceso.

Si el resultado de la media del IPC español y del IPC armonizado de la zona euro, supera el objetivo de inflación del BCE (2%), la cantidad resultante se aplicará en una paga, y no se consolidará en tablas.

Del exceso de la media sobre el 2% (del BCE) se descontará el incremento del precio del petróleo, si éste se incrementa más del 10% sobre diciembre del año anterior .

Para los convenios actualmente vigentes para los años del nuevo Acuerdo con cláusulas de actualización salarial vigentes, los firmantes proponen a los negociadores tener en cuenta éstas cláusulas sobre el crecimiento salarial total en línea con el nuevo Acuerdo.

Año 2013: Incremento que no exceda del 0,6%. Con cláusula de actualización de salarios igual a la del año 2012

Año 2014: Incremento que no exceda del 0,6% si el PIB del año 2013 es inferior al 1%.

Si el PIB del año 2013 es entre el 1% y el 2% el salario no excederá del 1%.

Si el PIB del año 2013 es superior al 2% el salario no excederá del 1,5%. Los Convenios colectivos deberán incluir cláusulas adicionales de salario variable asociado a (beneficios, ventas, productividad, etc.) de la empresa.

FLEXIBILIDAD

Los firmantes del Acuerdo consagran la flexibilidad en sus distintos aspectos y ámbitos regulando:

Flexibilidad Interna
Flexibilidad Extraordinaria Temporal
Flexibilidad Salarial

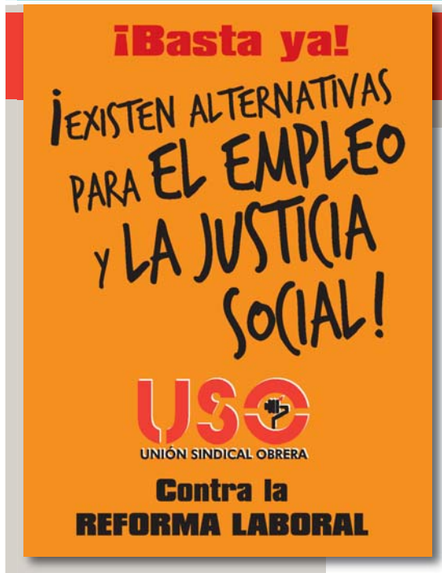
FLEXIBILIDAD INTERNA

Promoviendo la ordenación flexible del tiempo de trabajo.

Fijando en todos los convenios el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular, a fin de evitar las horas extras y la contratación temporal.

Facilitando que el empresario pueda disponer de un 10% de la jornada anual como irregular, y por si fuera poco el empresario dispondrá de una bolsa por cada trabajador de 5 días o 40 horas al año, con la que poder alterar el calendario anual.

(Continua en la página 8)



USO CONTRA LA REFORMA LABORAL

La USO rechaza de forma categórica la Reforma Laboral que el Gobierno ha aprobado mediante el recurso del Decreto Ley, por considerar que la misma, lejos de contribuir a la generación de empleo y a la racionalización contractual y de la negociación colectiva existente en España, coarta las mismas, abarata y facilita más el despido, restringe los derechos de los trabajadores con empleo, e impone a las personas desempleadas actuales y futuras unas leoninas condiciones laborales y retributivas para su incorporación al empleo y su permanencia en el mismo.

El gobierno precariza el empleo consolidando y ampliando los contenidos del acuerdo AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, rechazado por la USO. En una reforma que se publicita como respuesta para la generación de empleo, no se incluye ninguna medida efectiva para acabar con la lacra de la dualidad laboral y con altísimas tasas de temporalidad. Con esta reforma, la temporalidad en la contratación se consolida y perpetúa.

Las únicas medidas que se supone destinadas a tal fin son la posibilidad de hacer horas extras para los trabajadores a tiempo parcial y el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores. Desde la USO entendemos que por concepto, un contrato denominado indefinido no puede tener un periodo de prueba de un año y creemos que, en la práctica, puede convertirse en un contrato temporal sin indemnización que provocará una mayor rotación en el mercado laboral. Entendemos que se instaura el despido libre y gratuito para periodos inferiores a un año.

La USO quiere recordar que la gran necesidad de España, no son reformas laborales, es la generación de actividad económica que dinamice el mercado de trabajo y haga posible en primer lugar frenar la destrucción de empleo, y a partir de ello, incrementar la ocupación mediante la creación de nuevo empleo.

¿YA HA ENTRADO EN VIGOR LA REFORMA LABORAL?

Sí. Entró en vigor íntegramente el 12/2/2012. No obstante, el texto aprobado se discutirá durante las próximas semanas en las Cortes Generales y se aprobará una nueva norma que contendrá variaciones conforme a las aportaciones de los grupos parlamentarios.

¿VA A SER MÁS FÁCIL DESPEDIR CON LA REFORMA?

Esta reforma convierte el despido improcedente en un caso excepcional y generaliza el despido de los 20 días por año trabajado. Además, en los pocos casos en que se genere un despido improcedente, se experimentará una doble bajada: en la cuantía de la indemnización (que se ha bajado de 45 a 33 días) y en los salarios de trámite que se han eliminado (salvo que el empresario opte por readmitir).

En resumen, las prácticas extintivas del empresario van a operar un cambio radical: mientras que antes el despido individual se cerraba con la indemnización de 45 días, ahora se va a cerrar con la de 20 días.

CON LA REFORMA ¿QUÉ DEBE HACER EL TRABAJADOR DESPEDIDO?

Ahora cualquier despido debe ser impugnado ya que, aunque nos den la indemnización de 33 días, se necesita que un juez dictamine la improcedencia para que la indemnización al completo esté exenta de tributación.

¿ES VERDAD QUE LA CARGA DE LA PRUEBA ES AHORA PARA EL TRABAJADOR?

No, la carga de la prueba sigue correspondiendo al empresario. Lo que es cierto, es que al haberse introducido criterios de despido indiscutibles, al empresario le va a ser mucho más fácil demostrar la causa que alegó para el despido.

CON LA NUEVA REFORMA LABORAL ¿QUÉ INDEMNIZACIONES SE HAN MODIFICADO?

Sólo la de los despidos declarados improcedentes, es decir, la de 45 días de salario por año trabajado con el límite de 42 mensualidades. La indemnización por despido colectivo y objetivo se mantiene en la misma cuantía: 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.

Aclaración: un despido es improcedente cuando no se ajusta a las causas de extinción de la relación laboral que recoge la Ley (fin de obra, incumplimiento grave del trabajador, etc.) o cuando no se cumplen los requisitos formales (notificación por escrito, preaviso, etc.).

¿CUÁL VA A SER LA CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE?

Con la reforma se generan cuatro situaciones distintas para calcular la indemnización por despido improcedente:

1) Contratados en 1984 o antes: no se ven afectados por la bajada ya que con 28 años de servicio se respetará lo ya devengado, es decir, que en caso de despido improcedente les corresponden 42 mensualidades.

2) Contratados entre 1984 y 1996: se les congela la indemnización devengada hasta el 12 de febrero, es decir, que conforme a su antigüedad a 12 de febrero les corresponderá una cuantía que superará las 24 mensualidades pero no llegará a las 42.

3) Contratados entre 1996 y 2012: tendrán que hacer dos cuentas, una primera desde la fecha de ingreso en la empresa hasta el 12 de febrero de 2012, a razón de 45 días de salario por año de servicio, y una segunda desde la reforma hasta la fecha de despido, a razón de 33 días de salario por año. En todo caso el tope será ya de 24 mensualidades (que equivalen a 720 días).

4) Nuevas contrataciones: la indemnización será en todo caso de 33 días de salario por año de servicio con un tope de 24 mensualidades.

En resumen, la bajada en la indemnización por despido improcedente afecta a quienes tengan menos de 28 años de antigüedad, oscilando la reducción, conforme a la antigüedad, entre un 27% y un 43%.

TRAS LA REFORMA ¿EL FOGASA SÓLO CUBRIRÁ LOS DESPIDOS DE LAS PYMES?

No, la reforma mantiene la protección del FOGASA tal y como regía hasta el momento, con la única salvedad de que se amplía la cobertura para las empresas de menos de 25 trabajadores.

¿ES VERDAD QUE ESTA REFORMA PERMITE QUE SE BAJEN LOS SUELDOS?

El empresario podrá bajar el salario base, así como cualquier otro concepto ya consolidado, a través de varias vías y con el único tope del SMI:

1) Porque en materia salarial el convenio de empresa tiene prioridad frente a los convenios de sector. La reforma establece la prioridad del convenio de empresa en numerosas materias: cuantía del salario base, cuantía de los complementos, abono o compensación de las horas extra, retribución específica del trabajo a turnos, horario, distribución del tiempo de trabajo...

Por tanto, el empresario que no quiera aplicar los sueldos del convenio supraempresarial podrá negociar con el comité un convenio específico para su empresa que incluya unas tablas salariales más bajas.

2) Porque los convenios podrán revisarse durante su vigencia aunque no concurra causa justificativa. Esto supone que el empresario que cuente con un convenio de empresa, si quiere dar marcha atrás en los salarios pactados, podrá reabrir la mesa negociadora del convenio a efectos de pactar unas tablas nuevas sin, que sea necesario alegar causa y sin necesidad de que transcurra un tiempo mínimo desde la firma del convenio.

3) Porque la materia salarial recogida en convenio podrá inaplicarse si concurre causa justificativa (descuelgue). Con independencia del ámbito del convenio (sectorial, de empresa, autonómico, provincial…)el empresario podrá descolgarse de determinadas materias (cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada de trabajo…) si concurre causa económica, técnica, organizativa o de producción; entre los criterios para demostrar que la causa económica concurre, se ha incluido "la bajada de ventas o ingresos durante dos trimestres consecutivos".

SE ABARATA EL DESPIDO

- La Reforma culmina el abaratamiento del despido iniciado en 1997 (CCOO-UGT, Patronal y PP), ampliado en 2010 (PSOE), que estableció 33 días y un máximo de 24 mensualidades y ahora se generaliza eliminando definitivamente los 45 días.
  Se fija un tope de indemnización de 720 días de salario (24 mensualidades) que también afectará a los trabajadores con contrato de 45 días.
- Se facilita más el despido procedente objetivo por causas económicas con 20 días y tope de 12 mensualidades, cuando se de la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, entendiéndose por "persistente" si se producen durante 3 trimestres consecutivos.
- Se da un peligroso primer paso para facilitar los despidos objetivos en el sector público con 20 días y tope de 12 mensualidades ¿*Cuándo tardarán en regular el despido objetivo para los funcionarios?*. Que se preparen, sin duda, serán los próximos.
- Se implanta el ERE- exprés, eliminando la autorización administrativa, lo que conllevará una reducción de las indemnizaciones.

Para efectuar estos descuelgues es necesaria la apertura de un periodo de consultas con los trabajadores. La reforma ha introducido que en caso de desacuerdo y finalizados en su caso los procesos ordinarios de resolución de conflictos que sean de aplicación en la empresa, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional (o al órgano autonómico correspondiente) que deberá dictar, por sí misma o a través de un arbitro, resolución en el plazo máximo de 25 días; esta resolución sólo podrá impugnarse por causas extraordinarias.

4) Porque por primera vez se permite hacer modificaciones sustanciales en las cuantías salariales no recogidas en convenio. Si a diferencia de los casos anteriores, la cuantía salarial o el sistema de remuneración que se pretende modificar no viene establecida en un convenio colectivo sino en un "título no estatutario" (conceptos otorgados por voluntad unilateral del empresario, convenios no publicados en un boletín oficial…) entonces el empresario podrá bajar el sueldo unilateralmente cuando concurra causa económica, técnica, organizativa o de producción. Además, a la hora de demostrar que concurre la causa alegada, valdrá con que ésta "esté relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa". Si la medida afecta a un determinado número de trabajadores, será obligatorio abrir con el comité un periodo de negociaciones pero, aunque no se consiga acuerdo, el empresario podrá imponer la bajada salarial.

Si un trabajador, a diferencia de los supuestos anteriores, sufre a través de esta vía una bajada de sueldo, podrá pedir la rescisión del contrato con una indemnización de 20 días con el tope de 9 mensualidades; con carácter extraordinario podrá pedir la rescisión con la indemnización por despido improcedente.

¿LA REFORMA IMPLICA MAYOR FLEXIBILIDAD HORARIA?

Sí. Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 5% de la jornada. No obstante, por convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se podrá establecer otra distribución irregular. Además, la reforma puede implicar tanto mayor flexibilidad como mayor jornada, por las mismas razones que se han explicado en materia salarial:

1) Porque en los tiempos de trabajo el convenio de empresa tiene prioridad.

2) Porque, sin necesidad de causa, las mesas negociadoras de los convenios pueden reabrirse en cualquier momento y para revisar cualquier materia.

3) Porque en materia de tiempo de trabajo también cabe descolgarse del convenio de aplicación.

4) Porque las materias horarias no recogidas en convenios o pactos estatutarios, pueden modificarse unilateralmente por el empresario (igual que antes de la reforma).

¿LA REFORMA SUPONE MÁS FLEXIBILIDAD FUNCIONAL?

En orden a favorecer la movilidad funcional la reforma impone un sistema basado en grupos profesionales. Por tanto, al desaparecer las categorías, sólo podrá hablarse de polivalencia si se pacta hacer funciones de dos o más grupos profesionales. Además, en caso de que se acuerde polivalencia, la equiparación ya no se hará conforme a las funciones que resulten prevalentes sino conforme a las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Junto con lo anterior la reforma implica mayor flexibilidad funcional, por las mismas razones que se ha explicado en materia salarial y en tiempo de trabajo:

1)Porque el convenio de empresa tendrá prioridad sobre cualquier otro en la adaptación del sistema de clasificación profesional.

2) Porque las mesas negociadoras de los convenios pueden reabrirse en cualquier momento y para revisar cualquier materia sin necesidad de alegar causa.

3) Porque el empresario podrá descolgarse del convenio de aplicación, tanto en el sistema de trabajo y rendimiento, como en el sistema de clasificación profesional. Esto último no se reconoce expresamente por la reforma, pero se deriva necesariamente de la expresión que dicha norma utiliza: "cabrá descolgarse de las funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art.39 del Estatuto".

4) Porque los sistemas de clasificación profesional, de trabajo o rendimiento no recogidos en convenios o pacto estatutarios, pueden modificarse unilateralmente por el empresario (igual que antes de la reforma).

¿LA REFORMA FACILITA LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA?

Sí. Ya no tendrá que demostrarse que la movilidad geográfica contribuye a "mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos que favorezca la posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda".

LA USO RECHAZA FRONTALMENTE LA REFORMA PORQUE:

- Supone un brutal recorte de la indemnización por despido.
- Facilita el despido procedente por causas objetivas.
- Abre el despido procedente por causas objetivas en las Administraciones Públicas.
- Instaura los ERE´s – Express.
- Consolida y amplia los recortes del AENC.
- Discrimina en la contratación a los parados entre 30 y 45 años.
- Discrimina a los parados jóvenes que no tuvieron prestación y también a los que habiéndola tenido agotaron la prestación
- No favorece la contratación de los parados con todos los miembros de la unidad familiar en paro.
- Favorece un nuevo contrato eventual absolutamente precario con el año de prueba, que puede ser despedido sin indemnización.

¿PERJUDICA LA REFORMA A LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL?

Sí. Los trabajadores a tiempo parcial, por primera vez podrán hacer horas extras. El contrato a tiempo parcial conllevaba, al menos legalmente, tener una jornada previamente cerrada y determinada. Este principio quiebra con la introducción de las horas extra, ya que la jornada de estos trabajadores variará en función de las necesidades productivas de la empresa. Este descontrol horario crecerá exponencialmente si las horas extra, en vez de abonarse, se compensan con descanso. El 70% de los contratos a tiempo parcial son celebrados con mujeres, que serán, por tanto, las grandes perjudicadas de esta medida.

Aclaración: los trabajadores a tiempo parcial además de horas extra podrán seguir haciendo horas complementarias. No obstante, las horas complementarias no son utilizadas por el empresario al ser demasiado rígidas: sólo pueden hacerlas los trabajadores con contrato indefinido, cabe renunciar a ellas con 15 días de antelación, deben pactarse por escrito.

¿CÓMO FUNCIONA EL "CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES"?

Este nuevo contrato tiene como principales características las siguientes:

1) Sólo podrá concertarse a jornada completa y en empresas de menos de 50 trabajadores.

2) El periodo de prueba será en todo caso de un año. Esto supone que, llegado el año, si el empresario no quiere seguir contando con el trabajador, puede despedirle sin tener que alegar causa alguna ni abonarle indemnización.

3) Si el trabajador contratado tiene derecho a paro, además del salario, podrá cobrar el 25% de la prestación. No obstante si se hace uso de esta posibilidad, lo consumido se descontará del tiempo de cobertura restante.

4) Puede conllevar incentivos fiscales así como bonificaciones en la seguridad social, en función de las características del trabajador contratado.

¿SE HA EMPEORADO AÚN MÁS EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN?

Sí. De los numerosos cambios introducidos, cabe destacar la posibilidad de ser contratado bajo esta modalidad más de una vez. Es decir, que se podrán enlazar contratos de aprendizaje de los 16 a los 30 años: ahora se te contrata para formarte como carpintero, después para ser fontanero, luego para peluquero…

Aclaración: este contrato es muy ventajoso para el empresario ya que los salarios pueden estar por debajo del SMI debido a que el porcentaje de jornada que obligatoriamente debe dedicarse a la formación, no es retribuido.

¿SE HA MODIFICADO ALGUNA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL?

No, pero se prevé impulsar el papel de las mutuas en el control de la incapacidad temporal para antes del verano. Por otro lado, cabrá descolgarse del convenio de aplicación en las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, es decir, el empresario podrá inaplicar en su empresa los complementos por incapacidad temporal.

Y LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO ¿SE HAN MODIFICADO?

No. Sólo se ha modificado que en caso de estar cobrando el paro, si el Servicio de Empleo llama para sustituir a trabajadores con suspensión de contrato por realización de un curso de formación, el desempleado obligatoriamente (antes voluntariamente) deberá cubrir la baja temporal de dicho trabajador.

¿ES VERDAD QUE LA REFORMA ELIMINA LAS GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ?

No, las garantías de los representantes de los trabajadores siguen siendo las mismas. Lo que sucede es que la prioridad de permanencia en los ERE y en los procesos de movilidad geográfica, además de para los representantes legales de los trabajadores, podrá extenderse a favor de otros colectivos si así se pacta.

¿CÓMO AFECTA LA REFORMA AL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS?

Por primera vez los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público podrán realizar despidos, tanto individuales como colectivos, cuando aleguen causa económica, técnica, organizativa o de producción. Esta medida afecta al personal laboral pero no al funcionarial.

(Viene de la página 8)

Movilidad Funcional

Se eliminan las categorías profesionales, implantando la clasificación profesional, mediante grupos profesionales y divisiones funcionales.

Se potenciará la movilidad funcional, para facilitar al empresario la flexibilidad.

Se avanzará en la polivalencia funcional.

FLEXIBILIDAD EXTRAORDINARIA TEMPORAL

Se facilitarán medidas de mayor flexibilidad, cuando el empresario la necesite, pudiendo éste distribuir irregularmente la jornada más allá del 10% y de la bolsa de 5 días o 40 horas.

Los convenios contemplarán mayores niveles de movilidad funcional cuando se den razones económicas, técnicas, organizativas o de producción

.

FLEXIBILIDAD EN MATERIA SALARIAL

Los firmantes defienden estructuras salariales con complementos variables, para que una parte del salario dependa del resultado de la empresa.

Defienden promover en los convenios colectivos la sustitución de conceptos retributivos obsoletos o improductivos (antigüedad, complementos personales, etc.).

La estructura salarial se establecerá teniendo en cuenta los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

Una bonita teoría:

Los convenios colectivos de ámbito estatal, articularán y vertebrarán la estructura de la negociación colectiva.

Los convenios sectoriales propiciarán la negociación en la empresa de la jornada, funciones y salario, a iniciativa de las partes afectadas.

Alternativas complementarias a los Convenios de Empresa por los legitimados por el art. 87.1 del E.T (las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité)

Se preserva el convenio provincial, para que potencien la flexibilidad para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo.

Supone

Renunciar a principios sindicales históricos como:

❖ La cláusula de Revisión Salarial en función del IPC real.

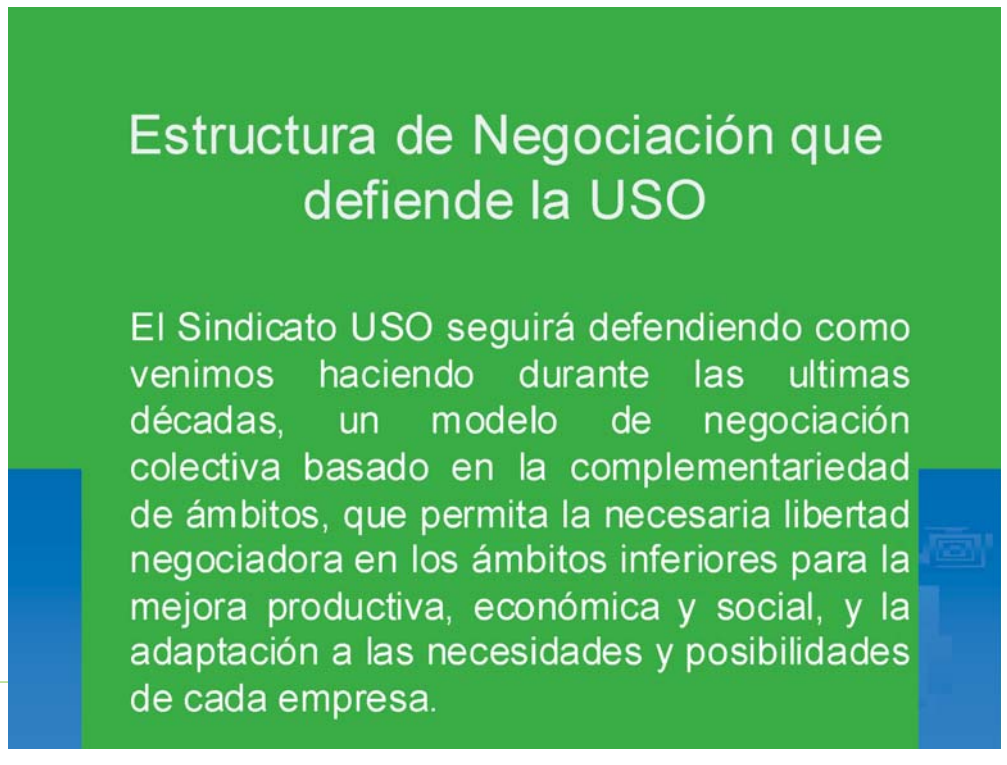
❖ Fijar salarios en función del IPC español.

❖ Conceptos retributivos que denominan obsoletos e improductivos, como antigüedad y los complementos personales, etc.

Con este Acuerdo, CCOO y UGT asumen y avalan la flexibilidad prácticamente sin límites, que hace que los trabajadores queden a merced de la decisión de la empresa y por qué no, también de los caprichos sin sentido.

Corresponderá negociarla a las secciones sindicales siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o donde no exista a una comisión según el art. 44.1 del ET

Ahora nos tocará a la USO seguir defendiendo horarios racionales y que no se utilice en su plenitud la facultad discrecional concedida a las empresas por CCOO y UGT para tener trabajadores y trabajadoras con horarios y funciones a la carta, suponiendo una total desregulación del tiempo de trabajo y de las funciones, una vez eliminadas las categorías profesionales y ampliada la movilidad funcional.



DESCUELGUE DEL CONVENIO EN MATERIA NO SALARIAL

Se pacta la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas para no aplicar determinadas condiciones de trabajo, entre otras:

A) Horario y distribución de la jornada de trabajo.

B) Régimen de de jornada a turnos.

C) Sistema de remuneración.

D) Sistema de trabajo y rendimiento.

E) Funciones, cuando excedan los límites del art. 39 del ET.

Las causas que justifiquen la inaplicación podrán ser entre otras:

❖ Disminución persistente del nivel del ingresos

❖ Situación y perspectiva económica de la empresa.

Se podrán tomar como referencia la disminución de resultados, de ventas o productividad en los 12 últimos meses.

Unas malas prácticas:

La estructura de negociación firmada en el acuerdo aparenta cambios en favor de la descentralización que no son tales.

Dicen cambiar la estructura de la negociación y no cambian nada.

Son los firmantes de este Acuerdo quienes deciden que materias se negocian y en que ámbito.

❖ Los Sindicatos más representativos y las Patronales se reservan para ellos definir la estructura de la negociación y con ello controlar:

❖ El suculento negocio de la Formación y especialmente la Sectorial.

❖ La gestión compartida en la Mutuas.

❖ Las opacas Fundaciones Privadas Financiadas con dinero Público: Fundación Prevención de Riesgos Laborales; Fundaciones para la Mediación, Arbitraje y Conciliación; Fundaciones Sectoriales; Fundación Tripartita de Formación, etc.

SINDICATO EN ACCIÓN

Reunión de la FTSP-USO con el Gremio de Joyeros de Madrid

El Secretario General de la FTSP-USO, Antonio Duarte, junto al Secretario de Acción Sindical, Fernando Lago, y el Secretario de Formación e Información, Emiliano Jiménez, se han reunido a principios de febrero con Armando Rodríguez Ocaña, Secretario General del Gremio de Joyeros, Plateros y Relojeros de Madrid, para tratar los problemas de seguridad que sufren los profesionales del sector joyero.

Los principales problemas de los joyeros son los fallos de las empresas de seguridad y la multirreincidencia de los atracadores. Por ello, están solicitando modificaciones en la Ley de Seguridad Privada y en la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Estas dos modificaciones legislativas tendrían que ser impulsadas desde los Ministerios de Interior y Justicia, y aprobadas por el Congreso de los Diputados.

La FTSP-USO se ha comprometido a trasladar a las empresas de seguridad y a los representantes de las Fuerzas de Seguridad del Estado su situación y sus solicitudes para intentar solucionar los problemas a los que se enfrentan.

Cierre de Spanair y sindicalismo de proximidad

Manifestación de trabajadores de Spanair en Barcelona.

La Unión Sindical Obrera de Cataluña valora que el acuerdo del Expediente de regulación de empleo que supone la extinción de los 2.604 contratos de la totalidad de la plantilla de la compañía aérea Spanair, incorpora la puesta en marcha de una Comisión de recolocación formada por la representación de los trabajadores y la Generalitat de Cataluña.

El sindicato, ante el escenario muy negativo para el conjunto de los trabajadores de la aerolínea en concurso de acreedores, ha priorizado en todo momento la garantía de búsqueda de nuevos puestos de trabajo en el sector. La creación de la comisión, con la intervención del Servicio de Ocupación de Cataluña, y por un período mínimo de 12 meses, que supera el calendario de las actuales negociaciones, es el mecanismo que nos debe permitir alcanzar este objetivo.

En materia salarial, el acuerdo compromete a la administración concursal a abonar las retribuciones pendientes del mes de enero 2012 y el salario de febrero 2012 hasta la fecha en que finalmente los trabajadores entren en situación de desempleo. Las indemnizaciones serán de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 meses.

La USOC, primer sindicato en representación en la compañía, ha firmado el acuerdo al considerar que atendiendo a las difíciles condiciones económicas de la empresa, el pacto permite desbloquear la situación de los trabajadores que en un corto periodo de tiempo podrán acceder a las prestaciones de desempleo. Además, el documento recoge el mecanismo de la comisión de recolocaciones propuesto por el sindicato, con el seguimiento de los agentes sociales y la mediación de la Generalitat, con el objetivo de recuperar los puestos de trabajo perdidos.

Conflicto contra la empresa Esabe

La Federación de Trabajadores de Seguridad Privada (FTSP-USO) ha iniciado un proceso de conflicto colectivo por los reiterados incumplimientos del Convenio Colectivo de las Empresas de Seguridad contra las empresas Esabe Vigilancia y Esabe Transportes Blindados, en el que la Audiencia Nacional ya ha dictado sentencia.

En ella, se estima la demanda por conflicto colectivo promovida por la FTSP-USO y declaran que los trabajadores afectados por el conflicto tienen derecho a percibir sus remuneraciones mensuales en los tres primeros días hábiles o, en su defecto, dentro de los cinco días naturales del mes siguiente al mes vencido. Asimismo, los trabajadores que extingan su relación laboral con las empresas demandadas tienen derecho a percibir sus liquidaciones en los quince días naturales siguientes a la fecha de baja.

Paralelamente, en algunos puntos de España los trabajadores de esta empresa se han manifestado para luchar por sus derechos. En Alicante, 26 vigilantes de seguridad del Hospital General de Elda y en el Centro Integrado de Villena protagonizaron en diciembre y enero una huelga de 15 días ante el impago por parte de la empresa Esabe de nóminas, pagas extra y otros complementos, como horas extraordinarias.

Los días 10 y 12 de enero se realizaron en Vigo y Pontevedra dos concentraciones para denunciar los continuos retrasos en el cobro de las nóminas de los trabajadores de Esabe. Por la misma razón, se celebró otra concentración el día 13 en A Coruña.

En Madrid, se ha aprovechado la presencia de Esabe en el Salón Internacional de la Seguridad (SICUR) para realizar allí una protesta por la situación de los trabajadores de la empresa. Allí coincidieron con Mario Iglesias, Director de Operaciones de la compañía, que se comprometió a mantener una nueva reunión con la FTSP-USO de Madrid.

Además, la FTSP-USO Lugo ha puesto en conocimiento de la Fiscalía de esta provincia que Esabe presta el servicio de Seguridad de Correos y Telégrafos en la provincia, con una plantilla de 7 trabajadores, a los que en sus nóminas se les practica el correspondiente descuento por IRPF, pero que dichos descuentos no son ingresados en la cuenta de Hacienda, lo que supone un grave perjuicio para los trabajadores. Entendiendo que esta situación puede ser una práctica habitual en el resto del territorio nacional, la FTSP-USO solicita a la Fiscalía que proceda a comprobar los hechos expresados anteriormente por si, en los mismos, hubiese alguna responsabilidad por parte de los gestores de la empresa Esabe.

Antonio Duarte, en la celebración del 70 aniversario del sindicato portugués STAD

El Sindicato de los Trabajadores de Servicios de Portería, Vigilancia, Limpieza, Empleadas domésticas y Actividades Diversas (STAD) de Portugal celebró el pasado 4 de noviembre en Lisboa el 70 aniversario de su creación. En este acto ha tenido lugar una reunión nacional de delegados sindicales y un seminario internacional.

A esta celebración ha sido invitado el Secretario General de la FTSP-USO, Antonio Duarte, que ha aprovechado esta visita para reunirse con los compañeros del ámbito de la seguridad privada dentro de ese sindicato, encabezado por su responsable, Carlos Trindade, así como con trabajadores de Transportes blindados de PROSEGUR. Hablaron de temas relacionados con la UNI, tales como el acuerdo con PROSEGUR, el Comité de empresa Europeo de PROSEGUR y distintas materias relacionadas con el ámbito de la seguridad privada.

FEUSO celebrará su VI Congreso Estatal en Valencia

El pasado Consejo de FEUSO, celebrado a finales de noviembre en Madrid, aprobó la próxima celebración del VI Congreso Estatal de FEUSO, que tendrá lugar del 8 al 10 de mayo en Valencia. El lema elegido es "Mejor educación, mejor futuro".

El Congreso, como se recoge en los Estatutos de la Federación de Enseñanza de USO aprobados en el Congreso anterior celebrado en Tarragona en 2008, es "el órgano máximo de decisión de FEUSO". Se reúne de manera ordinaria cada cuatro años y está compuesto por los delegados elegidos por los órganos correspondientes de las Federaciones Autonómicas, en el número que determine el Reglamento interno que ya fue aprobado por el Consejo Federal.

Durante las sesiones del Congreso se debatirá sobre la política educativa de FEUSO y el Plan de Acción para los próximos años, donde se fijarán los objetivos organizativos y afiliativos. Es competencia del Congreso definir la estrategia sindical de la Federación, modificar los Estatutos y elegir tanto a la Comisión Federal de Garantías como a la nueva Comisión Ejecutiva Federal.

SINDICATO EN ACCIÓN

El VIII Comité de FEUSO, en contra de la Reforma Laboral

El 7 de marzo, se ha celebrado en Madrid el VIII Comité de la Federación de Enseñanza de la USO, órgano en el que están presentes los secretarios generales y los responsables de FEUSO de la mayoría de las Comunidades Autónomas. El Comité ha estado dedicado especialmente a analizar la incidencia que tendrá, en el sector educativo, el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, que ha sido la antesala de la Reforma Laboral validada ya en el Parlamento y que, para el Comité de FEUSO, lesiona gravemente los derechos de los trabajadores.

En el VIII Comité de FEUSO se han debatido ampliamente también las reformas anunciadas por el Ministro de Educación en relación con el Bachillerato, la Formación Profesional y la ESO. En esta línea, la Comisión Ejecutiva ha informado de la reunión mantenida con el Presidente del Consejo Escolar del Estado, Francisco López Rupérez. Como todavía no se conoce en profundidad el alcance de estas medidas, cómo van a afectar a la estructura del sistema educativo y cómo van a llevarse a cabo, es pronto para hacer una valoración general, aunque desde FEUSO ya hemos transmitido a las nuevas autoridades educativas nuestro deseo de que se mejore nuestro sistema educativo con medidas consensuadas por toda la comunidad educativa que disminuyan las principales lacras de nuestra educación: el fracaso y el abandono escolar.

Por otra parte, durante los primeros meses de este curso escolar se han seguido celebrando elecciones sindicales en diferentes centros educativos, cuyos resultados han vuelto a certificar el crecimiento electoral de FEUSO. El VIII Comité quiere, de manera explícita, agradecer su voto y su apoyo a todos los que han confiado en la USO.

El impacto de la Reforma Laboral en las Administraciones Públicas

En los últimos tiempos venimos asistiendo a una escalada de recortes en el ámbito de las Administraciones Públicas. Además de la propia Administración General del Estado, apenas alguna CCAA y escasos Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales, se han librado de los ajustes para afrontar la crisis en una lucha contra reloj por cumplir el objetivo de déficit.

A la espera de conocer los nuevos recortes que plantee el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para 2012, los empleados y empleadas públicos estamos siendo los protagonistas de las medidas de ajuste: reducciones salariales, ampliación de la jornada laboral, suspensión de aportaciones a planes de pensiones, congelación de ofertas de empleo público, reducción del personal eventual, externalizaciones de servicios, etc.

La mayoría de las Administraciones Locales han acometido desde las pasadas elecciones municipales brutales reducciones presupuestarias (de más del 50 % en algunos casos).

Además, la reforma laboral contiene medidas preocupantes para la estabilidad en el empleo en las Administraciones Públicas y levanta la veda a los despidos masivos en todos los ámbitos de la función pública pudiendo afectar al personal laboral, con independencia del tipo de contratación (fijo, indefinido o temporal). Esta nueva estocada hiere de gravedad a la clase trabajadora en general, y abre una dimensión hasta ahora desconocida en el entorno de las Administraciones Públicas.

Desde FEP-USO nos tememos que en los próximos meses, los Ayuntamientos y corporaciones locales comiencen a plantear cascadas de ERES y despidos del personal laboral fijo, además de la no renovación de los contratos temporales, procediendo a la externalización de muchos de los servicios municipales, como está ya ocurriendo en la actualidad con la elaboración de los Planes Generales de Ordenación Urbana o la privatización de las multas, entre otros. Según datos de la FEMP, en nuestro país hay un total de 627.092 empleados públicos en la Administración Local, de los que entre el 30 y el 40 por ciento, que prestan sus servicios en ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes, es personal temporal que carece de estabilidad laboral.

Desde FEP-USO creemos que los empleados y empleadas públicas ya hemos pagado suficientemente, desde el inicio de la crisis, un precio muy alto y no vamos a consentir que otra vez más se perpetre contra nosotros otro brutal ataque a nuestros derechos.

El 28 de Abril, Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

La USO sigue centrando su foco de atención en la reivindicación de la figura del Delegado de Prevención y en la necesidad de que trabajadores y trabajadoras tomen un papel activo a la hora de exigir unas adecuadas condiciones de trabajo. Así mismo, exigimos a las Administraciones Públicas que, mediante sus mecanismos de control y a través de una ampliación de recursos humanos coordinados y efectivos, estructuren un sistema global de prevención, que permita erradicar la siniestralidad y precariedad laboral que todavía hoy sufren trabajadores y trabajadoras. Aún más, si tenemos en cuenta que, tras la aprobación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, ésta es la competente a la hora de juzgar en los procedimientos de prevención de riesgos, lo que hace imprescindible la dotación de más recursos a dichos juzgados de lo social.

Desde la USO entendemos que la situación económica actual favorece la aparición o el agravamiento de riesgos en general y de los riesgos psicosociales en particular, ya que, a la reducción de la inversión en materia de Prevención de Riesgos, hay que sumar que en muchas empresas se ha pasado a desarrollar el mismo trabajo con una reducción drástica de la plantilla, afectando esto de

manera considerable a los ritmos y la carga de trabajo. Por este motivo, exigimos tratar con firmeza este tipo de riesgos ya no como riesgos emergentes, sino como el gran problema en el que se están convirtiendo en la siniestralidad laboral actual.

USO sigue denunciando que, agravado por la situación de crisis económica, acudir al servicio médico y que te concedan una baja esté casi "penado". Esta situación hace que cada día más, los trabajadores y trabajadoras no solo acudan a su puesto de trabajo estando enfermos, sino que soliciten el alta médica voluntaria con el único objetivo de mantener su empleo. A todo esto hay que sumar la actuación de las MUTUAS, que mediante su labor de seguimiento y control de las contingencias comunes (presionando mediante llamadas telefónicas y convocatorias a acudir a controles) y su gestión de las contingencias profesionales (negando bajas ante accidentes laborales y no reconociendo enfermedades profesionales) hacen que sean un modelo de gestión económica muy valorada por el gobierno y los empresarios, pero están haciendo un flaco favor a los trabajadores y trabajadoras.

La última Reforma Laboral introduce una serie de medidas "en contra" del mal denominado absentismo, que lejos de proteger al trabajador, lo coloca en una situación de indefensión cuando, con 2 bajas de 8 días en 2 meses o de 20 días en 4 meses, puede ser despedido de forma procedente sin tener en cuenta las cifras de absentismo del total de la plantilla. Esta situación, sumado a todo lo enumerado anteriormente, va a provocar que acudir al médico sea considerado por los trabajadores y trabajadoras, más que un derecho constitucional de protección de la salud, un ejercicio de riesgo que puede desembocar en despido. **La USO se solidariza con las víctimas y sus familiares y seguirá luchando para que el desarrollo de un derecho como es el del trabajo no cueste la salud, ni la vida.**

ACCIDENTES DE TRABAJO 2011

ACCIDENTES	EN JORNADA DE TRABAJO	INITINERE	TOTAL
Leves	496.791	65.641	562.432
Graves	4.268	987	5.255
Mortales	520	163	683

ACCIDENTES SIN BAJA
776.162

	EP TOTALES 2011	EP TOTALES 2010
TOTALES	18.121	16.928
CON BAJA	8.919	8.875
SIN BAJA	9.202	8.053

SINDICATO EN ACCIÓN

USO CANTABRIA celebró su VII Congreso Regional

Ochenta congresistas de la USO, en representación de los afiliados de Cantabria, celebraro su VII Congreso, que contó en su apertura con el alcalde de la ciudad Iñigo de la Serna y sentó las bases de un nuevo proyecto para los cuatro próximos años.

El Congreso contó además con las intervenciones del Secretario General Confederal Julio Salazar, con el Secretario General del PRC, Miguel A. Revilla y con el Consejero de Obra Pública del Gobierno Cántabro, Francisco Rodríguez Argüeso.

Los congresistas aprobaron el informe de gestión expuesto por el Secretario General saliente, Miguel A. González Colsa, con un 78,85 % de los votos. Asímismo, los nuevos Estatutos fueron aprobados con el 75% de los congresistas presentes. Congreso apostó por las nuevas tegnologias como herramienta de acción sindical de primer orden. Por otro lado, se acordó limitar a 2 mandatos consecutivos el cargo de secretario general del sindicato.

Dos candidaturas fueron presentadas a los congresistas. La oficial liderada por Mercedes M. Zubimendi y otra liderada por Agustín García Benito.

Finalmense se impuso la candidatura de Mercedes M. Zubimendi con el apoyo del 74.5% de los votos. La nueva Ejecutiva Regional queda compuesta por: Mercedes M. Zubimendi (Secretaria General); Gustavo Peña Martínez (Secretario de Organización); Miguel Ángel González Colsa (Secretario de Acción Sindical); Valentín Falagán Lahera (Secretario de Finanzas); Carmen de Mateo Echeves (Secretaria de Igualdad); José Ramón Hoz Castillo (Secretario de Formación) y Justino Sánchez Gil (Secretario de Relaciones Institucionales y Comunicación).

También se aprobó por unanimidad una resolución especial en la que se muestra el apoyo a los trabajadores y trabajadoras de la multinacional alemana TEKA que sufre un severo proceso de deslocalización, a la vez que se pidió a las autoridades que utilicen todas las medidas de presión posibles para que la empresa reconsidere su postura.

El congreso terminó con la intervención del Secretario General Confederal, Julio Salazar, en la que mostró su rechazo al acuerdo alcanzado entre la Patronal y las centrales sindicales de UGT y CCOO, además de pedir al gobierno central medidas urgentes para la creación de empleo.

También mostró su convencimiento de que este nuevo proyecto, logrará superar el 10% de representación en Cantabria.

Conferencia Confederal de Formación de 2012

Los días 1 y 2 de marzo, ha tenido lugar en Madrid la Conferencia Confederal de Formación.en la que se han analizado y evaluado las distintas actividades ejecutadas desde la Confederación, las Uniones y las Federaciones y se han expuesto las programaciones de formación en todos los ámbitos.

Los responsables de formación hemos considerado un deber hacer una declaración dirigida al gobierno de España, al de las Comunidades Autónomas y a la sociedad respecto al sistema de la formación para el empleo.

Desde la USO, tercera fuerza sindical española, entendemos la Formación para el Empleo como un derecho de los trabajadores y no de las organizaciones sindicales ni patronales.

Además, ésta se financia fundamentalmente con las cuotas de los trabajadores con independencia de su afiliación a los sindicatos. Afiliados y representantes de los trabajadores de la USO, y de otros sindicatos se ven obligados en muchos casos a hacer formación con "los sindicatos más representativos", aunque en sus empresas o sectores no tengan ni un solo afiliado ni representación.

La USO lleva años batallando jurídicamente por nuestro derecho a solicitar planes de formación intersectoriales y sectoriales, autonómicos y estatales. Después de muchas sentencias favorables en muchas Comunidades Autóno-mas ya nos están permitiendo participar de la Formación para el Empleo en igualdad de condiciones.

En convocatorias estatales pasadas de planes intersectoriales, hemos sufrido durante años una injustificable discriminación a la hora de poder acceder, pues a los sindicatos se les exige la condición de la mayor representatividad. Desde USO creemos que hay que modificar algunas de las funciones y competencias que tiene la Comisión Permanente del Patronato de la Fundación Tripartita, así como los criterios de valoración de las solicitudes. No parece tener mucho sentido que el solicitante sea, además, el que redacta la norma, el que valora, el que evalúa, el que concede y el que ejecuta. Consideramos que no se respetan los principios de publicidad, transparencia, concurrencia competitiva, objetividad, igualdad y no discriminación en el procedimiento de adjudicación de las subvenciones. La Fundación Tripartita debe reconsiderarse en su totalidad.

Desde la USO demandamos que las subvenciones para la formación no sirvan de manera alguna para financiar estructuras sindicales ni patronales, ni para comprar favoritismos o paz social. La Formación para el Empleo ha sufrido una silenciada privatización a lo largo de estos años en manos de UGT, CCOO y las patronales.

Tras la publicación de la reforma laboral, y leer la preocupante redacción de los temas referentes a formación, en especial la Disposición Final Séptima y en la medida en que el IV Acuerdo Nacional de Formación está prorrogado, seguramente entre otros motivos por las sentencias obtenidas por la USO, y desde el convencimiento de que urge la modificación del Real Decreto 395/2007, el Gobierno debe ponerse manos a la obra. Tiene una oportunidad única para mejorar y dirigir de una vez la Formación para el Empleo a buen puerto. A las patronales, a CCOO y UGT, al Gobierno de España y a los Gobiernos Autonómicos les pedimos y exigimos que dejen ya de jugar con estos fondos y que los destinen honesta y eficazmente a su noble fin.

La USO valora muy positivamente el incremento de delegados sindicales obtenidos hasta finales de 2011

El Consejo Confederal de la USO, reunido en Madrid los pasados días 23 y 24 de febrero, ha valorado muy positivamente los resultados obtenidos en el periodo concentrado de elecciones sindicales 2008 – 2011, en el que se ha incrementado nuestro número de delegados en un 23,45 % pasando de 8.055 a 9.944 a 31 de diciembre de 2011. El crecimiento es sólido, como lo demuestra el que se haya producido de manera generalizada, distribuyéndose entre todas las Federaciones y prácticamente entre todas las Uniones.

Las Uniones que han crecido por encima del promedio, son: Castilla La Mancha, 86 %, un crecimiento espectacular, al que ha contribuido especialmente la federación de servicios y la de empleados públicos; Comunidad Valenciana, 50,7 %, un magnífico resultado en todas las federaciones; Cantabria, 31,7 %, con incremento generalizado en todas las federaciones y además estamos a unas décimas del 10 %; Galicia, 30 %, un buen resultado del que destaca la seguridad privada que casi triplica; Asturias, 29,5%, con un buen resultado en las federaciónes de servicios, industria y seguridad privada; Madrid, 26,3 %, con buenos resultados en todas las federaciones; Cataluña, 25,9 %, espectacular crecimiento en servicios; La Rioja, 24,2 %, nos situamos en torno al 12,8 % de representatividad y Murcia, 23,6 %, con buenos resultados en seguridad privada, servicios y enseñanza.

En cuanto a las Federaciones cabe destacar el 48,3% de crecimiento de la de Empleados Públicos, el 46,2% de la de Trabajadores de Seguridad Privada, el 37,4% de incremento en Servicios, incremento del 22,3 % en Enseñanza y la de Industria con un incremento del 4,2 %.

Crecemos en grandes empresas

Notable incremento de nuestra presencia en la gran empresa, entrando por primera vez en casi 400 nuevas empresas de más de 100 trabajadores.

Casi un 40% de delegadas

En cuanto a la distribución de delegados por sexos cabe destacar que nuestras delegadas representan el 39,4% del total, 958 delegadas más que hace cuatro años, el mayor número de nuestra historia. Los porcentajes más equilibrados entre delegados y delegadas los tenemos en Cataluña, 50 %, Extremadura, 46,5 % y Madrid, 42,8% de delegadas.

Nuestros representantes se rejuvenecen

Por edades hemos fijado tres tramos: menores de 36 años, de 36 a 50 y mayores de 50 años. De los 8.886 delegados y delegadas (89,4 %) que tenemos registrados a 31 de Diciembre de 2.011 y que conocemos su fecha de nacimiento:

- Con menos de 36 años, 1.392 delegados y delegadas, un 15,7%.
- De 36 a 50 años, 4.714 delegados, un 53%.
- De más de 50 años, 2.780 delegados, un 31,3%.

En cuanto a las Federaciones, todas han experimentado un rejuvenecimiento importante.

Por último mención especial a la veta de afiliación que tenemos ya que el 46,8 % de los delegados y delegadas no están afiliados todavía a nuestro sindicato.

Fallece José Luis Iglesias, emblema de la USO de Asturias

Revisó los periódicos y subrayó las noticias a recortar, se tomó un cortadito en el bar de enfrente poco después de las 8 h, subió a la sede, se dispuso a prender la calefacción para que la recepción estuviera caldeada cuando llegara María… como cada mañana, como siempre.

A los pocos minutos, Paco Baragaño y Gelín lo encontraban en el suelo; parece que no se desplomó, le alcanzó a acomodarse cuando sintió el latigazo que le paró el corazón.

Era José Luis Iglesias, el militante más conocido y querido de la USO de Asturias el último medio siglo. Tenía 72 años. Era un 27 de Febrero y parecía primavera más que invierno.

Yo no vi nunca por un compañero de USO una expresión de cariño y reconocimiento tan fuerte y extensa como la de aquellos días. Los medios de comunicación dedicaron páginas y páginas a glosar su vida militante, todos los presidentes de Asturias del reciente periodo democrático estuvieron en el tanatorio y en el funeral, los otros sindicatos, empresarios, los partidos sin excepción y, sobre todo, centenares de personas compañeras con las que tanto compartió o a las que ayudó en algún momento de sus vidas y sus luchas en sus empresas o actividades sociales de todo tipo.

Aquel derroche de cariño multidireccional e interclasista me hizo pensar y declarar en el funeral que José Luis Iglesias y su trayectoria de vida eran ya patrimonio cultural y ético del Movimiento Sindical y de la sociedad asturiana pero que, al mismo tiempo, Iglesias tuvo y retuvo siempre las señas de identidad, las rayas del tigre, dije, de sus dos pasiones asociativas y militantes: la JOC de su adolescencia y juventud y la USO de su vida entera.

José Luis, seguirás vivo en la memoria y el afecto profundo de cuantos vivimos contigo tantas luchas y esperanzas. Te extrañaremos mucho. Muy especialmente en la Tienda Solidaria Ambulante de SOTERMUN que seguiremos instalando en la Fiesta Regional de la USO de Asturias y de la que eras, junto con Pilar y tus hijas y tus nietos, uno de los mejores "clientes" cada año.

No nos olvides tú tampoco.

Manuel Zaguirre

SOTERMUN-USO entrega a UNICEF los 10.000 euros recaudados en solidaridad con los niños y niñas de Somalia

El pasado 3 de noviembre se celebró un acto en la sede de UNICEF-España en Madrid para la entrega de 10.000 euros recaudados por militantes y organizaciones de SOTERMUN-USO como contribución a la lucha contra la hambruna y la mortandad infantil en Somalia.

Por parte de SOTERMUN participaron en este acto Manuel Zaguirre, director, Elena Fernández, coordinadora, y Mamadou Agné, del equipo central.

Y por parte de UNICEF, Paloma Escudero, directora ejecutiva de UNICEF-Madrid, Carmen Molina, directora de proyectos de cooperación y Luis García del departamento de comunicación.

Tanto SOTERMUN-USO como UNICEF ratificaron sus excelentes relaciones de colaboración y se comprometieron a reforzarlas en la lucha común por el cumplimiento de los Objetivos del Milenio con especial prioridad al combate contra la pobreza extrema, el hambre y la malnutrición, en especial de la infancia más vulnerable e indefensa.

UNICEF y SOTERMUN-USO concretaron su colaboración inmediata en la campaña contra la hambruna en los países del Sahel africano.

Zaguirre en Haití a dos años del terremoto

El Director de SOTERMUN-USO, Manuel Zaguirre, visitó Haití al cumplirse dos años del devastador terremoto de Enero '2010. Celebró reuniones con representantes del gobierno haitiano para conocer sus planes y prioridades para la reconstrucción, con la AECID, visitó los campos de desplazados de Curtis y Doublin donde SOTERMUN instaló varios cientos de tiendas de campaña hace unos meses, y visitó la ciudad de Jacmel donde están funcionando las dos ambulancias medicalizadas que financió a MOSCTHA la Generalitat Valenciana a solicitud de SOTERMUN.

Zaguirre expresó ante los medios de comunicación su enorme preocupación porque el gobierno del presidente Martelly ha disuelto de hecho la Comisión Internacional para la Reconstrucción sin presentar alternativa alguna. Asimismo, reconoció que los peores efectos del terremoto se han aliviado considerablemente, pero persiste la dura realidad de un Haití anterior al terremoto que ya era uno de los países más empobrecidos y destruidos de la Tierra.

Por último, Zaguirre preparó con los responsables de MOSCTHA las líneas-fuerza de los proyectos solidarios para las Convocatorias del 2012, destacando la prioridad de la vivienda digna, la formación profesional y la cobertura sanitaria en algunas de las zonas más empobrecidas de Haití aunque no las afectara el terremoto.

Exposición fotográfica sobre Haití en Burgos

El pasado 15 de febrero se inauguró en la Casa de la Cultura de Gamonal en Burgos la Exposición Fotográfica Itinerante sobre el trabajo solidario de SOTERMUN-USO en Haití. La exposición consta de 130 fotos de gran tamaño que reflejan las actividades realizadas tras el terremoto de Enero 2010 con apoyo de diversas instituciones españolas, muy especialmente del Ayuntamiento de Burgos.

En el acto inaugural, que contó con una fuerte presencia mediática, intervinieron el Director de SOTERMUN-USO, Manuel Zaguirre, que agradeció en nombre de los damnificados haitianos la solidaridad de la ciudadanía burgalesa y de su Ayuntamiento, y el Alcalde de Burgos, Javier Lacalle, que valoró el trabajo de SOTERMUN y MOSCTHA sobre el terreno y comprometió la continuidad de la ayuda del Ayuntamiento de Burgos a SOTERMUN y a MOSCTHA para la difícil tarea de reconstruir Haití tras el terremoto. La inauguración de la Exposición Fotográfica fue precedida en la misma Casa de la Cultura por una Asamblea de Delegados de la USO en la que Pepe Vía expuso la posición confederal ante la reforma laboral y Manuel Zaguirre informó de qué es y qué hace SOTERMUN–USO en Haití y en el mundo.

Accede al periódico de SOTERMUN y profundiza en su conocimiento y actividades… y afíliate, por solidaridad

En esta página 12 de UNION SINDICAL forzosamente tenemos que resumir mucho la actualidad y actividades de SOTERMUN. Pero eso lo podéis arreglar accediendo a SER SERES SOLIDARIOS en la página web de SOTERMUN, www.sotermun.es. En los últimos números de SER SERES SOLIDARIOS, 84, 85 y 86, encontraréis las actividades de sensibilización que desarrollamos en diversas Comunidades Autónomas sobre "Economía Informal y Codesarrollo", con participación de contrapartes fraternales de diversos países y continentes, la solidaridad de SOTERMUN con trabajadores y sindicatos fraternos en diversos países y zonas de América Latina, en el Congreso de la CSI-Africa, la marcha de algunos grandes proyectos en Perú, la reunión de la XV Junta Directiva de SOTERMUN, la Exposición Fotográfica sobre Haití en Palma de Mallorca… y tantas otras cosas de interés. Además, si nos envías tu email recibirás el SER SERES SOLIDARIOS gratuitamente.