

el

PROYECTO

Al servicio de la formación y la acción de los cuadros de la USO

35

Junio 2010

* 9º Congreso Confederacional

Valencia, 3, 4 y 5 diciembre 2009

Congreso Confederacional

El Trabajo, nuestro valor y compromiso

USO

UNIÓN SINDICAL OBRERA

Valencia, 3, 4 y 5 de Diciembre de 2009

Su

Difusión interna mediante
suscripción nominal gratuita.

Difusión externa para intercambio
de publicaciones con otras entidades.

Coste: 4,81 €.

Consejo de Dirección:
Comisión Ejecutiva Confederal

Dirección:
Julio Salazar Moreno

Dirección Adjunta:
Joaquín Pérez da Silva

Consejo de Redacción:
José Luis Fernández Santillana
Sara García de las Heras
María Susmozas Ortiz
José Vía Iglesias
Javier de Vicente Tejada

Dirección de la revista:
Unión Sindical Obrera Confederación
C/ Príncipe de Vergara, 13 - 7º
28001 Madrid
Telf.: 91 577 41 13
Fax: 91 577 29 59
E-mail: uso@uso.es
Web: www.uso.es

Fotografía:
Vanesa Rodríguez y Carlos Solas

Maquetación:
CADSA
Lenguas, 14 - 28021 Madrid
Tel.: 91 798 24 02
www.cadsa.net

Impresión:
S.S.A.G., S.L.
Lenguas, 14 - 28021 Madrid
Tel.: 91 797 37 09

Depósito Legal:
BI-1726-87

I.S.S.N.:
0214-4794

Esta revista ha sido posible gracias a la colaboración
del Centro Europeo para los Trabajadores (EZA) y
la USO confederal

mario



***Presentación**

004

***Saludo de la USO de la Comunidad Valenciana**

005

***Delegaciones Internacionales**

006

*** Informe de Gestión de la CEC**

016

***Resolución General**

029

*** Programa de Acción**

053

*** Resoluciones Especiales**

075

***Discurso de clausura**

094

***Estatutos Confederales**

097

*** SOTERMUN: Jornadas de Formación, Sensibilización y Debate Solidario**

134

Presentación



Julio Salazar
Director

Presentación

EL PROYECTO resurge tras un dilatado paréntesis, con un número monográfico sobre el 9º Congreso Confederado de la USO recientemente celebrado en Valencia, con el fin de dar a conocer su desarrollo y textos conclusivos, y que los mismos sirvan también de herramienta a tener siempre a mano por los cuadros y dirigentes de la USO, por ser orientaciones fundamentales del trabajo a llevar a cabo por todo el sindicato en los próximos cuatro años de mandato congresual.

Un Congreso que ha significado ser un excelente y gratificante evento por confluir y ahorrar en el mismo elementos tales como el realizarse en un apropiado marco, el buen trabajo organizativo y de dirección habido, la gran participación de las distintas delegaciones en todos y cada uno de los debates llevados a cabo, el contar con una especial presencia de organizaciones sindicales internacionales fraternas, el contar con la impregnación en todo el desarrollo congresual de un clima de madurez y permanente búsqueda del consenso, el que ello asimismo propiciara y conllevara un amplio respaldo de todas las resoluciones congresuales así como de la nueva dirección confederal electa, ... cuestiones todas ellas que han configurado y hecho

posible un gran congreso confederal de la USO.

Es de significar asimismo el aporte realizado por nuestra ONGD SOTERMUN, por el trabajo solidario desarrollado tanto en el propio Congreso, como en los días previos con la celebración de las Jornadas de Sensibilización en las que participaron asimismo un importante elenco de contrapartes sociales y organizaciones sindicales internacionales.

Un Congreso, que celebrado al unísono de un contexto especialmente hostil para los trabajadores y trabajadoras, es singularmente oportuno para responder sindicalmente a la crisis y a su principal y más perversa derivada como es el paro, mediante las propuestas aprobadas bajo un lema, que de forma comprimida, expresa la prioridad de la USO: "El Trabajo, nuestro valor y compromiso".

De todo ello, del reforzamiento de los valores de la USO y de su cohesión interna para una mayor y más eficaz acción sindical como elementos asimismo motivados por este 9º Congreso Confederado, pretende ser reflejo y acicate este nuevo número de EL PROYECTO.

Saludo de la Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana

Ismael Montero.

Secretario General de la USO de la Comunidad Valenciana.
EN EL ACTO DE APERTURA DEL 9º CONGRESO CONFEDERAL



Buenos días a todos y todas,

Bienvenidos y bienvenidas a este 9º Congreso Confederado de la Unión Sindical Obrera.

En nombre de la Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana, envío un saludo fraterno a todas y cada una de las delegaciones que componéis este Congreso y hago extensivo este saludo a las delegaciones internacionales que nos acompañan.

Igualmente saludar a las autoridades presentes en la sala y agradecer su presencia a los sindicatos invitados que están con nosotros esta mañana en este acto.

Vivimos tiempos difíciles para el sindicalismo pero, precisamente, en estos tiempos difíciles es cuando el papel de la USO, los valores de la USO, cobran más importancia que nunca, cuando se hacen más necesarios que nunca. Por eso este Congreso debe proclamar con fuerza la vigencia de la USO, su valor, su importancia; porque es diferente, porque es mejor, porque es una esperanza para los trabajadores.

Este Congreso nos debe de dotar de las mejores Resoluciones para encarar la crisis y nos debe dotar de los mejores Estatutos para nuestro autogobierno.

En la confianza de que eso va a ser así, os deseo buen trabajo y buen Congreso.

Delegaciones fraternales internacionales participantes en el 9º Congreso Confederado de USO y Jornadas Solidarias de SOTERMUN

Confederación Sindical Internacional (CSI)	Guy Ryder, Secretario General.
Confederación Europea de Sindicatos (CES)	Walter Cerfeda, Secretario Confederado.
Comité Sindical Consultivo ante la OCDE (TUAC)	John Evans, Secretario General.
Regional Africana de la CSI	Adrien Akouette, Secretario General Adjunto
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA-CSI):	Julio Roberto Gómez, Vicepresidente

Argentina

- Fundación Pelota de Trapo, Movimiento Nacional de los Chicos del Pueblo, Laura Taffetani, Equipo Directivo.
- Observatorio del Trabajo, la Pobreza y la Exclusión, Mónica Petruzzella, Presidenta.
- Central de los Trabajadores Argentinos (CTA), Carlos Luis Custer, Consejero Internacional.

Bélgica

- Confederación de Sindicatos Cristianos (ACV-CSC), Luc Cortebeeck, Presidente y Veronique Rousseau, Directora Departamento Internacional.

Colombia

- Confederación General del Trabajo (CGT), Julio Roberto Gómez, Secretario General.

Francia

- Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), Mariano Fandos, Responsable Departamento Internacional.
- Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC), Joseph Touvenel, Secretario General.

Haiti

- Movimiento sociocultural para los trabajadores haitianos (MOSCTHA), Joseph Cherubin, Presidente.

Honduras

- Central de Trabajadores Hondureños (CTH), Orlando Mejía Tercero, Secretario General.

Israel

- Centro para Asesoramiento de los Trabajadores (WAC-Maan), Roni Ben Efrat, miembro Equipo de Dirección.

Italia

- Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), Antonio Morandi, Departamento Internacional.
- Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), Luigi Cal, Responsable Departamento Internacional.

México

- Centro de Promoción Social y Sindical (CENPROS), Pedro Villegas Rojas, miembro del Equipo Directivo.

Palestina

- Centro Democrático para los Trabajadores Palestinos (DWRC), Hasan Barghouti, Secretario General.

Paraguay

- Central Nacional de Trabajadores (CNT), Pedro Parra Gaona, Secretario General Adjunto.

Perú

- Centro de Desarrollo Urbano y Rural (CEDESUR), Reinhard Schedbauer, Presidente.
- Instituto de Desarrollo Urbano (CENCA), Esther Alvarez, Presidenta.

Polonia

- SOLIDARNOSC, Urszula Grywalska, Departamento Internacional.
- OPZZ, Andrzej Radzikowski, Vicepresidente.

Portugal

- Confederación General de Trabajadores Portugueses-Intersindical nacional (CGTP-IN), Carlos Armenio, miembro del Comité Ejecutivo.
- Unión General de Trabajadores de Portugal (UGTP), Paulo Silva, miembro del Departamento Internacional.

República Dominicana

- Central Autónoma de Sindicatos Clasistas (CASC), Gabriel del Río Doñe, Secretario General.
- Movimiento sociocultural para los trabajadores haitianos (MOSCTHA), Joseph Cherubin, Presidente.

Rumanía

- CARTEL-ALFA, Sebastián Oprescu, Responsable del Departamento Internacional.

Sáhara Occidental

- UGT-SARIO, Kasisa Cherif, miembro del Comité Ejecutivo.

Togo

- Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT), Tevi Ayikoue, Secretario General Adjunto.

Guy Ryder.

Secretario General de la CSI.



Presidente, Delegadas y Delegados,

Recibid el saludo fraternal de la Confederación Sindical Internacional y sus más de 170 millones de miembros en todas las regiones del mundo. Os desean el mayor de los éxitos en este 9º Congreso de la USO y ante los muchos desafíos que tendréis que afrontar en los años venideros.

Muchos desafíos – y graves también porque estamos, todos, viviendo la peor crisis de los últimos 80 años, la primera crisis de la mundialización, y una crisis que golpea sobre todo y en primer término a los más vulnerables de nuestras sociedades y, entre ellos, las trabajadoras y los trabajadores.

Vosotros planteáis en este Congreso el trabajo como valor y compromiso principal de la USO. Tenéis razón y es necesario hacerlo. Necesario porque asistimos desde hace muchos años ya, a una degradación del trabajo y una disminución continua y generalizada del valor del trabajo en casi todas nuestras sociedades. El trabajo es cada vez más precario. En los países en vías de desarrollo el trabajo,

en gran parte, es informal. A nivel mundial, la proporción del producto interior bruto que se destina a remunerar el trabajo se sitúa a niveles históricamente bajísimos – los mínimos de los años treinta del siglo pasado. El trabajo también mata – nada menos que dos millones de personas mueren cada año como consecuencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

Este panorama desolador nos enseña también que los gobiernos, individualmente en sus países respectivos y colectivamente en las distintas organizaciones internacionales, han abandonado su compromiso con el pleno empleo y el trabajo decente – y esto a pesar de sus declaraciones públicas y repetidas.

La realidad, compañeras y compañeros, es que el Estado abdicó hace mucho tiempo de algunas de sus responsabilidades fundamentales respecto a sus propios ciudadanos y, en particular, su gente trabajadora. Y estas responsabilidades las dejó a merced de las fuerzas del mercado – con los resultados que hoy conocemos.

Invitados

invitados

La crisis mundial, según cifras de la OIT, se cobrará hasta 60 millones de puestos de trabajo en el mundo, y en España sus efectos han sido especialmente brutales, con una tasa de desempleo que se acerca al 20%. Ya sabemos que la economía española tiene grandes desafíos de orden estructural y que – con crisis o sin crisis – el modelo de las últimas décadas no podrá perdurar de forma indefinida.

En este contexto quiero destacar (poner de de manifiesto) dos casos.

La primera es que, desde el primer momento, la CSI comprendió que tenía un papel crucial que desempeñar en cuanto a las políticas internacionales destinadas a superar la crisis. Y puesto que la comunidad internacional decidió crear el G-20 como instancia clave en la lucha contra la crisis, comprendimos también que teníamos que influir de forma importante en sus decisiones.

La segunda, es que esta crisis ya no es simplemente una crisis financiera. Tuvo, por supuesto, sus orígenes en la irresponsabilidad, la avaricia y la incompetencia del sector financiero. Pero hoy es, sobre todo, una crisis social, una crisis del desempleo.

Y por estas dos razones nos hemos empeñado en presionar a los líderes del G-20 - en Washington en noviembre del año pasado y ulteriormente en Londres y en Pittsburgh – para que dieran una prioridad absoluta a la protección del empleo y a la creación de trabajo decente.

Y es por eso, a la luz de estas dos consideraciones, que reclamamos directa y personalmente a los Presidentes Obama, Lula, Kirscher y Zapatero, a los Primeros Ministros Brown y Hatoyama, a la señora Merkel y a los señores Barroso y Strauss-Kahn que el G-20 tenía que hacer del empleo una prioridad absoluta. También insistimos sobre la necesidad de un nuevo impulso para reformar y regular el sistema financiero – porque no podemos aceptar que, en la medida que los banqueros recuperan su confianza, sus beneficios y su arrogancia, nuestros líderes políticos pier-

dan su compromiso o voluntad de poner las finanzas al servicio de la economía real, y no al revés, y así evitamos el peligro, si no la fatalidad, de una repetición de la tragedia de los últimos años.

Empleo pues, regulación financiera, pero también la necesidad de imponer una verdadera gobernanza de la economía globalizada, de no sacrificar el desarrollo y los Objetivos del Milenio en la lucha contra la crisis, y de no cerrar los ojos al desafío del cambio climático. Más de 250 sindicalistas estaremos presentes en Copenhagen este mes y nuestro mensaje será que la lucha contra el cambio climático es nuestra lucha; que los gobiernos tienen que comprometerse ya a aplicar reducciones de las emisiones e integrar en su política el concepto de una “transición justa” que ofrezca la posibilidad de reconciliar el trabajo decente para todos con la protección del planeta.

Compañeras y compañeros,

La CSI nació hace tres años con la ambición de ser la herramienta de un nuevo internacionalismo sindical capaz de ofrecer una representación eficaz de los trabajadores en condiciones de mundialización, y de canalizar a todas las fuerzas del sindicalismo democrático e independiente mundial en esta tarea.

Crear la CSI ya no era cosa fácil. Fue posible únicamente porque muchas organizaciones nacionales decidieron que el interés general de la unificación tenía que imponerse a cualquier interés particular. Que era posible y necesario encontrar un espacio adecuado para todos en la Confederación unificada y pluralista que hoy es la CSI.

Como lo dice el proyecto de resolución general presentado a este Congreso, y con toda razón, la USO tuvo un papel destacado en este proceso. Y de igual manera, ha tenido un protagonismo importantísimo en los tres primeros años de existencia de la CSI. Aprovecho la oportunidad que se me brinda para expresar mi reconocimiento a la USO por todo lo que ha hecho para facilitar la existencia de nuestra Confederación y para darle visibili-

* Discursos de invitados Internacionales

dad, eficacia y vida. En este contexto pienso muy particularmente en vuestra participación el 7 de octubre de este año, al igual que el año pasado, en la Jornada Mundial por el Trabajo Decente que, a mi juicio, ha sido una prueba para la CSI – un reflejo, no tanto de lo que ya somos, sino de lo que tenemos que llegar a ser. Gracias a la USO y a muchos otros creo que las perspectivas son buenas y que pasamos la prueba.

Yo sé que vuestro compromiso con la CSI es un compromiso institucional y fruto de los esfuerzos de muchas personas. No obstante, debo también reconocer y agradecer el papel muy especial y, diría, inimitable de nuestro amigo Manuel Zaguire. Sin duda alguna, la CSI no sería hoy lo que es si Manolo no hubiera estado entre nosotros, y supongo que lo mismo se aplica a la USO. Ha militado como pocos lo han hecho tanto a nivel nacional – y en condiciones muy duras – como a nivel internacional. Te lo agradezco de todo corazón y te deseamos mucha suerte y mucha felicidad en el futuro.

Volviendo a la CSI, nuestro futuro pasa inevitablemente por nuestro segundo Congreso Mundial que se celebrará en la ciudad de Vancouver, Canadá, el próximo mes de junio, y depende – por supuesto – de las decisiones que se tomen allí.

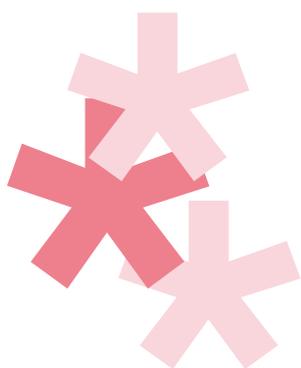
Se ha decidido ya el tema del Congreso: “Ahora los Pueblos – de la Crisis a la Justicia Global” y tendrá, a mi juicio, que abordar dos retos. El reto de plantear nuestra visión para la economía globalizada después de la crisis – ese mundo solidario, justo, sostenible, que muchos queremos pero que queda por hacer. Y también el reto de avanzar en la construcción de este nuevo internacionalismo y la consolidación de la CSI. Porque, pese a todo lo que hemos conseguido ya, es evidente que es una obra inacabada.

Compañeras y compañeros,

Para alcanzar los objetivos y realizar las ambiciones con que nació la CSI son necesarios todos. Grandes y pequeños. Europeos y africanos. No importa desde dónde llegaron a la CSI, poco importan sus ideas y su historia, siempre que defiendan nuestros principios y valores de sindicalismo independiente y democrático.

Y con esto termino, afirmando que en la CSI es necesaria la USO.

Gracias por lo ya hecho – y gracias igualmente por lo que vais a hacer con nosotros.



John Evans.

Secretario General del Comité Sindical Asesor de la OCDE (TUAC)



Compañeras y compañeros,

En nombre del TUAC me complace tener esta oportunidad de dirigirme al Congreso Confederal de la USO. Nuestro Comité agrupa a 55 centrales sindicales de países de la OCDE y es un socio de la CSI y de las Federaciones Sindicales Internacionales, participando conjuntamente en la Agrupación de Global Unions.

Nos reunimos en un momento crítico para los trabajadores a nivel planetario. La crisis financiera ha sumido al mundo en una recesión profunda.

Los trabajadores de Europa y de los países industrializados están perdiendo sus empleos, sus hogares y sus pensiones. Pero para aquellos que viven en los países en desarrollo, las consecuencias son aún más agudas - las consecuencias son la vida y la muerte.

Es evidente que no hemos llegado al fondo todavía, dado que la OIT advierte de un incremento adicional de 230 MM de personas en todo el mundo que será enviado a la pobreza extrema.

Nuestro deber, como sindicatos, es tratar de proteger a los trabajadores y a sus familias de los peores efectos de la crisis. El sector público tiene que tomar la iniciativa. En nuestras declaraciones de la Agrupación de Global

Unions a los países del G20, la OCDE y al G8 se han fijado los criterios que deben aplicarse a los estímulos y a los planes de recuperación y a la inversión pública:

- La acción debe ser de una acción rápida.
- La acción debe tener un impacto máximo en la creación de puestos de trabajo.
- Tiene que ser socialmente justa y proteger a los más perjudicados.
- Y la acción debe ser de transformación en términos de la ayuda, resolviendo el cambio climático, aumentando la productividad y las potencialidades para el futuro, y obteniendo economías de nuevo cuño en una senda de mayor crecimiento.

Los sindicatos mundiales están pidiendo un plan de recuperación real en los países industrializados, como parte del Pacto Mundial para el Empleo. Pero lo que está claro es que demasiados países siguen sin actuar de forma coordinada.

Deberán implementarse por mucho más tiempo los programas de estímulo, para mantener a los trabajadores dentro de la actividad económica hasta que las medidas de inversión hagan su impacto. Necesitamos sistemas, como el reparto inteligente del trabajo, donde los trabajadores se mantengan empleados hasta que la demanda se incremente - en su caso, con jornadas reducidas, compensadas por el apoyo estatal para la formación y la readaptación profesional-.



Las medidas también deben ser dirigidas a los jóvenes para evitar que una cohorte, si no toda una generación de nuestros jóvenes, abandonen la educación y se muevan en el desempleo, situación que sería pasada por alto por los empleadores cuando venga la recuperación.

Pero mirando más allá de la crisis, también es causa de profunda preocupación el futuro modelo de crecimiento. Los gobiernos ya están hablando de la necesidad de una “estrategia de salida” a la crisis y la operación para revertir lo que ellos ven como las políticas “excepcionales” de los últimos nueve meses. Las propuestas para la salida no son sólo un retorno al viejo lema “los negocios como siempre” -; ¡son propuestas mucho peores que todo eso!

En resumen son:

- La “salida” implica recortes mucho más drásticos en el gasto público para frenar la acumulación de la deuda pública - deuda acumulada, en parte, para rescatar a los banqueros-
- También tratan de recortar los derechos de las pensiones, en particular las de los trabajadores del sector público.

- A su vez, tratan de la flexibilidad salarial, de la reducción de los salarios y de la desregulación; es decir, más desregulación laboral en los países de la OCDE para competir con la economía china, cada vez más integrada en la economía mundial.

Esa es una visión profundamente inaceptable del futuro. En su lugar, tenemos que utilizar esta crisis para pasar a un modelo económico muy diferente con los gobiernos actuando juntos para crear un futuro diferente:

- Futuro donde el crecimiento es más equilibrado entre el Norte y el Sur.
- Un futuro que no destruya el medio ambiente.
- Un futuro donde el sector financiero es devuelto a su legítimo papel de la financiación de la inversión real.
- Futuro donde el sector público desempeñe un papel clave, y tengamos una amplia base para su financiación, mediante una tasa impositiva justa y sostenible.

- Y, sobre todo, un futuro donde los frutos del crecimiento se distribuyan equitativamente dentro y fuera

Esta visión requiere un modelo muy diferente de la globalización. Nadie puede dudar de las dificultades, pero el movimiento sindical mundial nunca ha estado más unido.

- Juntos lo lograremos, Juntos tenemos que lograrlo.

Walter Cerfeda.

Secretario Confederal de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)



Gracias Presidente, gracias Manolo por las palabras que has dirigido a la CES y a mí hace unos minutos,

Estimadas delegadas, estimados delegados, es realmente un gran placer estar aquí en Valencia en el noveno congreso de la USO después de haber tenido el honor, personal, de representar ya a la Confederación Europea de Sindicatos en el congreso anterior de Logroño, sólo unos cuantos días después de que el ejecutivo de la CES hubiera votado por unanimidad a favor de la entrada de la USO en la familia del sindicato europeo. Fue una decisión justa y legítima, y nosotros, desde la CES, durante estos cuatro años, hemos apreciado mucho la contribución competente, puntual, precisa que la USO ha aportado a la actividad europea.

La Confederación Europea de Sindicatos representa una familia unida y hoy en día esta unidad la necesitamos muchísimo porque tenemos años difíciles. No tenemos que creer, queridas delegadas, queridos delegados, en los mensajes optimistas. Todos los días, los medios nos dicen que la crisis se ha acabado, que el túnel de la crisis se ha terminado, que el año 2010, el año próximo, será el año de la reactivación. Nosotros, como sindicato euro-

peo, no somos hoy ni optimistas ni pesimistas, queremos ver la realidad, y la realidad nos dice que hoy por hoy, en diciembre de 2009, el producto interior bruto de la riqueza europea ha bajado un 4,7%, y que para el 2010, o sea el año próximo, la tasa de crecimiento de Europa sólo llegará al 0,6%. Las otras economías, los EE UU, China, India, tienen tasas de crecimiento mucho más fuertes, pero Europa sigue con el estancamiento económico con una tasa de paro que alcanzará el 12% a finales del año próximo. Durante el año en curso, el 2009, 5 millones de trabajadores europeos han perdido su trabajo. ¿Cómo se puede decir que la crisis ha terminado, cuando el paro es lo que es y los trabajadores siguen perdiendo su trabajo a diario?

El 2010 será un año de desempleo masivo, de emergencia social, un año en que el trabajo precario seguirá creciendo. Durante los últimos cinco años los trabajadores precarios se han duplicado en Europa: eran 63 millones en el 2003, son 132 millones hoy en la UE, además de 36 millones de personas sin trabajo y del trabajo no declarado. En esta situación de emergencia social, España tiene el récord de la peor precarización en Europa. Por eso nosotros nos negamos a aceptar que se diga que la crisis se ha terminado.

En Bruselas, el eslogan más usado es: todo como antes, "business as usual". Quiere decir que el gobierno europeo y los diversos

* Discursos de invitados Internacionales

gobiernos nacionales no han aprendido la lección de la crisis. Piensan que la crisis fue causada sólo por la especulación financiera, pero nosotros sabemos que las razones profundas de la crisis no son sólo la especulación financiera. Las razones profundas de esta crisis radican en la cultura y en la práctica de la desigualdad social, en un mercado sin reglas que ha destruido el medio ambiente, en un mercado que ha utilizado la reducción de los salarios y de los derechos de los trabajadores como elemento competitivo en el mundo, en una doctrina del liberalismo económico que se ha convertido en la nueva religión moderna. Por eso decimos que la especulación financiera es la fiebre, pero el liberalismo es la enfermedad de Europa que debemos corregir, que exige un cambio. Europa, para salir de la crisis, debe tener como prioridad el valor de la igualdad social y la lucha dura contra el dumping social. El nuevo modelo de crecimiento no puede ser igual al anterior.

La semana próxima estaremos en Copenhague para pedir un modelo de desarrollo sostenible y el respeto del medio ambiente. Por eso ayer, el Comité Ejecutivo del sindicato europeo ha aprobado nuestro plan de batalla para el 2010, para pedir el cambio económico y social de Europa. Los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes no pueden pagar solos el precio de la crisis. Por ello, seremos exigentes también con la próxima Presidencia de Europa, que será la Presidencia española. Por eso hemos decidido organizar aquí en España, en Febrero, la conferencia europea para el em-

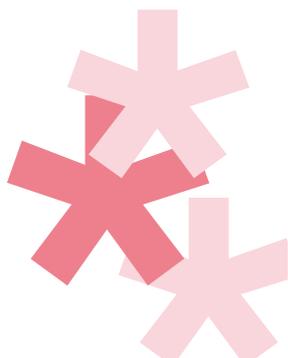
pleo, el trabajo y la ocupación, porque pensamos que el nuevo modelo de crecimiento no puede ser la economía verde y la desregulación social. Pensamos que las prioridades deben ser la calidad del empleo, la educación, la formación, la competencia, como factores de desarrollo, y no el dumping social.

El 24 de marzo del 2010, cuando en Bruselas se celebre la cumbre de todos los Jefes de Estado y de gobierno de Europa, hemos decidido organizar una manifestación europea en toda Europa para pedir el cambio a la cumbre de los Jefes de Estado europeos.

Nosotros exigimos el cambio, por eso es importante vuestro congreso.

España tendrá una gran responsabilidad durante los próximos meses y nuestras iniciativas sindicales, las de la CES, las de los sindicatos españoles y de la USO en particular, deben ayudar a España a tomar decisiones justas y valientes. Durante los próximos meses, tendremos pues que trabajar juntos: la unidad del sindicalismo europeo y la unidad del sindicalismo español está llamado a hacer un esfuerzo extraordinario para impulsar los principios de la igualdad y de la solidaridad, no como principios del pasado, sino del futuro de Europa y del mundo. En esta dura lucha, la CES, nosotros, sabemos que podemos contar con vosotros, los delegados y los miembros de la USO.

Para todo esto, buen trabajo y buen congreso.



los participantes internacionales



* Pedro Parra.



* Luc Cartebeek.



* Esther Álvarez, Pedro Villegas, Tevi Ayikoue.

en imágenes



* Julio Roberto Gómez.

* Veronique Rousseau, Adrien Akouette.



* Mariano Fandos, Antonio Morandi, Paulo Silva.

Informe de Gestión al
9º Congreso Confederado

de Gestión

Informe

* Julio Salazar, Secretario General Confederado de USO.





Gracias compañero Presidente y compañeros y compañeras de la Mesa Congresual.

Quiero sumarme a las palabras que se han pronunciado desde esta tribuna de bienvenida y de agradecimiento por la presencia en esta apertura de nuestro 9º Congreso Confederado, a todos nuestros invitados internacionales y nacionales:

A nuestras fraternales organizaciones sindicales de la CSI, la CES, el TUAC, a la OIT, a las organizaciones sociales y sindicales españolas, europeas, latinoamericanas y africanas, a las autoridades y representantes de las organizaciones políticas que hoy comparten con nosotros este evento, y a quienes quiero hacerlos llegar el afecto, la amistad y el fraternal saludo de la Unión Sindical Obrera por su presencia entre nosotros, de la que nos sentimos profundamente orgullosos y honrados.

Expresar también un entrañable y afectuoso saludo a todas y cada una de las personas que habéis sido electas como delegadas en este Congreso Confederado por la militancia organizada de la USO a quienes estáis aquí representando, por el especial aporte y responsabilidad que habéis asumido para en estos tres días debatir y adoptar las medidas para la acción, que el sindicato debe acometer en una difícil coyuntura económica y social en nuestro país, para combatir los efectos más perniciosos de la misma y alumbrar un más esperanzador porvenir, muy especialmente para cuantos compañeros y compañeras están sufriendo los peores envites en forma de desempleo, de expedientes de regulación, de conflictos y movilizaciones, defendiendo los derechos del Trabajo y especialmente los que se derivan de la falta del mismo y que son consustanciales con nuestra forma de entender y practicar el sindicalismo.

Tener también un especial recuerdo y reconocimiento en forma de obituario para nuestra afiliación, cuadros y dirigentes fallecidos en el transcurso de estos años a quienes hoy queremos rememorar honrando su memoria.

Y a todos y todas cuantos han hecho posible esta USO de hoy, forjada con tanto esfuerzo y tanta militancia tantas veces anónima y altruista, porque de ellos es también y muy especialmente este Informe de Gestión por ser el mayor y mejor valor que tiene el sindicato: sus hombres y mujeres que conforman la afiliación, representatividad y la acción de la Unión Sindical Obrera.

Pero antes de entrar en el mismo, quiero también dedicar unas palabras de afecto y reconocimiento a las personas que dejan la responsabilidad confederal que les otorgó el anterior Congreso Confederado. Me refiero a quienes han compuesto la Comisión Confederada de Garantías: a Paco Jiménez, a Agustín Parrilla hasta su reciente incompatibilidad, a M^a Jesús Prieto, a Maribel Muñoz y a Jorge Gallego, así como a los miembros de la Co-



Informe

misión Ejecutiva Confederal Matilde Soto y Manuel Zaguirre que no se presentan como candidatos a la reelección de un nuevo mandato.

A todos ellos, testimoniar el reconocimiento tanto por la labor que han realizado durante estos años por mandato del 8º Congreso Confederal, como también por el hecho de continuar con otras responsabilidades compartidas y otras tareas encomendadas en los diversos ámbitos del sindicato.

Como se que hay un cierto malo ambiente en este sentido sobre la posibilidad de hacer un especial reconocimiento a una persona extraordinaria, a un compañero singular, quiero anticipar la decisión de hacer un acto expreso a realizar cuando deje todas sus responsabilidades y llegue su jubilación de las mismas.

Me refiero a nuestro Presidente, el compañero y amigo Manuel Zaguirre, Presidente de la USO, cargo que deja en este Congreso, y Presidente de SOTERMUN, cuya transición queremos hacer tan ejemplarmente como se ha realizado en la CEC, tras la cual celebraremos el acto que tanto él como este sindicato se merecen.

En todo caso y hasta que llegue dicho momento, creo que ahora podemos hacer un pequeño adelanto y dedicar a quien dejará de pertenecer a la Comisión Ejecutiva Confederal en este Congreso después de cuatro décadas de pertenecer a la misma tras entrar en 1970 en la Dirección Confederal clandestina de la Unión Sindical Obrera, un insignificante pero sentido reconocimiento, que junto al afecto y la inmensa gratitud que le tenemos, queremos Manolo expresarte con el encendido y emotivo aplauso que pido de todo el Congreso Confederal.

Gracias Manolo, muchas gracias por tu testimonio, por tu legado y tu disposición para seguir incrementándolo desde la militancia sindical y solidaria.

Entrando ya de lleno en la presentación del Informe de Gestión que realizo en nombre de la Comisión Ejecutiva Confederal, detallar cuanto de mayor relieve ha acontecido en

los 4 últimos años transcurridos desde la celebración del 8º Congreso Confederal de Logroño, y comenzar realizando un análisis del contexto político, social y económico que ha configurado una tan diversa como adversa realidad, sobre la que se ha ido desarrollando la acción del sindicato, y con ella, el Informe que presentamos a valoración y evaluación de este Congreso.

Desarrollar en primer lugar unos breves apuntes en torno al concierto internacional, en el que si bien se han dado dos etapas económicas diferenciadas, el marchamo que caracteriza el periodo de los últimos 4 años es sin duda el de la eclosión de la mayor crisis financiera, económica y social producida en el planeta en las últimas 7 décadas.

Recordar que si bien el inicio del periodo continuó con crecimientos constantes de la economía mundial, alcanzando cotas medias del 5,3 % de incremento global durante el año 2006, su reparto, además de producir pingües beneficios a unos pocos, produjo también como resultado y por el contrario un sombrío panorama de aumento de los niveles de pobreza en amplias zonas del planeta, el incremento de los flujos migratorios, el deterioro de los derechos laborales y el socavamiento de las ya débiles estructuras de las consecuencias de protección social.

Y esa etapa económica con ese modelo de globalización consolidado de libre mercado y albedrío, abocó allá en la mitad del año 2007 en una crisis en principio local, si se puede hablar en estos términos de los Estados Unidos, con el problema surgido en el mercado de sus hipotecas basura, pero que se propagó a través del sistema financiero como metástasis mundial con las gravísimas consecuencias de deterioro no solo financiero y crediticio, sino de profunda recesión en la economía, en el empleo y en lo social, que recaen no precisamente en los especuladores que la provocaron sino, muy especialmente, sobre las espaldas de las mayorías sociales trabajadoras, en forma de paro, de precariedad, de mayor pobreza, de mayor desprotección y desigualdad social.

Y pese a los llamamientos y espectaculares desembolsos de las grandes economías representadas en los grupos del G8 y G20 para intentar normalizar los mercados financieros y estimular las economías productivas, aún no se tienen certezas palpables de recuperación económica y menos aún, de recuperación del empleo destruido que la OIT calcula que ha podido afectar a más de 60 millones los puestos de trabajo perdidos en todo el mundo.

Con la CSI en primera instancia, pero también con la CES, el TUAC, y con toda nuestras Internacionales Sindicales, desde la USO compartimos y consideramos, que es imprescindible dotarse de marcos normativos económicos financieros, laborales y sociales internacionales que sean internacionalmente respetados si queremos reconducir y dar un giro radical a esta mundialización para que la misma responda a las necesidades y dignidad del conjunto de la humanidad, ensamblando el desarrollo económico con la justicia social y tomando como prioridad la lucha contra la pobreza y las desigualdades y la instauración del Trabajo Digno en todo el planeta.

Destacar nuestra preocupación también por la deriva que ha llevado la Unión Europea durante estos últimos 4 años con los permanentes obstáculos que se han ido poniendo al proyecto común y que han tenido paralizadas las instituciones, primeramente con la fallida Constitución Europea y en segundo término con las sucesivas trabas y reservas que han venido retrasando el desarrollo del Tratado de Lisboa hasta hace bien escasas semanas.

Una preocupación que nuestra Confederación Europea de Sindicatos ha venido reiteradamente manifestando también por como se iban desarrollando a la par que dando una secundaria importancia a los derechos sociales y laborales de las mayorías trabajadoras de esos casi 500 millones de conciudadanos europeos que componemos en estos momentos la Unión.

Porque el sindicalismo europeo que la CES encarna hemos tenido que bregar conjunta y permanentemente contra los proyectos de Directivas o necesidad de reforma de las

mismas, ante determinadas posiciones, pretensiones o interpretaciones de las instituciones europeas, que suponían la desregulación y desprotección del empleo, de los servicios, del debido auxilio social, de las retribuciones y normas laborales, y de la articulación en definitiva de esa Europa Social y Solidaria que aspiramos y anhelamos conformar.

A esa construcción, próximamente también, con el comienzo del nuevo año, está llamado nuestro país, al tener la responsabilidad de presidir la Unión Europea durante el primer semestre del 2010. Y esperamos de nuestro gobierno que no defraude las enormes expectativas que hay puestas desde el movimiento sindical europeo y desde tantos millones de conciudadanos necesitados especialmente de empleo y protección social, para dar solución y salida a la crisis, y para poner las bases inequívocamente firmes para hacer la Europa política, y con ella, la Europa social y económica que queremos, como futuro próximo y prometedor.

Al hilo de nuestro país, significar que España ha pasado de ser el paradigma de la creación de empleo durante el ciclo de década y media de crecimiento económico, a ser prácticamente de la noche a la mañana el país paradigmático de la destrucción de puestos de trabajo, deterioro económico y crisis de más profundo calado de la Unión Europea.

Desde hacía años, el movimiento sindical, y la USO particularmente, veníamos advirtiendo del bluf que suponía basar el crecimiento económico exclusivamente sobre los pilares de la construcción y del consumo que eran como azucarillos en el agua, y exigiendo por ello que dicho ciclo fuera aprovechado para corregir los desequilibrios estructurales de nuestra economía.

Desde el mundo empresarial, político y financiero, no lo entendieron ni lo atendieron nunca porque estaban embebidos en la euforia del enriquecimiento fácil y rápido como efecto del boom inmobiliario que llegó a triplicar el valor de la vivienda en el periodo de nueve años, con altas tasas de crecimiento del PIB, y con incrementos muy fuertes tanto en creación de empleo como en afiliación a la Seguridad Social.

Informe

Y tan alargado ciclo de crecimiento económico se desentendió absolutamente de los imperativos sociales de dar estabilidad al empleo y de dignificar las condiciones de trabajo frente a la continua y generalizada flexibilización de las mismas, no produciéndose tampoco una distribución, ni justa, ni solidaria, ni equitativa, de ese crecimiento.

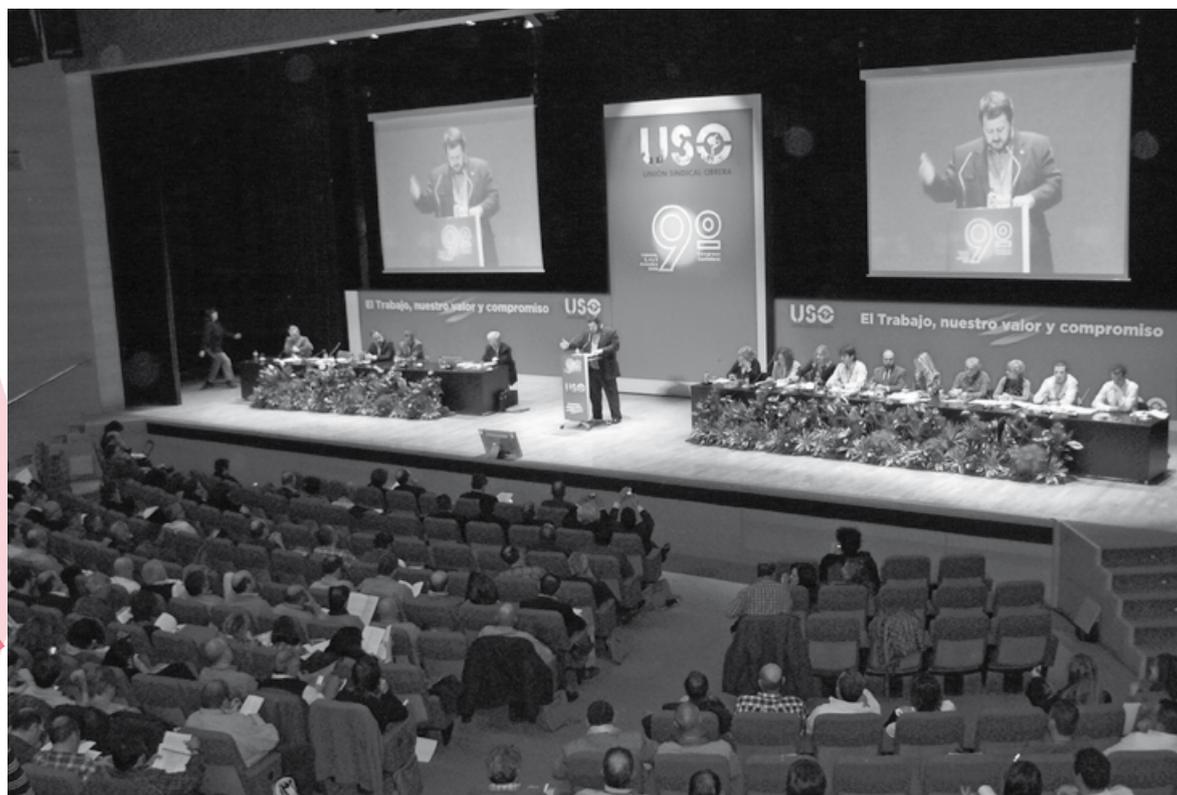
Por el contrario, generó importantes desequilibrios económicos, sociales y laborales al continuar a la cabeza del desempleo de toda Europa, a la cabeza de la precariedad e inestabilidad laboral y desgraciadamente también, ocupando el primer puesto en el ranking de los países europeos en materia de siniestralidad laboral, duplicando las tasas medias de la Unión.

Con este tan contradictorio panorama gestado también con la ayuda de la llamada concertación social, se produjo a mediados del año 2007 el estallido de la crisis internacional antes mencionada, a la par que se daba en España nuestras propias "subprime", con nuestra propia crisis inmobiliaria y del consumo, pillándonos con todos los flancos absolutamente desprotegidos, provocando una mayor recesión económica que en el resto de las economías de su entorno, con unos

efectos terriblemente devastadores sobre el empleo, la economía y la situación social, tal y como podemos comprobar a poco que se desgranen los datos relativos a cada uno de ellos.

Unas secuelas que configuran un escenario de enorme destrozo social y humano con el desempleo como principal drama al alcanzar cifras en torno a los cuatro millones y medio de parados con el 19,3 % de tasa de desempleo según Eurostat., habiéndose pasado de crear prácticamente un millón de empleos anuales, a destruirse 1.300.000 puestos de trabajo en los últimos doce meses, lo que significa que más de un tercio del total de los empleos perdidos en el conjunto de la UE se ha perdido en España.

Unas cifras de destrucción de empleo que duplican la media europea y de los países de la OCDE, habiéndose cebado singularmente sobre las capas más débiles del mercado laboral muy especialmente sobre las personas con contratos temporales y de baja calificación, pero que está ya afectando muy seriamente también a los contratos indefinidos y a despidos colectivos fruto de la incidencia en el seno de las empresas de sectores singularmente vinculados a Industria y a Servicios



que están siendo afectadas por Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) con incrementos exponenciales durante este último año tanto en las suspensiones temporales de empleo, como en las regulaciones de jornada, como en las extinciones de puestos de trabajo.

En lo relativo al empleo juvenil, no solo tenemos un grave problema con nuestro sistema educativo por el fracaso escolar, sino que somos también el país con una más baja cualificación, y con tener una tasa de paro juvenil absolutamente desorbitada del 41,7 %, significándonos de nuevo en las magnitudes negativas descritas con respecto al resto de países socios comunitarios y a los de los países de la OCDE.

Igualmente señalar la enorme destrucción de empleo autónomo con el cierre de cientos de miles de actividades y de Pequeñas y Medianas Empresas.

Los efectos sociales como deriva de la crisis y de la falta de empleo son día a día más perceptibles respecto al incremento de los niveles de pobreza y marginalidad social.

Sin pretender abusar de las cifras, señalar que más de 1.250.000 hogares tienen todos sus miembros activos en paro, que más de millón y medio de desempleados carecen de todo tipo de recursos, que la economía sumergida afecta a casi tres millones de personas significando una cuarta parte del PIB de nuestro país, o que uno de cada cinco españoles, ocho millones y medio de conciudadanos están por debajo del umbral de la pobreza.

Y resaltar en este sentido, la tremenda incidencia del paro sobre los trabajadores inmigrantes con tasas del 28 % de desempleo, como colectivos más vulnerables y más severamente castigados por la crisis.

Compañeros y compañeras: quisiera apuntar también unos breves comentarios también sobre determinadas magnitudes que configuran el difícil estado actual de la economía española.

Una evolución del PIB muy negativa, con un fuerte desplome de nuestra demanda

interna y del consumo, con una continua falta de inyección crediticia por parte de la banca especialmente hacia las PYMES, autónomos y familias, y una baja actividad de las exportaciones, que hacen que la recesión se mantenga con mayor intensidad y duración, alejando las perspectivas de crecimiento que ya se vislumbran en otras economías.

El creciente aumento del déficit público como consecuencia de la merma de ingresos y el aumento de gasto, y la consiguiente reforma fiscal propuesta por el Gobierno, y que como USO hemos manifestado nuestro desacuerdo por no ser ni justa, ni solidaria ni equitativa, al plantear simples medidas recaudatorias para hacer caja en vez de hacer una reforma a fondo en la que, no solo los asalariados, sino especial y contrariamente a lo que ocurre, que todo el mundo cotice en función de su renta real, para hacer posible la necesaria justicia impositiva y redistributiva que este país necesita.

Crítica al gobierno central que se acentúa, por considerar que no ha estado a la altura de las circunstancias al obviar y esconder la evidente recesión de nuestra economía, y más allá de posibilitar el mayor gasto social que la crisis origina, no tomar las necesarias y eficaces medidas de lucha contra la misma.

Entre otras invirtiendo en el rescate de los ciudadanos y empresas, en vez de en una banca insolidaria con el país al haber cerrado la necesaria línea crediticia a los mismos.

También por la falta de coordinación con las administraciones autonómicas y locales especialmente en materia de cobertura social y políticas de empleo para poner fin a la enorme sangría de puestos de trabajo, la consolidación de los empleos existentes y el posibilitar la recuperación del empleo mediante un cambio de modelo productivo sostenible, redistributivo y social, tal como hemos venido desde la USO reclamando permanentemente como principales líneas propositivas emanadas de nuestros órganos confederales para hacer frente a la crisis y al paro y abrir ese nuevo horizonte que describimos en los textos de la Resolución Programa de este Congreso.

Informe

En este sentido, ya era hora de que por fin el Gobierno saque a escena la denominada Ley de Economía Sostenible cuando llevamos transcurridos ya dos años y medio desde el comienzo de la crisis.

Una propuesta que contiene orientaciones e ideas fuerza que siendo válidas son insuficientes, además de adolecer de las pautas necesarias a acometer, ya que se intenta construir la casa por el tejado pensando en el largo plazo cuando no tiene en cuenta que hay que hacer los cimientos y la estructura de la misma en el corto y medio plazo.

Nuestro temor por ello a que sea una nueva norma cajón en la que se vayan amontonando medidas anunciadas y no emprendidas teniendo un largo horizonte hasta el 2020 para seguir pedaleando en la única estrategia clara que ha seguido el gobierno: esperar a que escampe y que se resuelva la crisis internacional de la que vendrá la resolución de la nuestra, olvidando que nuestro país tiene su propia crisis añadida.

Por ello nuestras propuestas van encaminadas en primer término a que se ponga freno a la constante hemorragia del desempleo, pensando y teniendo en cuenta lo primero a las personas.

En segundo término consolidando el empleo, reactivando la demanda interna y potenciando las inversiones productivas en grandes obras de infraestructuras.

Y en tercer lugar, relanzando el empleo mediante una diversificación de nuestro modelo productivo entre otros en nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en nanotecnias y nanomateriales, en la industria aeronáutica y aereoespacial, en biotecnología y desde luego en energías renovables, pero con apuestas en directrices concretas como es a nuestro juicio el sector Industrial actualmente no contemplado y que debe ser un objetivo prioritario, o con la planificación y consenso en planes estratégicos clave como son el energético, el logístico y el tecnológico, amén de compartir la necesidad de impulsar un gran acuerdo nacional sobre nuestro sistema educativo para mejorar la cualificación de los recursos humanos y potenciar la FP

sectorial especializada o la apuesta decidida por la inversión pública y privada en I+D+i, impulsando una mayor interrelación entre universidad y necesidades empresariales.

Y con preocupación y perplejidad hemos asistido también al comportamiento tenido ante la crisis por parte de los institucionalizados concertantes sociales.

Por un lado, la CEOE como representante en muchas ocasiones solo de los intereses de la gran empresa, que ha actuado anteponiendo el aprovechamiento particular de la crisis al interés general intentando meter nuevos rejonos con las recetas de siempre: abaratamiento del despido, moderación o congelación salarial, bajada y supresión de impuestos, reducción de cotizaciones sociales, mayor flexibilidad, supresión de autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, nuevas privatizaciones en las administraciones públicas, ...

Y por otro, las dos organizaciones sindicales que, pertrechándose en un diálogo social vacío y finalmente roto no han hecho efectiva la responsabilidad de tracción de la movilización para cambiar las políticas tanto del gobierno central como de los autonómicos por sus competencias derivadas, y frente a las actuaciones de la gran patronal y la banca, para posibilitar una pronta salida de la crisis favorable a las mayorías sociales trabajadoras.

Un diálogo social que ha supuesto entre otros acuerdos, en materia de Seguridad Social un recorte de derechos sociales de los trabajadores y trabajadoras al dificultar el acceso a la jubilación, recortar la incapacidad permanente, cambiar el concepto de pensión de viudedad, discriminar la I.T. por enfermedad común y mutilar la jubilación parcial.

Una concertación social que sirvió también para pactar una reforma laboral que en vez de abordar la desregulación, la precariedad y la siniestralidad del mercado laboral, persistieron en mantener la amplia gama de contratos temporales y con ellos el mantenimiento de altísimas tasas de temporalidad, dotar de más subvenciones y bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para las empresas, y bajar las nuevas indemniza-

ciones por despido de 45 a 33 días por año trabajado.

Un diálogo social que ha supuesto una permanente renovación anual de sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, con la única salvedad de la declaración de intenciones a última hora del presente año, consolidando la pérdida de peso de los salarios en el Producto Interior Bruto a favor de las rentas y beneficios empresariales, con la aceptación de la moderación salarial como único instrumento de mejora de la economía tanto en tiempos de bonanza económica como de crisis.

Un diálogo social que ha supuesto también tras el anuncio de la "Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social" en julio del 2008, un estrepitoso fracaso tras pretender convertirlo en la solución a la crisis desde la segmentación de la concertación y la limitación hasta el ridículo de las materias para el acuerdo que se recordará se pretendía jibarizar a la rebaja de cotizaciones sociales empresariales y los 420 euros de ayuda a parados sin prestaciones.

Y resaltar también en negativo la firma tanto del Estatuto Básico del Empleado Público como el de retribuciones de los empleados públicos para el periodo 2010-2012 por ser ambos igualmente regresivos, por ser el pri-

mero una norma de reforma encubierta de las administraciones públicas con posibles cambios de puesto de trabajo, evaluaciones periódicas sin perfiles de objetividad, diferencias salariales ligadas a la productividad, cambio en la definición de grupo y categorías profesionales, y suponer en el caso del segundo en la práctica una cuasi congelación salarial con escasos compromisos y excesivas intenciones.

Un diálogo social que necesita una reforma en profundidad al estar viciado tanto en el método como en la composición y en la dinámica sobre la que se construyen los acuerdos, y últimamente los desacuerdos, y que han supuesto evidentes rentas mediáticas y ventajas para gobierno y empresarios, a la vez que evidentes pérdidas continuadas para las mayorías trabajadoras en derechos sociales, retribuciones salariales y estabilidad y derechos laborales.

Para ello la USO tiende una vez más la mano al proponer a nuestros colegas sindicales una unidad de acción del movimiento sindical que propicie recuperar la credibilidad y la confianza del conjunto de los trabajadores mediante una acción sindical más reivindicativa y participativa, un cambio radical del modelo de concertación social, la democratización de la legislación sindical y normativa electoral, una renovada negociación colectiva con una complemen-



Informe

riedad de ámbitos de negociación para poder llevar las políticas a las empresas, y que no se queden en puro verso materias tales como la igualdad, la productividad, temporalidad o siniestralidad laboral entre otras.

Y sobre todo, por esa necesidad de crear un frente sindical amplio con la implicación del conjunto de fuerzas sindicales para contrarrestar la crisis económica y al paro y hacer posibles los cambios necesarios que este país, y sobre todo las mayorías sociales trabajadoras necesitan y requieren.

Estimados compañeros y compañeras:

Dentro de este contexto general, con la crisis financiera, económica y social como factor determinante del periodo congresual pasado, comentar ahora de forma somera por estar más desarrollados en el Informe de Gestión escrito del que disponéis, algunos aspectos de la acción que el sindicato ha desarrollado pegada a la realidad descrita, y conforme a las ideas y orientaciones estratégicas del 8º Congreso Confederal.

Con respecto a la vida orgánica confederal, decir que los cuatro órganos confederales –Comisión Ejecutiva Confederal, Comité Confederal, Consejo Confederal y Comisión Confederal de Garantías-, han trabajado dentro de un clima de correcto funcionamiento y normalidad, con la única salvedad en el caso de esta última, de tener que ejercer durante el último año de mandato la Vicepresidencia las funciones propias de la Presidencia como consecuencia de resultar electo el Presidente de la Comisión, Secretario General de la USO de Andalucía, cargos estatutariamente incompatibles.

Dos ejes principales han sido el objetivo primordial y los puntos sustanciales de los debates orgánicos: las Elecciones Sindicales y la Afiliación.

Se ha avanzado, aunque no suficientemente, en la reconstrucción federal a raíz del nuevo modelo de estructura profesional adoptado en el 8º Congreso, y a partir de la constitu-

ción de importantes Secciones Sindicales Estatales y Coordinadoras Sectoriales en las federaciones aún inconclusas de Industria y Servicios.

En este sentido, ha existido una decidida apuesta por reforzar y consolidar un equipo humano con el que dinamizar las políticas organizativas y de acción y avanzar en la consecución de un trabajo coordinado de programación y evaluación a introducir en todas las estructuras, fomentando para ello las jornadas sectoriales y dando los primeros pasos en el trabajo sindical de las coordinadoras sectoriales que se han ido creando.

Ello ha ayudado también en el objetivo de lograr una acción sindical más efectiva y reivindicativa en todo el sindicato, fomentando una mayor y más ágil información, rentabilizando mejor las acciones tanto en el interno como en el externo, promoviendo campañas específicas sectoriales de acción, posibilitando el mejor aprovechamiento de los instrumentos jurídicos de información y acción, y elaborando planteamientos y posiciones en materia de acción sindical, con una especial atención al grave problema del paro y la extensión de los ERE's conllevados por la crisis.

Se ha impulsado la dotación de responsabilidades de Igualdad en los diversos órganos ejecutivos, así como dotado de instrumentos materiales, informativos y humanos con el fin de superar las desigualdades y discriminaciones de la mujer, la juventud, las personas inmigrantes o las personas con discapacidad.

Se ha potenciado la formación sindical y dentro de ella singularmente la enfocada a la formación especial a través de la impartición de nuevos Cursos de Formación de Cuadros y Dirigentes, la formación para la acción electoral, la incorporación de cursos de formación técnica y especializada, y la promoción de cursos de Formación de Dirigentes para el Futuro.

Se ha acometido también dentro de las orientaciones centrales desarrolladas y con la creación igualmente de la responsabilidad específica al efecto, el impulso de las relaciones en el ámbito institucional con los grupos parlamentarios, otras organizaciones sindica-



les, partidos políticos, e instituciones, así como en materia de comunicación e información con una mayor repercusión de nuestra acción, actividad e imagen de la USO tanto en los medios de comunicación social, como en el interno de la organización, dotándonos de diversos instrumentos y publicaciones con el ánimo de conseguir una apreciable mejora en las apariciones del sindicato en los medios, así como en nuestros propios elementos informativos y de comunicación

Con respecto a las políticas organizativas, administrativas y financieras, se ha dado continuidad al trabajo en las organizaciones territoriales intervenidas, no constituidas y en procesos de normalización orgánica con desiguales resultados respondiendo a la debilidad o mayor fortaleza organizativa, afiliativa y de dirigencia sindical.

Asimismo, se ha iniciado con la puesta en marcha de la Sindicalización de resultados electorales un plan de acción que conlleva un cambio también en la metodología y hábitos de trabajo, se ha avanzado en la actualización y consolidación del AGS, Internet y página Web, y continuado desde la austeridad en

toda la organización con la política de autofinanciación como opción y concepto ideológico central del sindicato.

Por otra parte, los objetivos principales en materia de política y solidaridad internacional han ido dirigidos a la progresiva inserción en las estructuras de la CES, el proceso de fundación de la CSI y su posterior desarrollo orgánico y de acción, la participación efectiva tras la afiliación en el Comité Consultivo Sindical ante la OCDE, la inserción en las Federaciones Sindicales Internacionales en paralelo a los procesos de unificación de las profesionales procedentes de la CMT, y el trabajo en los espacios iberoamericano, euro-mediterráneo y Oriente Próximo.

Con respecto a lo que hemos venido a llamar el alma solidaria de la USO, los objetivos se han centrado en el mayor avance cuantitativo y cualitativo de SOTERMUN en el interno y en su proyección y potencialidad en los proyectos a desarrollar para con las contrapartes de los países empobrecidos. Señalar que a pesar de que se han realizado más de 400 proyectos e intervenciones solidarias en casi medio centenar de países del planeta, por

* Informe

importe de 6 millones de €, es imprescindible un mayor compromiso, especialmente mediante el impulso de la afiliación a SOTERMUN como un deber moral, como parte consustancial de la USO que es su dimensión solidaria internacional.

En materia de Negociación Colectiva, los órganos confederales y las conferencias de Acción Sindical han venido debatiendo las prioridades de la USO plasmadas anualmente en los Criterios Confederales para la Negociación Colectiva que se han basado en llevar a las mesas negociadoras de los más de cinco centenares de convenios colectivos que como USO negociamos en los diferentes ámbitos, propuestas para hacer frente a la recesión económica con incrementos salariales superiores al Índice de Precios al Consumo y en defensa del empleo, de su estabilidad y derechos, y la aplicación y desarrollo de la Ley de Igualdad.

Destacar de nuevo el papel jugado por ese precioso servicio e instrumento eminentemente sindical, cual es nuestra Caja de Resistencia y Solidaridad, que ha posibilitado dar una importante cobertura económica solidaria de la que se han podido beneficiar centenares de compañeros y compañeras de la USO por el ejercicio de la acción sindical en las 262 sanciones profesionales, 41 despidos sindicales, y 237 huelgas en las que el sindicato ha estado implicado y que la CRS ha cubierto durante este periodo, habiendo huelgas aún no incluidas como la que están protagonizando los cros. y cras. de Air Comet,

la empresa del Presidente de la CEOE que no predica precisamente con el ejemplo al tener a más de seiscientos trabajadores con varios meses de impago de salarios.

Con respecto a la Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, tras diversas vicisitudes se ha conseguido recuperar la estabilidad y el ritmo de trabajo, haciendo de nuestro Gabinete Confederado de Seguridad y Salud Laboral un instrumento cada vez más necesario para el desarrollo de la acción sindical en las empresas.

Valorar asimismo el importante papel desarrollado por nuestros servicios jurídicos confederales en las materias propias del Derecho Laboral y Administrativo cosechando importantes sentencias jurídicas, así como realizando la elaboración de informes y estudios jurídicos, actualización y legalización de Estatutos, Poderes, Marcas y siglas propiedad de la USO, o de coordinación de sentencias y bases informáticas con las Asesorías Jurídicas de los territorios.

Destacar también como materias de especial atención promovidas por la Comisión Ejecutiva Confederada y Comité Confederado la estratégica penetración por la vía de la jurisprudencia en determinados ámbitos institucionales, así como el acometer la presencia de la USO en la gestión de la Formación Profesional de competencia asignada exclusivamente a las organizaciones apeladas "mas representativas" así como en la gestión de la formación y proyectos emanados tanto desde el Patronato de la Fun-



dación para la Prevención de Riesgos Laborales como en la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Durante todo el mandato los actos reivindicativos y las movilizaciones han sido una constante en la vida del sindicato, y con una mayor intensidad en la segunda mitad del mismo, dada la difícil situación de crisis económica y el recrudecimiento de los conflictos laborales por ERE's, deslocalizaciones, cierres de empresas, negociación de convenios colectivos, ... Todas las organizaciones han tenido un amplio elenco de conflictos por los que han tenido que movilizarse. La USO ha estado en primera línea pisando calle, rompiendo complejos y protagonizando las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras, manifestándose tanto en el ámbito nacional como ante los escenarios europeo y mundial, secundando los llamamientos realizados por las confederaciones internacionales CSI y CES de las que formamos parte.

Entre todas ellas destacar las convocadas por la CSI el 7 de octubre de los dos últimos años como Jornada Mundial de Acción, por ser uno de los acontecimientos más importantes de la historia del movimiento sindical al plantear acciones mundiales que se han protagonizado en más de un centenar de países contra los efectos perversos de esta economía globalizada y la necesidad de una nueva globalización humanizada en cuyo epicentro se ponga el Trabajo Digno, pleno y con derechos para una vida digna de todas las personas que habitamos el planeta.

Resaltar asimismo nuestra participación como USO en las Euro manifestaciones convocadas por la Confederación Europea de Sindicatos y llevadas a cabo en Estrasburgo para combatir tanto la Directiva Bolkestein que pretendía la liberalización brutal de los servicios en el espacio europeo como la Directiva de Tiempo de Trabajo que pretendía posibilitar jornadas de hasta 65 horas semanales, la Euro manifestación de Bruselas para exigir la inclusión de la Carta de Derechos Fundamentales en un auténtico Tratado Constitucional Europeo, la de Lubiana para exigir salarios justos y contra la flexibilización de las relaciones laborales, o la celebrada a mitad de mayo del presente año en Madrid

para exigir combatir la crisis y la centralidad del empleo y las políticas sociales.

Hemos protagonizado también muy diversos actos reivindicativos fundamentalmente pegados al territorio o sector ante los problemas laborales específicos planteados en el seno de las empresas o la negociación colectiva, así como otros de mayor dimensión confederal y de diversa naturaleza, entre los que destacar la Jornada reivindicativa confederal en defensa del empleo, de los sectores industriales y por una salida de la crisis favorable a los trabajadores del pasado 23 de enero, los 1º de Mayo con su doble carácter reivindicativo y solidario, o las movilizaciones a favor de la igualdad de derechos para la mujer, contra el cambio climático, contra la pobreza, a favor de la paz y contra el terrorismo, de apoyo solidario a causas como la saharai o la palestina, contra el racismo y la xenofobia, o contra la violencia de género, entre otras.

Hacer igualmente alusión a los positivos balances a los que toda la USO ha contribuido y es merecedora de cierta satisfacción por la ilusión y el esfuerzo depositado en dos temas prioritarios como son las elecciones sindicales y la afiliación.

Porque hemos vuelto a superar los resultados electorales anteriores a pesar de tener que seguir haciendo los procesos electorales bajo una legislación impropia por antidemocrática al no otorgar las mismas reglas de juego a todos los actores para convocar elecciones, no tener principio ni fin, no haber proclamación oficial de resultados o no haber control judicial de los procesos electorales sindicales.

Y el crecimiento ha sido importante especialmente por el valor cualitativo que conlleva al progresar en las empresas grandes y posibilitar una esperanzadora tendencia para el propio desarrollo del sindicato, de su acción, representatividad y afiliación.

Y en este sentido, es muy gratificante para mi saludar en nombre de toda la USO a los compañeros y compañeras que han hecho posible los procesos de unión y de unidad de otros sindicatos y asociaciones mediante acuerdos de integración o electorales, tales como los llevados a efecto

Informe

gestión de

con el Sindicato Independiente del Grupo de Empresas Nissan (SIGEN), la Federación de Sindicatos de la Administración pública (SAP), la Asociación de Funcionarios Independientes (AFI), la Asociación de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (ATMA), la Asociación de Trabajadores de Aguas de Barcelona (ATAB), la Asociación de Trabajadores del Grupo AGBAR, Gas Natural Colectivos, GLP de Repsol Butano, Unión de Trabajadores de la Industria, el Comercio y los Servicios (UTICS) o el Sindicato Independiente de Trabajadores de Bridgestone, entre otros.

Y con respecto al balance afiliativo, constatar el avance experimentado por el conjunto del sindicato, y que pese a la incidencia de la crisis económica y el paro, el sindicato ha afiliado y ha crecido casi un 16 % en términos netos (el 15,83 % exactamente). Pero queremos y podemos hacer más, porque la USO hoy tiene una enorme potencialidad de crecimiento, para lo cual se hace necesario reforzar las estructuras de las Secciones Sindicales de Empresa y planificar el trabajo de sindicalización de la acción, como fruto de la lógica rentabilización del trabajo que toda la USO está llevando a cabo.

Compañeros y compañeras:

Concluyo ya este I.G. en el que radican los posos del trabajo de 4 años, no solo de la CEC a quien le cabe el orgullo de presentarlo ante

este 9º Congreso, sino el inmenso aporte que tantos compañeros y compañeras han hecho por tan buena causa como es la Unión Sindical Obrera.

Por ello, y con independencia del posterior debate y sanción que su valoración merezca, quiero agradecer lo hecho, pero también y sobre todo lo que tenemos que hacer:

Lo primero en estos 3 días que tenemos por delante y en los que debemos entre todos marcar las pautas para hacer más y mejor organización, más y mejor sindicato, porque van a ser las guías clave en las que se va a basar nuestro posterior esfuerzo.

Y a partir del Congreso porque tenemos que seguir, con mayor ímpetu si cabe, a echar la pasión, las ideas y la acción en hacer lo que sabemos y a lo que nos debemos, en hacer nuestro papel en defensa de los trabajadores y trabajadoras de este país, siempre de todos y muy especialmente como corresponde a un sindicato de clase, de quienes mayor desamparo tienen por no disponer de empleo o de rentas con las que satisfacer sus necesidades básicas.

Desde esa convicción, con nuestro ánimo de siempre y renovado, y con nuestra condición de sindicalistas de la Unión Sindical Obrera, vamos todos y todas desde ya a posibilitarlo.

Un abrazo fraterno, compañeros y compañeras y muchas gracias



Resolución General

Índice

I.- Nuestras señas de identidad.

- Autonomía Sindical como seña de identidad histórica
- Desde un compromiso ético y humano con las personas
- Por la Libertad, la Democracia y la Justicia Social
- La ética y los dirigentes de la USO: compromiso militante

II.- Un Congreso para el crecimiento.

- Hacia el crecimiento armónico
- La afiliación como tensión permanente
- Programación de objetivos
- La representatividad y la democratización del marco sindical

III.- Contexto socio-económico.

- Análisis
- Propuestas de la USO
- En el corto, medio y largo plazo

IV.- Empleo estable y de calidad.

- Hacia el pleno empleo
- Lo primero, el empleo
- Propuestas para mejorar la calidad del empleo
- Acceso al empleo de las personas con discapacidad

V.- Políticas Sociales: Educación, Familia, Sanidad, Medio Ambiente, Fiscalidad, Vivienda, Inmigración, y Movilidad.

- Educación
- Familia: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Sanidad
- Medio Ambiente
- Fiscalidad
- Vivienda
- Inmigración
- Movilidad

VI.-La Solidaridad.

- Solidaridad como base y esencia del Sindicalismo
- Defensa del sistema público de protección social
- Defensa de la cohesión económica, territorial y social
- La Solidaridad en la actividad de la USO
- SOTERMUN, el alma solidaria de la USO

VII.-Acción Internacional.

- En un contexto de globalización
- Con la Confederación Europea de Sindicatos
- Por una Europa social y solidaria
- Con la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Resolución



I. Nuestras señas de identidad.

La Unión Sindical Obrera (USO) aborda la celebración de su 9º Congreso Confederado con un alto nivel de cohesión, madurez y consenso interno, con un notable asentamiento de nuestras estructuras organizativas, financieras y de servicios, con una nítida voluntad de culminar su organización profesional, con una importante base patrimonial propia y con un grado notable de reconocimiento y prestigio entre los trabajadores y trabajadoras y en la sociedad. La USO, como miembro de pleno derecho de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y miembro fundador de la Confederación Sindical Internacional (CSI), afianza su presencia y actividad en el campo internacional fruto de nuestra contribución a la constitución de esta nueva y única central sindical internacional.

Autonomía Sindical como seña de identidad histórica

Con la creación de la USO en la década de los años 50 del siglo XX, sus fundadores construyeron laboriosamente su Carta Fundacional como documento de su razón de ser y existir y que fue la piedra angular de un nuevo Sindicalismo cuyo rasgo más definido era y sigue siendo el principio y la práctica de la Autonomía Sindical principios que a pesar de los años transcurridos mantienen su plena vigencia.

La USO encara este nuevo Congreso Confederado con el convencimiento de que la Autonomía Sindical, -seña histórica de la USO- es hoy asumida, al menos en su discurso, por gran parte del movimiento sindical de este país como eje vertebrador de la práctica sindical. Ello debe reafirmar y actualizar nuestra voluntad de legítimo protagonismo, para generar e impulsar junto a otros, todo un conjunto de ideas y acciones dirigidas a construir una sociedad más justa con y para los traba-

jadores y trabajadoras, ciudadanos y ciudadanas y todas las personas de nuestro país, de Europa y del Mundo.

Esta autonomía Sindical de la que emanan los valores genuinos del Sindicalismo de la USO: humanista, pluralista, solidario, internacionalista, democrático en su organización y en su concepto de la sociedad, opuesto a cualquier forma de totalitarismo, unitario, comprometido en la lucha por auténticas Democracias en las que, Libertad, Igualdad, Justicia, Economía y Trabajo formen un todo indivisible a la medida y al servicio de las personas, de su dignidad y aspiraciones.

Autonomía Sindical entendida como madurez de pensamiento y acción de la mayoría de la clase trabajadora. Como opción de sindicalismo para promover la responsabilidad colectiva de los trabajadores y trabajadoras, para promover su propia capacidad de organización para pensar y actuar, para asumir el protagonismo de su propio destino. Por y para ello la USO aporta una nueva forma de entender y hacer sindicalismo basada en sólidos fundamentos de Democracia Interna, Autonomía, Independencia, y respeto al Pluralismo natural del conjunto de la clase trabajadora acrecentando así los espacios para el desarrollo de la libertad individual y colectiva.



Este 9º Congreso Confederado reafirma la Autonomía como una de las señas de identidad histórica de la U.S.O. y un principio insustituible para afrontar los desafíos de hoy, por cuanto la Autonomía responde a la voluntad de nuestro Sindicato de establecer su pensamiento y su acción en forma absolutamente libre, sin condicionantes externos a los intereses de las mayorías trabajadoras. Pero, lejos de cualquier inclinación al aislamiento, la Autonomía Sindical afirma el papel irrenunciable del Sindicato y de los trabajadores y trabajadoras en la sociedad, su madurez y capacidad de organización, de convergencia o divergencia con el cuadro político-institucional o los poderes socio-económicos en función de los propios objetivos del Sindicato.

Desde un compromiso ético y humano

La USO desde su origen ha definido su modelo sindical desde un profundo humanismo, que sitúa al ser humano trabajador, individual y colectivamente, como sujeto central del proceso histórico en lo social, lo económico, lo productivo, lo político y lo cultural. Frente a quienes sostienen que el Trabajo debe ser subsidiario del capital y de los procesos productivos, y que la economía debe ser hegemónica sobre las realidades y necesidades sociales, individuales y colectivas, la USO proclama su reafirmación en los valores y principios acuñados por su Carta Fundacional y su trayectoria histórica, por situar al ser humano en el epicentro sobre el que tiene que girar la organización de la sociedad, la economía, la ciencia, la tecnología, los recursos y los bienes materiales.

La USO, consciente de su papel, actúa simultáneamente para asegurar la primacía del Trabajo, defendiendo las Libertades y los Derechos Humanos, la Solidaridad y la Cohesión Social, éstos como valores permanentes que garanticen en el contexto de los profundos cambios estructurales y culturales en curso, la importancia de la persona, de su dignidad, de sus derechos y de sus aspiraciones.

Reafirmamos por tanto el valor del Trabajo Humano, y que los resultados del esfuerzo y de la creatividad se pongan al servicio del ser humano y de la sociedad, de su desarrollo in-

telectual, cívico y ético, para liberar al trabajo de sus aspectos más penosos, dependientes o alienantes, así como reestructurarlo y diversificarlo con el objetivo de garantizarlo a todas las personas.

En la USO valoramos el Trabajo como aportación a la sociedad en la que vivimos; por ello sabemos bien que el trabajo no sólo aporta el sustento, sino que a través de él y en unión con otros trabajadores y trabajadoras, se va configurando una sociedad en la que caben todas las personas, sin condiciones excluyentes. Por eso, en la USO no sólo nos agrupamos para defender los intereses particulares de nuestros afiliados y afiliadas, sino que la dimensión social del trabajo y del humanismo forman una parte muy importante de nuestro pensamiento sindical.

Por la Libertad, la Democracia y la Justicia Social

Esta apuesta inquebrantable por la Libertad y la Democracia es la consecuencia de entender que no hay reconocimiento humano ni respeto democrático si la persona trabajadora no es libre. La libertad tiene mucho que ver con las condiciones de vida de la sociedad: desempleo, precariedad laboral, calidad de vida, servicios sociales que no siempre llegan a toda la ciudadanía por igual.

La Libertad, la Democracia y la Justicia Social sólo son posibles cuando el sistema de organización política y social del que se dota una sociedad, garantiza el derecho al trabajo digno y combate y erradica las discriminaciones y exclusiones sociales.

La USO, en su condición de sindicato de clase y solidario, cuando apuesta por la libertad y la democracia también lo está haciendo por la defensa de lo social, pues estamos convencidos de que una sociedad donde los trabajadores y trabajadoras no dispongan de derechos o éstos sean precarios, es una sociedad falta de libertad.

Por ello, la USO sigue manteniendo su compromiso histórico de luchar por una sociedad en la que las Libertades Sindicales y Políticas, el Pluralismo Democrático y los instrumentos del crecimiento económico y productivo, es-

Resolución

tén al servicio de objetivos superiores de Justicia Social, Igualdad, Solidaridad y Progreso Integral para todas las personas que la conforman.

En estos principios se condensan todas las reivindicaciones de la USO, que sitúa su compromiso de lucha por una sociedad basada en la justicia social, la igualdad y la solidaridad como valores centrales de la sociedad española en el contexto de un mundo globalizado.

La USO tiene un componente social muy marcado; nuestro origen y actualidad nada tiene que ver con un modelo sindical corporativo. En la USO situamos a la persona afiliada en particular y a los trabajadores y trabajadoras en general como centro de nuestra actividad sindical en su más amplio sentido de la palabra; pero, de la misma forma, no olvidamos que nuestro modelo sindical nos lleva a atender también otros compromisos sociales, participando con otras organizaciones y en combinación con nuestra acción sindical, para colaborar en la construcción de una sociedad más justa, más igualitaria y más solidaria.

Ética y dirigentes de la USO: compromiso militante

En consecuencia el Sindicato debe mantener una línea de conducta basada en el testimonio permanente de nuestros valores y principios. Militancia como compromiso ejemplar de sus dirigentes, personas liberadas, contratadas y permanentes sindicales.

Queremos por ello un sindicato de participación democrática y de compromiso militante, en el que prime una dirigencia y militancia responsables para nuestra organización, y especialmente para la defensa de la política sindical y social y de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

II. Un Congreso para el crecimiento.

El 9º Congreso Confederado de la USO, desde el convencimiento de que la nueva etapa que iniciamos debe caracterizarse por el desarrollo integral de nuestro sindicato, debe garantizar un fuerte impulso al crecimiento de la USO en todas sus vertientes a partir de dos prioridades permanentes interrelacionadas y dinamizadoras: el crecimiento afiliativo y, en consecuencia, el de nuestra representatividad sindical e influencia social con una mayor presencia institucional.

Esto supone sindicalizar toda la actividad que realizamos en el sindicato y afrontar esta tarea desde un cambio en la dinámica del trabajo cotidiano, basado en la programación de la actividad, la consecución de objetivos y la evaluación permanente para la toma de decisiones y corrección de errores.

Por ello este 9º Congreso considera que hay que planificar detalladamente el trabajo y evaluar los resultados individuales y colectivos; este camino implica mentalizarnos de que es posible, además de necesario, que la prioridad de prioridades sea organizar el trabajo en la base, con las Secciones Sindicales y los Delegados, lo que supone un cambio de mentalidad radical respecto al cumplimiento del trabajo asignado.

La actividad sindical, el trabajo que realizamos desde el Sindicato tiene como objetivo principal su desarrollo y crecimiento afiliativo



y representativo y debe estar dirigido al servicio de la Sección Sindical y del Sindicato y no del Comité de empresa o Junta de personal, al ser estos órganos representativos del conjunto de los trabajadores con sensibilidades y prácticas sindicales diferenciadas.

Esto debe suponer un crecimiento de toda la USO que se dará como resultado de nuestra actuación armónica en los siguientes aspectos:

- Una actuación como Sindicato basada en el desarrollo permanente de nuestros valores y principios sobre los que se construya una Acción Sindical dinámica e innovadora con capacidad de propuesta y de respuesta.
 - Una Acción Sindical ágil y comprometida para denunciar las políticas existentes que conculcan los derechos de los más desprotegidos y excluidos del sistema, capaz de impulsar nuevas formas de participación y que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que dé respuesta a las necesidades y demandas de los más desprotegidos: inmigrantes, jóvenes, discapacitados, etc. Es decir, un modelo sindical con presencia activa en la sociedad, al servicio de las trabajadoras y trabajadores.
 - Una decidida proyección de nuestro sindicato hacia el externo, profundizando en nuestras relaciones con las instituciones, con las organizaciones sindicales y patro-
- nales, con las organizaciones políticas y sociales, así como en el diseño e implantación de una política de imagen y comunicación ágil, efectiva y con un mensaje renovado y propio, tanto para el exterior, difundiendo nuestros posicionamientos, nuestras acciones, proyectos y propuestas, como para el interno de la Organización, llevando a la afiliación la información necesaria para sentirse todos y todas en torno a un gran proyecto sindical en crecimiento.
 - El fortalecimiento de nuestras estructuras propiamente sindicales y profesionales, garantía de la acción y el contacto permanente con la afiliación y los trabajadores y trabajadoras –claves del crecimiento–, así como de aquellas estructuras referidas a nuestra voluntad de ser y estar en el espacio social de aquellos colectivos de difícil o precaria inserción en el mundo del trabajo.
 - El crecimiento en cantidad y calidad de nuestro sindicato, especialmente nuestra representatividad y afiliación, así como los recursos que permitan potenciar nuestras estructuras; haciendo de la honestidad, autonomía y eficacia las claves que nos caracterizan. Esto nos permitirá afrontar mejor los desafíos que se nos presenten y ser más eficientes en la tarea de transformación social que como sindicato tenemos encomendada al servicio permanente de nuestra afiliación y de los trabajadores y trabajadoras y del resto de la sociedad civil, para la consecución de una sociedad mejor.



Resolución

- Un esfuerzo permanente y renovado de Formación, donde lo ideológico, lo técnico, lo metodológico, lo sindical y lo profesional se integren de forma armónica. Esfuerzo que ha de apuntar a ampliar progresivamente en la dirección de una ética, una cultura y unas estructuras que ensanchen el espacio histórico del sindicalismo, que universalicen su visión y capacidad de acción, que hagan del internacionalismo y la solidaridad método y hábito ordinario del trabajo sindical, sin perder de vista nuestro compromiso sindical y social con trabajadores y trabajadoras, ciudadanos y ciudadanas sin importar su procedencia, su religión, identidad sexual, lengua o color de piel.
- Continuar desarrollando un sincero esfuerzo de unión y de unidad del movimiento sindical, priorizando el trabajo de configurar espacios de confluencia e integración en el proyecto sindical de la USO a sindicalistas y organizaciones sindicales independientes.

La afiliación como tensión permanente

La USO se marca como objetivo prioritario y permanente el crecimiento afiliativo, porque en él se funda nuestra concepción del Sindicalismo, nuestra existencia misma y nuestra viabilidad de futuro.

Crecimiento afiliativo que debemos potenciar y desarrollar como tensión permanente en todas y cada una de nuestras organizaciones, para que la gestión diaria sea el principal instrumento y estímulo para la afiliación, cuidando y desarrollando nuestros servicios, incrementando la información y la atención personalizada a nuestros afiliados y afiliadas.

Ello nos debe llevar a impulsar nuevos hábitos en el trabajo que nos conduzcan a una tensión afiliativa permanente, planificando y cuantificando el trabajo a realizar, empresa por empresa, sector por sector, evaluando los objetivos marcados y asumiendo todas las personas que desarrollamos la actividad en el día a día del sindicato el crecimiento afiliativo como tarea prioritaria.

La tensión y como consecuencia el crecimiento afiliativo es la clave potencial de nuestra Autonomía e Independencia como sindicato, ya que ello implica la consideración de la autofinanciación como un valor diferenciador e imprescindible para desarrollar la Autonomía Sindical que nos caracteriza. Autofinanciación que debe de estar sostenida mayoritariamente con recursos propios, gestionados con austeridad y total transparencia sobre el origen y destino.

Debemos comprometernos en incrementar los recursos propios por medio de la afiliación. Tenemos una gran potencialidad y debemos poner los medios para sindicalizar los resultados electorales dirigiendo el crecimiento afiliativo prioritariamente hacia donde hemos obtenido representación electoral, siendo ésta también la mejor forma de consolidar nuestra autofinanciación y crecimiento organizativo.

Programación de Objetivos

Para conseguir este crecimiento en el conjunto de nuestra Organización debemos implantar métodos y sistemas de trabajo especialmente rigurosos, basados en el principio de programación, de selección de prioridades y objetivos, de optimización de recursos humanos y materiales para el logro de los mismos y de evaluación crítica y sistemática de nuestra actividad. Y ello a todos los niveles, desde la Sección Sindical, pasando por la Federación o la Unión, hasta la Confederación. Y aplicándolos a todas, absolutamente todas, nuestras actividades: organizativas, sindicales, sociales, reivindicativas, de formación, de información e imagen, internacionales, solidarias, etc.

La representatividad y la democratización del marco sindical

Las Elecciones Sindicales son -hoy en día- el único mecanismo de la legitimación representativa para las diferentes opciones sindicales existentes en España.

Los procesos electorales realizados se han sustentado en una permanente e histórica perversión normativa protegida y desarrollada por los dos sindicatos mayoritarios con la complacencia de los gobiernos de turno.

La USO rechaza por ello la violentación a la que ha sido sometida la Libertad Sindical y considera necesaria la inmediata reforma de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que, tras casi 25 años de vigencia, está totalmente obsoleta. La nueva norma debe contemplar nuevos mecanismos de legitimación representativa, estableciendo un nuevo concepto de sindicato representativo, respetando los principios de libertad, igualdad y proporcionalidad en el tratamiento a los sindicatos a todos los efectos. Debe facilitarse así el pluralismo y la participación real del conjunto de las trabajadoras y trabajadores en los temas que les afectan.

La USO emprenderá cuantas acciones considere oportunas para lograr una verdadera Justicia, Igualdad y Libertad Sindical, el acceso a la formación continua, a las subvenciones públicas, al marco institucional y haciendo de los procesos electorales una acción cotidiana y permanente, llevando la democracia y la participación a las empresas y sindicalizando los procesos, creciendo de manera permanente y ordenada, programando objetivos, medios, estrategias, infraestructuras e instrumentos, y a tener capacidad de integración de ese crecimiento mediante la potenciación y vertebración de las estructuras internas y la adaptación permanente de las mismas a las posibilidades y necesidades de cada momento, para incidir como sindicato y con los trabajadores y trabajadoras en la conquista de nuestras reivindicaciones y objetivos.

III. Contexto socio-económico.

Análisis

El contexto global en el que celebramos nuestro 9º Congreso, es de una creciente incertidumbre sobre el actual comportamiento del crecimiento económico mundial, que está motivada en su origen en una profunda crisis del sistema financiero.

Para conocer los orígenes de la actual crisis financiera hay que remontarse a 2001, año en el que, tras el atentado contra las Torres Gemelas, los bancos centrales de todo el mundo decidieron llevar a cabo una política monetaria expansiva, bajando los tipos de interés hasta niveles históricamente bajos, con el objetivo de evitar así una posible recesión. Como consecuencia de la abundancia de dinero barato se disparó el endeudamiento, entre otras cosas, para la compra de viviendas, permitiendo incluso a través de corredores de hipotecas el acceso al mercado hipotecario a personas que no tenían la capacidad crediticia necesaria para hacer frente a sus préstamos.

Así nacieron las hipotecas de alto riesgo, o subprime. Por su parte, los bancos acreedores empaquetaron estas hipotecas y las vendieron por todo el mundo. Este proceso, conocido como titulización, tenía la ventaja para los inversores de ofrecer una rentabilidad muy atractiva, al tiempo que eran consideradas muy fiables por las agencias de calificación crediticia.

Los Gobiernos de los distintos países han puesto en marcha medidas de rescate para evitar males mayores. El Gobierno español puso en marcha su plan de rescate del sistema financiero basado en las siguientes medidas: se amplió la protección de los depósitos; se creó un fondo para la compra de activos; se posibilitó el aval de las emisiones de deuda que realicen las entidades financieras; se abrió la posibilidad de inyectar capital directamente mediante la compra de acciones o cuotas participativas, en los bancos y cajas que que tuvieran problemas, y se creó un Fondo de Reestructuración y Ordenación Bancaria (FROB) abriendo así un proceso de reestructuración del sector financiero. Para la USO, las entidades que vayan a quedarse el mercado, deberían asumir su parte e invertir en el proceso y no sólo quedarse al final con el beneficio y la nueva estabilidad que surja.

En el fondo de este problema está la mala situación de determinadas Cajas de Ahorro; cuyas soluciones deben ir por la vía de despolitizarlas y profesionalizar su gestión y por alcanzar acuerdos de fusión interregionales que, generando eficacia y sinergias, no impliquen pérdidas de puestos de trabajo; ya que

Resolución



algunos de los proyectos priman más los intereses políticos y dejan de lado la eficacia y los intereses de los trabajadores y trabajadoras. El Banco de España no debe apoyar proyectos que impliquen pérdidas de puestos de trabajo.

Desde la USO entendemos que si bien es necesario tener un sistema financiero eficiente, y ello debería notarse en que el crédito fluyese hacia las Pymes y familias, el Gobierno debería invertir sus recursos, priorizando a las personas y no a las entidades de crédito. Y estas entidades deben asumir su cuota de responsabilidad en el proceso.

¿Por qué no se utilizan estos recursos para un Plan contra la exclusión social y la pobreza que diese una solución digna al casi millón y medio de potenciales trabajadores que no perciben ningún tipo de subsidio?

Estas medidas no son la solución definitiva, ya que a partir de ellas tendremos que hacer frente a la recesión económica en la que estamos inmersos, al crecimiento de nuestro déficit público y junto a ello debe desarrollarse un profundo debate sobre el futuro de nuestro modelo económico y productivo.

Para la USO no estamos sólo ante una crisis de liquidez y de solvencia del sistema financiero provocado por la pérdida de valor de los activos de los bancos y de las entidades de crédito, sino fundamentalmente ante una crisis de la economía real y que se manifiesta de manera especial en la destrucción de empleo y en el parón de la actividad económica. Por ello deben emprenderse reformas estructu-

rales que nos preparen para una salida en positivo de la actual crisis.

Por eso en España, a los aspectos comunes de la crisis internacional se unen los derivados de nuestra propia realidad: un modelo productivo que ha quedado caduco, apoyado casi en exclusiva en la construcción y los servicios personales con bajo valor añadido, que ha mostrado ya síntomas de agotamiento de forma cada vez más clara sin que aparezcan otros de cambio a corto plazo.

El actual modelo, además de haber elevado hasta niveles insostenibles el precio de un bien básico como la vivienda, generó muchos puestos de trabajo con una remuneración inferior en línea con el tipo de bienes y servicios producidos. Este modelo donde se han acumulado plusvalías muy elevadas ajenas a las relaciones laborales, está acompañado de una desequilibrada distribución de la riqueza en contra de la remuneración de asalariados y ahora muy especialmente en la destrucción de empleo con la misma facilidad con que se creó.

Ante esta situación, la Unión Sindical Obrera, como tercera Confederación Sindical de España, quiere manifestar su voluntad de contribuir con sus propuestas a detener el drama social que están viviendo los más de 4 millones de personas que están demandando empleo. Y muy especialmente a buscar soluciones para cubrir las necesidades de aquéllos que no están percibiendo ningún tipo de prestación o subsidio.

Desde la USO entendemos que el Gobierno debe dar una respuesta al conjunto de la sociedad y ello debe suponer abrir los ámbitos del diálogo social, definiendo nuevas fórmulas que permitan y hagan posible una participación en el mismo de organizaciones como la USO con una importante presencia en sectores estratégicos para la recuperación económica de nuestro país.

A la USO, como organización sindical que tiene entre sus principales objetivos la solidaridad, nos preocupa la dimensión social que la crisis está produciendo en las familias, especialmente en aquellas que padecen el drama de desempleo y más aun cuando éstas dejan de percibir ingresos.

Por ello desde la USO proponemos medidas que deben abordarse con carácter de urgencia y que contribuirían a paliar esta situación, así como a frenar la destrucción de empleo.

La USO para afrontar la salida de la crisis en España apuesta por un profundo cambio del modelo productivo y de servicios de las últimas décadas. Nuevo modelo que debe basarse en la elaboración de productos de alto valor añadido, mejora de la productividad ligada a la calidad y estabilidad en el empleo, y formación continua, con el objetivo de obtener mano de obra más cualificada.

Propuestas de la USO

Este nuevo modelo productivo para la USO, pasa por una apuesta decidida política y económica a favor de un pujante sector industrial, reforzando el liderazgo español en sectores como el automóvil, siderúrgico y energías renovables, que requiere afrontar con decisión y coraje reformas estructurales de gran calado y magnitud para su aplicación progresiva en el corto, medio y largo plazo:

En el corto plazo:

- Medidas de choque que inyecten financiación suficiente para dinamizar el crédito para las PYMES y autónomos que permita mantener los empleos viables.
- Incentivar el consumo de las familias mediante la reducción del IRPF y la aplicación

de ayudas directas (Plan Renove de: automóvil, electrodomésticos, mueble, aislamiento térmico de viviendas...)

- Invertir en las personas por parte del Gobierno el 1% del PIB para:
 - ✓ Reforzar los regímenes de protección social (renta activa de inserción mínima y del valor del SMI en todas las CCAA).
 - ✓ Acceso al subsidio de desempleo y a la renta activa de inserción a los menores de 45 años.
 - ✓ Favorecer el acceso a la jubilación, impulsando las ayudas previas a la misma para los parados mayores de 55 años.
 - ✓ Invertir en competencias y aprendizaje, priorizando en colectivos con condiciones laborales precarias y aprovechando los tiempos de ERE para la formación y mejora de la cualificación profesional.
 - ✓ Estimular el empleo en el sector de la economía social: favorecer el cooperativismo, el autoempleo y las políticas de emprendedores.
 - ✓ Reforzar y ampliar la participación española en el Fondo Europeo de Ayuda a la Globalización.
 - ✓ Adoptar medidas políticas para reducir el impacto social de la crisis: establecer medidas de protección para los más de millón y medio de parados sin protección social y especialmente el millón de familias con todos sus miembros en paro.
 - ✓ La transformación del ICO en una banca pública que garantice que las ayudas y financiaciones del Gobierno, para el estímulo de la economía productiva, llegue a sus auténticos destinatarios. Esta banca estará orientada a vehicular los flujos económicos que desde los fondos públicos se destinen a las empresas y a las personas.

Resolución

En el medio plazo

- Fortalecer la unidad de mercado en España y en Europa.
- Diseño y desarrollo de un Plan logístico nacional que permita que los productos españoles sean competitivos en el mercado Europeo.
- Aumentar las inversiones productivas en las grandes obras de infraestructuras de futuro para el transporte de mercancías:
 - ✓ Desarrollar un entramado de autovías que conecten las terminales ferroviarias y marítimas con los polígonos industriales y centros de producción.
 - ✓ Potenciar el transporte marítimo y ferroviario que garantice un coste competitivo y seguridad de suministro a la vez que descongestione las carreteras y mejore el medio ambiente

En el largo plazo

- Consensuar un Plan Estratégico Energético Nacional de futuro para su implementación y desarrollo en las próximas décadas que contemple:
 - ✓ La garantía del suministro energético que se consume en el Territorio Nacional buscando reducir nuestra dependencia exterior.
 - ✓ Utilización complementaria de todas las fuentes de generación, para obtener un precio competitivo de la energía.
 - ✓ Sistemas de generación compatibles y respetuosos con las personas y el medioambiente.
- Aumentar la estabilidad y la calidad del empleo. Ello implica reducir las altas tasas de temporalidad existentes.
- Impulsar un Gran Acuerdo Nacional sobre nuestro sistema educativo, para reforzar y mejorar la cualificación de los RRHH, potenciando la formación profesional sectorial especializada.

- Apuesta decidida por la inversión pública y privada en I+D+i, impulsando mayor interrelación entre la Universidad y las necesidades empresariales, considerando el desarrollo y la mejora constante de los procesos productivos como parte integrante de I+D+i.
- Eliminar los obstáculos que impiden conseguir la reducción del coste de utilización del suelo industrial, infraestructuras públicas y privadas estratégicas para el empleo y dinamizadoras de éste como puertos, autopistas, zonas francas...

Para hacer posible las Propuestas del corto, medio y largo plazo el mecanismo de concertación social que debiera corregir estas situaciones está abundando en la misma y progresiva degradación al haberse mostrado ineficaz ante los problemas estructurales de nuestro modelo productivo y de relaciones laborales. Bajo la coartada del diálogo social, estamos asistiendo a la dejadez de las organizaciones sociales y del Gobierno y Administraciones de asumir su propia responsabilidad ante la crisis.

Los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva han permitido sostener por parte de los sindicatos firmantes de los mismos un doble discurso defendiendo públicamente salarios dignos, y por otro lado, firmando la moderación salarial y el aumento de la flexibilidad laboral en la negociación colectiva. El Gobierno, las patronales y los sindicatos firmantes de dichos acuerdos deberían asumir sus responsabilidades por su incompetencia para lograr acuerdos que beneficien al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Reiteramos por ello desde la USO 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, mayor inversión en I+D+i, etc.

IV. Empleo estable y de calidad.

Hacia el pleno empleo

Defendemos desde la USO un desarrollo económico que garantice una distribución equitativa de la riqueza que elimine las jornadas de trabajo abusivas y la precariedad laboral. La USO lucha por dignificar el empleo y el salario, elementos éstos imprescindibles y complementarios para el desarrollo económico en la Europa común.

La USO reafirma su apuesta histórica por el Pleno Empleo que requiere activar y operar simultáneamente sobre varios planos, tanto en el espacio nacional como en el ámbito europeo y mundial, resultando imprescindible para ello el "rol" de la CSI (Confederación Sindical Internacional) y de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) de las que formamos parte para ser capaces de contraponer la lógica del Pleno Empleo, digno y con derechos al beneficio empresarial a cualquier coste, por ello se hace necesario:

- Mantener nuestra opción histórica por el Pleno Empleo, que no es ilusoria ni utópica. Se trata de hacer posible lo necesario, apostando y tensionando todas las voluntades, instrumentos, recursos económicos y efectivos disponibles en todos los campos.
- Luchar por el Pleno Empleo, construirlo, ganarlo, defender su continuidad y adaptación permanente a las realidades cambiantes, defender nuestra razón de ser como proyecto sindical y proyecto social al que aspiramos.
- Recordar al conjunto de la ciudadanía que el Pleno Empleo es la expresión de sociedades cohesionadas que integran en sus estructuras niveles de redistribución social dinámicos, económicos y empresariales

integrados y eficientes que dan soporte a democracias auténticas.

- Una política económica que asegure un desarrollo sostenible, orientada a la creación de empleo, la ampliación de la base productiva y la demanda interna, que integre la dimensión social como parte del desarrollo, e incorpore la protección del medio ambiente.
- Los ajustes derivados de la reducción estructural del tiempo de trabajo, en lo referido a la interrelación salarios/productividad/jornada, deben ser objeto de negociación permanente en todos los ámbitos y siempre con la prioridad máxima del empleo, ya sea creación, mantenimiento y/o cualificación y estabilidad del existente. Eliminación de las horas extras y el pluriempleo, desde la consecución de un salario digno y suficiente.
- La elaboración de Planes de Reindustrialización territoriales que establezcan prioridades sectoriales, estrategias y estímulos inversores, promoción de las empresas, mayores esfuerzos aplicados en investigación, desarrollo e innovación.
- Una apuesta franca y decidida de apoyo y promoción de las formas más solidarias de la economía social con objetivos de servicio público, social o colectivo, como son las cooperativas, y las sociedades laborales, donde prima el capital humano.
- Incentivación de los contratos de relevo y posterior incorporación de éste personal a indefinidos con las máximas garantías para los trabajadores o trabajadoras afectados.
- Reducir las tasas de temporalidad y precariedad en cualquiera de los sectores o actividades fruto de los diferentes modelos de contratación, constituye un compromiso irrenunciable para lograr el pleno empleo digno y con derechos. En las Administraciones Públicas debe elevarse la tasa de reposición por encima del 100% y que la Oferta de Empleo Público recoja las vacantes reales.

Resolución

- Combatir y erradicar la economía sumergida y la precariedad laboral de los colectivos más desfavorecidos (inmigrantes, jóvenes, etc.) denunciando pública y judicialmente a las empresas o particulares que cometan abusos y perpetúen situaciones irregulares en el ámbito laboral.
- Potenciación de la Formación Profesional en sus tres subsistemas: inicial, continua y ocupacional, como un instrumento eficaz de mejorar la cualificación y acceso al trabajo, con una gestión transparente y bajo control público de los fondos, programas, resultados, etc., destinados a ella.
- Adoptar medidas activas de lucha contra el paro en favor de quienes buscan empleo por vez primera; los parados de larga duración y la reinserción de las personas mayores de 45 años, etc.

Propuestas para mejorar la calidad del empleo

Seguimos asistiendo a un uso abusivo y con frecuencia inadecuado de la gran variedad de contratos temporales existentes, sin ajustarse realmente al principio de causalidad de los mismos. Ello pone de manifiesto la debilidad estructural de nuestro mercado laboral, que ante la crisis económica sólo responde destruyendo empleo.

En España existe una elevada temporalidad, en torno a un tercio del empleo, que duplica la media de los países de la UE, siendo por tanto un problema que afecta al conjunto de los sectores y actividades económicas.

La Directiva relativa al Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo de duración determinada, reconoce que “los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores”, y “contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento”, mientras que “los contratos de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores”.

Por tanto todo contrato debe presuponerse como indefinido, salvo que se acredite fehacientemente la causalidad de otro tipo de contratación.

La reforma que necesita nuestro mercado laboral pasa por:

La USO confrontará cualquier propuesta, venga de donde venga, sobre abaratamiento del despido ya que está demostrado que ello no genera nuevo empleo, ni mantiene el existente. Sólo contribuye a flexibilizar más aun nuestro mercado laboral.

Cualquier reforma de la estructura de nuestro mercado laboral tiene que pivotar sobre la calidad y la estabilidad del empleo, y ello implica reducir las altas tasas de temporalidad y de rotación. Más contrataciones temporales no implican más puestos de trabajo, sino un mayor gasto en prestaciones sociales al finalizar los mismos.

Lo primero, el empleo

El empleo es elemento central del trabajo digno, por ello su mantenimiento y promoción ha de ser prioritaria. Hay que considerar las soluciones que favorezcan el mantenimiento del actual empleo, hacia ellas deben dirigirse las políticas activas, para que a partir de consolidar el empleo existente, que es el primero y generador de derechos sociales, se den pasos hacia la creación de empleo. Por tanto hay que reformar los sistemas actualmente vigentes emprendiéndose mejoras tendentes a:

- Garantizar la transición del empleo inestable al estable;
- Mejorar la protección de las personas que ocupan puestos de trabajo no estables;
- Clarificar las razones objetivas que permitan la contratación temporal reforzando el principio de causalidad de los contratos de duración determinada.
- Imposibilitar la acumulación –casi indefinida- de contratos temporales. Para ello debe establecerse cláusulas que conviertan en indefinidos las acumulación de estos contratos, ya que por su propia naturaleza

y continuidad en su ejecución han perdido dicha condición.

- Debe garantizarse la igualdad de derechos de los trabajadores y trabajadoras acogidos a esta modalidad tanto en materia salarial como en el conjunto de condiciones laborales o mejoras sociales que establezcan los Convenios Colectivos.
- Prioridad del personal contratado bajo esta modalidad a cubrir puestos estables en las empresas.
- Debe diferenciarse la cotización empresarial entre los contratos indefinidos y los temporales, ya que éstos conllevan una mayor utilización de la prestación por desempleo de la que deben responsabilizarse los empleadores. Una correcta aplicación de los contratos formativos para que conduzcan realmente a completar la formación inicial de la juventud y faciliten su incorporación al mercado laboral en condiciones dignas, y no como hasta ahora en condiciones de extrema precariedad y abusando de la poca formación existente sobre temas laborales.
- Incentivar la creación de puestos de trabajo estables y que deben cubrirse mediante contratación indefinida.
- Promover una mayor estabilidad en la inserción laboral de jóvenes a través de los contratos de relevo indefinidos y de la conversión en indefinidos de los contratos de formación y de prácticas.
- Dotar de estabilidad laboral y cobertura social a las actuales formas de iniciarse en la actividad investigadora.
- Al hablar de empleo estable y de calidad debemos trabajar activamente para promover en las empresas como un valor social de primer orden las conductas que potencien la salud tanto psíquica como física de todos los trabajadores y trabajadoras. Numerosos estudios han demostrado que la prevención es un valor rentable social y económicamente en una empresa.

- La sensibilización Sindical frente a la prevención de riesgos: La experiencia nos ha demostrado que el mejor método de trabajo para la sensibilización y el compromiso de los trabajadores y trabajadoras frente a la prevención de riesgos pasan por una información y formación de calidad. Para poder ofrecerla es indispensable el trabajo en equipo de los responsables de los distintos gabinetes y/o secretarías de salud laboral del sindicato, para intercambiar experiencias y poder elaborar propuestas de trabajo que finalmente puedan ser evaluadas. Por ello se deben crear y potenciar equipos de trabajo de salud laboral en todos los ámbitos del sindicato: Confederación, Uniones Regionales/Nacionales y Federaciones Estatales coordinados por la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medioambiente.

Acceso al empleo de las personas con discapacidad

Poder trabajar es un derecho de toda la ciudadanía, pero cuando se trata de personas con discapacidad se convierte en una necesidad de primer orden en tanto se les da la oportunidad de ejercer su derecho a integrarse de una manera plena en el mundo del trabajo, incorporándose de manera natural a un entorno social lo más normalizado posible.

España ha asumido el compromiso de la integración laboral de los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad, por medio, entre otros cauces, de la cuota de reserva o cupo mínimo de contratación, que encuentra su razón de ser en el principio de igualdad de oportunidades enunciado por el art. 4 del Convenio 159 de la O.I.T., de 1 de



Resolución

junio de 1983, formando parte del apoyo a la integración de las personas impedidas en el mercado laboral abierto, citado en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución de 3 de diciembre de 1982.

Sin embargo, la realidad nos demuestra que las personas con discapacidad continúan padeciendo serios y graves problemas para encontrar un puesto de trabajo adecuado. Las estadísticas extraídas de la Encuesta de Población Activa revelan que aun cumpliendo el cupo de reserva, las personas con discapacidad ocupadas sólo cubrirían aproximadamente el 9 por 100 de las necesidades actuales de empleo de este colectivo. El problema se agrava cuando se constata pública y notoriamente un alto grado de incumplimiento del cupo de reserva entre las empresas y Administraciones Públicas, obligadas en gran medida debido a una cierta y constatada pasividad de la Administración competente y a pesar de las sanciones legalmente prevista.

Por tanto se hace necesario no sólo demandar de la Autoridad Laboral la aplicación efectiva en el cumplimiento del cupo de reserva y/o de las medidas alternativas, sino exigir de las empresas la obligación de cumplir sus obligaciones en esta materia.

Los Centros Especiales de Empleo deberán ser supervisados para que no utilicen su singularidad para hacer competencia desleal al resto de empresas, al tener sus trabajadoras y trabajadoras la condición de personas con discapacidad.

Diálogo Social

La Unión Sindical Obrera considera que el diálogo social debería ser un buen instrumento para ayudar por parte de todos los agentes sociales a aportar soluciones que ayuden a remontar la situación de nuestro mercado laboral y de nuestro sistema productivo. Por ello reclama la apertura del mismo a organizaciones como la USO, tercer sindicato en España, que cuenta con una notoria implantación en el conjunto del estado, y en muchos de los considerados sectores estratégicos, pues sólo

desde un amplio y generalizado consenso se podrán desarrollar medidas eficaces para todos. Medidas, algunas de choque, y otras a medio y largo plazo, que doten de estabilidad, mejoren la situación de nuestro mercado laboral, reactiven nuestra economía y generen confianza.

La USO considera una medida equivocada la segmentación que se está produciendo del llamado diálogo social, ya que el empleo no es ajeno a la crisis económica, ni al estancamiento del crecimiento de nuestro PIB, ni a la falta de una política industrial, energética o de transportes. Debe armarse un conjunto de medidas que vayan más allá de generalidades.

La salida de la crisis hace necesario en nuestro país un nuevo modelo económico y de diálogo social, así como la coordinación con las comunidades autónomas y lo distintos departamentos ministeriales.

La USO reclama que se emprendan medidas urgentes que frenen la continua pérdida de puestos de trabajo. Ello implicaría asumir políticas de austeridad en el gasto en todas las Administraciones Públicas, para así garantizar una mayor y mejor protección social, desarrollando políticas de cohesión territorial; transformando el incremento del gasto en inversiones que perduren en el tiempo, y abordando el cambio de modelo productivo, sustentándolo preferentemente en los ámbitos industriales, para lo que es necesario un Plan Estatal Industrial que aborde el desarrollo de nuevos sectores industriales con un incremento de la Investigación, la Innovación y el Desarrollo; un Plan energético Nacional y de Logística de Transportes. Así como la coordinación a través del Ministerio de Economía y Hacienda de la actividad de los Ministerios de Fomento, Trabajo, Ciencia e Innovación y Política Territorial.

Las soluciones a la crisis no pueden recaer exclusivamente sobre las espaldas de la población trabajadora. Por ello reclamamos al Ejecutivo que el diálogo social sea un instrumento al servicio de toda la ciudadanía. Para ello debe ser abierto y realizarse con voluntad de alcanzar medidas eficaces y estructurales para la mejora de nuestra situación económica.

ca y del empleo y que garanticen la protección social de los trabajadores y trabajadoras. Es en épocas de crisis cuando las políticas solidarias son más necesarias.

V. Políticas Sociales:
Educación, Familia, Medio Ambiente, Fiscalidad, Vivienda e Inmigración y movilidad.

Educación

Reconocido en nuestra Constitución el derecho de todos los españoles a la Educación, la USO considera que su ejercicio debe configurarse mediante un modelo educativo que:

- Considere la educación como un derecho de la persona, a la que ha de dotar de capacidad de juzgar y actuar libremente. Por ello debe compensar las carencias de origen socio-ambiental, favorecer el desarrollo potencial de que cada persona sea capaz y favorecer su promoción social haciendo compatibles su vocación profesional, su libertad y sus aptitudes individuales con las necesidades de la sociedad.
 - Fomente una educación para la convivencia y la integración de las personas y por tanto contraria a cualquier tipo de discriminación de carácter sexista, racista, religioso o xenófobo.
 - Defienda un sistema educativo de calidad y gratuito que, armonice la existencia de centros públicos, privados concertados y privados, reflejo del pluralismo escolar y social, sea garante de una verdadera libertad de enseñanza.
 - Garantice una auténtica igualdad de oportunidades para acceder al sistema educativo especialmente en la etapa correspondiente a la educación infantil, lo que hace necesario que las administraciones competentes financien la existencia y mantenimiento de plazas escolares en esta etapa.
- Forme y capacite al alumnado para el posterior desempeño de una profesión o el acceso a los estudios superiores, por lo que se hace necesario un fuerte impulso al desarrollo de la Formación Profesional.
- Hoy más que nunca se hace necesario alcanzar el ansiado Pacto Social por la Educación, reclamado desde tantos frentes. Para la USO, este Pacto, en el que tendrían que estar representados todos los agentes sociales, debería asentarse sobre los siguientes puntos básicos:
- Prioridad presupuestaria de la educación en los Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
 - Igualdad en el desarrollo de las competencias educativas con el fin de que las Comunidades Autónomas cuenten con los medios necesarios para poder llevar a cabo los sucesivos cambios legislativos.
 - El respeto al pluralismo en materia educativa. No debe convertirse la educación en un instrumento demagógico de batalla política. Desde el respeto debido a todas las sensibilidades, la USO ha reiterado que el respeto al pluralismo en materia educativa, tal y como aparece en nuestra Constitución, debe implicar el reconocimiento de la complementariedad de los centros públicos y privados concertados y, por tanto, ambos deben incluirse en la definición del mapa escolar, configurando la red de centros sostenidos con fondos públicos.
 - Potenciar un sistema de formación docente más exigente, completo y ajustado a la evolución natural de la sociedad, adaptando la formación y competencia de los/as futuros profesionales a las demandas educativas de la sociedad del siglo XXI (formación en materia de Igualdad, Nuevas tecnologías, Idiomas, Medio Ambiente, etc. de forma transversal).
 - Garantizar el equipamiento de los centros educativos, adaptados a las nuevas asignaturas, necesidades educativas del alumnado, diversidad cultural, diversidad lingüística, etc., del alumnado actual (equipamiento informático, laboratorios de idiomas, pizarras digitales, salas para teleconferencias, etc.).

Resolución

Familia: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

España ha venido registrando una de las tasas de natalidad y crecimiento demográfico más bajas del mundo. Este dato, al margen de sus causas, es de extrema gravedad. Este déficit demográfico, de no corregirse, puede tener consecuencias negativas a medio y largo plazo, referidas éstas al sustento de las estructuras de protección social, a los niveles de actividad, consumo y empleo. Gracias a la incorporación de personas inmigrantes se ha alejado de manera considerable la quiebra de las estructuras de la protección social en nuestro país.

Una de las causas de nuestro déficit demográfico es, a su vez, el reflejo de la incertidumbre hacia el futuro que sienten amplios sectores sociales en razón a las altas tasas de paro, lo incierto e inestable de las perspectivas del empleo, los altos costes de la vivienda, etc.

Incertidumbre más que lógica, definida en recientes estudios sociológicos como objetivo “miedo al futuro”, y que se ve agravada por ser España el país de la UE con el más bajo nivel de protección a la familia y estímulo al desarrollo familiar.

Por tanto se hace necesario mejorar la actual legislación para potenciar la plena conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ello desde la USO apoyamos el desarrollo de un Plan Integral de apoyo a todo tipo de familia que contenga medidas en los ámbitos de la política fiscal, vivienda, prestaciones sociales por menores a su cargo, servicios sociales, protección de la infancia, a las personas dependientes, etc.

El aumento de familias en las que varios de sus miembros trabajan necesita verse acompañada de un reparto equitativo de dichas responsabilidades familiares y domésticas entre todos sus componentes. Hoy por hoy son las mujeres quienes siguen en la mayoría de los casos acumulando tales responsabilidades. Tal circunstancia viene, de otra parte, a coincidir con momentos claves en que uno de los miembros tiene que simultanear la crianza y la educación de los hijos con etapas decisivas para sus oportunidades laborales y para su carrera profesional o cuando coincide que algún miembro de la familia tiene miembros dependientes a su cargo. Las consecuencias son muy negativas:

doble jornada laboral y doméstica, renuncias desde el punto de vista de su desarrollo profesional, abandono del mercado de trabajo y problemas para otras actividades de participación en la vida política, sindical, económica, social y cultural.

Hace falta incidir con mayor énfasis en los nuevos problemas de compatibilidad de las responsabilidades familiares y del desempeño de las actividades laborales y profesionales, eliminando los obstáculos que todavía persisten y, en particular, para fomentar una nueva cultura de corresponsabilidad y una mayor participación en el ejercicio de las tareas por parte de todos los integrantes de la unidad familiar.

Promover y potenciar medidas que faciliten la conciliación familiar. Habiéndose demostrado éstas, como fórmulas que además de facilitar la vida personal y familiar reinvierten de forma directa, y proporcional, en una mayor y mejor productividad laboral.

A través de la negociación colectiva y una necesaria reforma normativa, debe poder alcanzarse una flexibilización laboral y de horarios adaptada a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, del disfrute de los permisos parentales, primar la consecución de objetivos por encima del “tiempo de trabajo”, favorecer la movilidad interna en las empresas para poder acogerse a horarios más compatibles con la vida familiar, recoger como obligatorio el disfrute del permiso paternal ampliando el número de días de los permisos paternales hasta conseguir que se equipare con el permiso maternal y luchar contra las diferencias salariales. Establecer cláusulas de acción positiva y potenciar la formación profesional continua inicial que facilite la incorporación de la mujer en aquellos sectores en que se encuentra subrepresentada, programas específicos de formación como vía para su reincorporación a la vida laboral después del disfrute de permisos o excedencias.

Se hace imprescindible incluir a los hombres en este campo, propiciando en los mismos la utilización de los permisos y beneficios que se deriven de medidas de conciliación, con la finalidad de promover la corresponsabilidad real en las familias.

Sanidad

Desde la USO reconocemos el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a una sanidad pública de calidad.

Este derecho que tenemos constatado en la Constitución Española, no es sólo un derecho de los ciudadanos/as sino también una obligación de todos los poderes públicos.

Las recientes incorporaciones de las empresas privadas como proveedoras de las prestaciones sanitarias, están provocando en gran medida una dejadez preocupante por parte de la sanidad pública.

La USO exige que la sanidad pública sea más eficaz y que se lleve un control estricto tanto en las listas de espera como en la falta de camas y la aglomeración en las urgencias.

Con políticas medioambientales

El desarrollo económico no puede sustentarse sobre la idea que es inevitable el deterioro del medio ambiente. El binomio desarrollo económico-destrucción de la naturaleza, debe ser combatido y desterrado.

Es posible un desarrollo armónico y no deprecador con el entorno. El cuidado de nuestros espacios naturales y la recuperación de los dañados no sólo no frena el crecimiento económico, sino que supone un acicate social, cultural y turístico que estimula el crecimiento económico en esas áreas, al tiempo que señala el camino a transitar.

El cuidado de la naturaleza, la protección de nuestro patrimonio histórico, arqueológico y etnográfico, es una garantía de futuro, es trabajar para legar un mundo mejor, más vivible. El trabajo, el empleo, el desarrollo económico, debe procurarse con el máximo respeto a nuestro medio ambiente.

La preservación del Medio Ambiente es también un objetivo sindical y social de la USO, por responsabilidad con las generaciones venideras a tenerlo y disfrutarlo, por defender el espacio común de vida de todos y porque hay que poner límites al largo proceso de destrucción y mercantilización de la naturaleza.

La USO elaborará propuestas para que se realicen políticas medioambientales apostando claramente por:

- Intensificar la adopción de fuentes de energía renovables que permitan una sustitución ordenada de aquellas otras fuentes de energía más nocivas para el medio ambiente.
- Aplicación rigurosa de técnicas limpias y eficientes en la utilización de distintas fuentes de energía.
- Concienciación social del uso racional y eficiente de la energía.
- Incrementar el uso de productos reciclables y reutilizables.
- Concienciación de la reutilización del agua en las grandes ciudades, en el campo y en la industria
- Rechazar la especulación urbanística e inmobiliaria, denunciar públicamente y exigir medidas concretas contra esta forma insolidaria de conseguir beneficios.
- Reclamar medidas favorables a la rehabilitación de inmuebles sin especulación inmobiliaria, limitando así el consumo innecesario de suelo, nuestro capital más genuino.
- Fomentar el uso de transportes medioambientalmente sostenibles, principalmente en las ciudades (transporte colectivos: autobuses, metro. Transporte ecológico: bicicleta, etc.).
- Cumplimiento de los acuerdos internacionales sobre la materia, así como, de las normas jurídicas y su tutela efectiva.

Fiscalidad

La USO considera necesaria la reforma del impuesto sobre la renta, porque el actual IRPF funciona sólo como un impuesto sobre las rentas del trabajo, mientras que los otros grandes ingresos pueden evadirse legalmente. Esta actuación significaría, un aumento de la presión fiscal, pero solamente para aquellos que detentan rentas muy altas

Resolución

y que ahora se encuentran en una situación legal de privilegio.

Necesitamos una reforma fiscal a fondo que busque que las personas coticen en función de su renta real. Se hace más necesario que nunca una mejor y más justa redistribución de la riqueza.

Esta reforma debería buscar la transparencia, la simplicidad y claridad, favorecer el ahorro, la inversión productiva a largo plazo y apoyar a las familias.

A tal fin los órganos confederales elaboraran una propuesta para hacerla llegar a los distintos grupos parlamentarios.

Vivienda

Desde la USO estamos a favor de incentivar el mercado de alquiler y facilitar el acceso a una vivienda digna, pero conviene recordar que el problema no sólo es de acceso, sino del mantenimiento de la capacidad adquisitiva del salario para afrontar los pagos de las hipotecas y poder llegar a fin de mes.

La solución al problema de la vivienda debe ser estructural y no coyuntural, y sus efectos los veríamos en el medio y largo plazo, algo que los políticos no suelen considerar, buscando rentabilidad de sus acciones en el inmediato. Ello pasa por dotarnos de un amplio parque de viviendas en régimen de alquiler cuya construcción debe recaer sobre las Administraciones Públicas o la adquisición de las ya existentes en el mercado por un coste igual al de la vivienda protegida.

Inmigración

Los movimientos migratorios constituyen un fenómeno de dimensión internacional inherente al actual orden económico mundial, que lleva a distintas sociedades y grupos de personas a cambiar el lugar donde habitar, por impulsos vitales de supervivencia o huyendo de situaciones adversas.

La inmigración es una realidad, estamos acompañados de nuevos trabajadores y trabajadoras, su integración y con ello su participación activa en el sindicato no es una aventura lejana, es un hecho que cada vez más se convierte en realidad, y la USO debe atender con eficacia esta nueva situación, debemos abrir las puertas de la organización y salir a buscarlos, ofrecerles nuestros servicios, demostrarles que las palabras integración, solidaridad, inserción, etc., no son retóricas, son palabras sentidas que forman parte de nuestros valores sindicales, que les queremos entre nosotros y por supuesto que les queremos afiliados y organizados en la USO con el objetivo de que, por sí mismos, puedan activamente participar y decidir su propio destino.

Para ello la USO tiene que seguir con su política social de los últimos años, hay que desarrollar campañas hacia el interno del sindicato, con el objetivo de concienciarnos acerca de lo que implica la recepción de trabajadores y trabajadoras inmigrantes, evitando imágenes sensacionalistas y la difusión de estereotipos, explicando y conociendo las causas de la inmigración, y nuestra historia como pueblo que ha recibido la aportación de muchos gru-



pos humanos y culturales, y hacia el exterior, difundiendo las actividades y los servicios del sindicato que resultan muy útiles para la persona trabajadora inmigrante.

En el caso de las mujeres inmigrantes, la USO ha de denunciar y luchar contra la violencia de género extrema que supone el tráfico de mujeres y niñas que son obligadas a prostituirse. Exigiremos la protección efectiva de las víctimas amparándonos en la Ley Orgánica 1/2004 contra la violencia de género. Desarrollaremos estrategias específicas, para la formación y el acceso al empleo.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras del hogar, sector éste que constituye una de las principales actividades de las mujeres inmigrantes, debemos promover acciones encaminadas a exigir una regulación que equipare sus derechos con el Estatuto de los Trabajadores, acabando con situaciones discriminatorias respecto a cotizaciones, prestaciones derivadas de la relación laboral, tiempos de trabajo, horas extraordinarias o periodos de descanso.

Los temas de inmigración no siempre son fáciles, no podemos considerar el mundo de la inmigración sólo bajo el punto de vista sindical, es decir a las personas inmigrantes únicamente en su condición de persona trabajadora; evidentemente, somos una organización sindical, pero no conviene olvidar que este colectivo está en tierra extraña, en condiciones de vida hostiles, que están muy solos, y que en muchos casos están explotados por sus patrones. Por eso cuando atendemos a estos compañeros su problemática laboral en el sindicato, no debemos de olvidar esa otra realidad que no se comenta pero que se vive en silencio y con la que también debemos sentirnos comprometidos. Por ello la USO tiene que apoyar la integración social de la población inmigrante, que debe estar basada en la convivencia cívica y en el respeto al marco constitucional y a los derechos democráticos, culturales y sociales.

La USO trabajará en todos sus ámbitos para luchar contra la discriminación hacia la población inmigrante, denunciando y combatiendo la explotación, contribuyendo a la creación y estabilización del empleo, a la mejora de las

condiciones de trabajo, fomentando la integración plena en la sociedad, con igualdad de oportunidades en el empleo en la relación laboral, en las prestaciones sociales, combatiendo las actitudes racistas y xenófobas, promoviendo políticas integradoras también en el marco normativo e integrando en nuestras estructuras a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Movilidad

El transporte constituye hoy un elemento fundamental para las políticas energética y medioambiental y las infraestructuras públicas. Es por tanto, un sector básico para la economía y para promover el cambio de modelo productivo, siendo un sector necesario para la cohesión económica, social, territorial y de interés específico en el ámbito laboral.

La importancia que cada día está adquiriendo el transporte en la calidad de vida de la ciudadanía y la índole de aspectos relacionados con la movilidad como (contaminación medioambiental, congestión del tráfico vial, accidentes laborales, efectos sobre la productividad de la economía y otros varios), hace necesaria:

- Una Ley de movilidad, que asegure la incorporación del transporte público y colectivo en los nuevos planeamientos urbanísticos y permita una mejor gestión y eficacia de los recursos destinados a la movilidad.
- Un nuevo modelo de movilidad que contemple los factores territoriales, sociales y medioambientales para solventar los múltiples problemas derivados de los largos desplazamientos diarios de los trabajadores y trabajadoras a los centros de trabajo facilitando el acceso con transporte público a los diferentes polígonos industriales.
- Afrontar la problemática de la movilidad de población trabajadora como elemento sustancial de mejora en los Convenios Colectivos, a través de fomentar la opción preferente del uso del transporte público.

Resolución

VI. La Solidaridad.

Solidaridad como base y esencia del Sindicalismo

La Solidaridad debe ser un valor moral y ético que define de nuestra concepción del sindicalismo, un método de acción cotidiana y una clave de respuesta a los desafíos del presente para el futuro porque es la base y la esencia misma del Sindicalismo. Para la USO es inequívoco el texto de la Constitución Española afirmando que somos un Estado Social y Democrático de Derecho.

Reafirmamos por tanto nuestra voluntad de seguir construyendo un Proyecto Sindical Solidario, especialmente con los sectores más discriminados y desprotegidos.

Defensa del sistema público de protección social

Nuestra convivencia social está basada en un Sistema Público de Seguridad y Protección Social de Reparto Solidario, que hace que nuestra sociedad sea más humana pese a las innegables insuficiencias. Ese imperativo de la Solidaridad desde la USO lo concretamos en algunas cuestiones de fondo:

- La defensa a ultranza de nuestro SISTEMA PÚBLICO DE PROTECCIÓN SOCIAL, de su mejora, su viabilidad y su extensión universal. Un sistema que garantice una sanidad universal de calidad y gratuita, unas pensiones dignas y unas prestaciones sociales solidarias y suficientes.
- Por ello la USO reitera su posición de defensa del Sistema tan constantemente amenazado y agredido, así como de oposición frontal a las tentativas de recortes y de privatización que pudieran quebrantar los supuestos máximos de equidad y redistribución social, y por tanto la columna

vertebral misma de una sociedad justa y solidaria.

- La USO manifiesta su defensa de los servicios públicos acorde con el modelo social europeo, frente a los intentos privatizadores y su repercusión negativa en la calidad del servicio y del empleo. Los servicios públicos fomentan los valores comunes de solidaridad, igualdad y no discriminación, así como la competitividad, el desarrollo económico sostenible y la cohesión social y territorial como instrumento básico de la solidaridad interterritorial.
- Mantenimiento de la Caja Única de la Seguridad Social.
- Mejorar y racionalizar la gestión sanitaria y hospitalaria, humanizar al máximo la atención a los y las pacientes. Hay un déficit objetivo en ese terreno, que se exagera con objeto de devaluar el papel de la sanidad pública, y los sindicatos tenemos la obligación -desde dentro- de contribuir a su superación.
- La progresiva ampliación de prestaciones sanitarias en el campo de las enfermedades mentales, deficiencias psíquicas y físicas.
- La mejora de la calidad de la asistencia sanitaria, con especial desarrollo a la medicina preventiva y medicina del trabajo.
- El control del consumo de medicamentos, para lo cual será necesario el desarrollo de la educación sanitaria en medicina preventiva y mejora de la calidad de los servicios sanitarios.
- La defensa de un Régimen de Pensiones Públicas basado en los principios de Solidaridad, Reparto y Universalidad, con expreso rechazo a la imposición de Planes de Pensiones Privados que detraen, sin consentimiento de los empleados y empleadas, de su nóminas las aportaciones a ellos como salario diferido y que suponen una auténtica sangría de ingresos públicos y perjudican seriamente al Sistema Público de Pensiones que tendrá menos ingresos y menos recursos económicos para garantizar las prestaciones.

- Rechazar expresamente la obligación de suscribir Fondos de Pensiones en las Administraciones Públicas.
- La garantía de las Pensiones a medio y largo plazo está vinculada al futuro del Empleo. Es por ello que, en las actuales circunstancias de alto desempleo y precariedad laboral, rechazamos futuros recortes de las pensiones basados en la ampliación de los periodos mínimos de cotización.

Valoramos lo que tiene de positivo en términos de voluntad política el llamado "Pacto de Toledo". Expresamos, no obstante, nuestra preocupación por la ambigüedad calculada de dicho pacto y reclamamos para la real viabilidad del mismo la separación de las fuentes de financiación, y requerimos que las dotaciones al Fondo se realicen dedicando todo el excedente a este fin.

Defensa de la cohesión económica, territorial y social

El Estado de bienestar en España, a pesar de sus carencias y menor porcentaje de gasto sobre el producto interior bruto que la media europea, constituye un capital social que ha permitido avances sociales importantes convirtiéndose en la columna vertebral sobre la que se sustenta la sociedad democrática que facilita la paz social, la integración política y el desarrollo económico; por ello la USO, impulsará:

- Consolidar y ampliar la cobertura que recibimos del estado de bienestar como tarea prioritaria para la USO, que en la situación actual de recesión económica se hace más necesaria que nunca para defender un modelo social basado en la igualdad de derechos y prestaciones de los trabajadores.
- La eficacia de nuestro sistema de protección social en la redistribución de renta y en la reducción de la pobreza, especialmente durante la vejez y otras contingencias como la discapacidad o el desempleo. Es evidente que sigue siendo necesario profundizar en la mejora y extensión de la protección social.

- Corregir las desigualdades entre la ciudadanía y compensar la pérdida del peso de las rentas del trabajo producidas en España en la última década, desarrollando políticas públicas de redistribución de la renta nacional a través de mayores dotaciones de gasto público en educación, sanidad, protección social, pensiones, atención a la dependencia, servicios sociales, familia y vivienda y demás necesidades básicas de la ciudadanía.

- El desarrollo del Estado de las Autonomías inspirado en el reforzamiento y profundización de los principios de solidaridad, cooperación, cohesión social y territorial.

La Solidaridad en la actividad de la USO

- La Solidaridad en la Acción Sindical nos lleva a considerar ésta como un eje transversal de la Negociación Colectiva y la Concertación Social, supone estructurar nuestra estrategia sobre la primacía del Empleo y su calidad, la defensa de los sectores de población más desfavorecidos.
- Potenciar la Solidaridad mediante el desarrollo de estructuras y servicios para las personas más desfavorecidas, a través del trabajo de la Secretaría para la Igualdad y a través de la acción sindical en todas las estructuras potenciando la implicación y responsabilidad por parte de toda la Organización, con respecto a los colectivos en riesgos de exclusión y vulnerabilidad.
- Seguir trabajando por la construcción de una Unión Europea basada en la Solidaridad en su interno y en sus relaciones con el conjunto de Europa y los países empobrecidos.
- La Solidaridad es la piedra angular sobre la que construir un nuevo Sindicalismo y un nuevo movimiento sindical internacional, concebido como un amplio Movimiento Social de Trabajadores y Trabajadoras que dé contenido y respuesta a los retos sociales que trae consigo la globalización.

Resolución



SOTERMUN, el alma solidaria de la USO

Solidaridad para ser humanos. Compartir como única forma digna de vivir en este nuestro mundo de desigualdad e injusticia.

Y como forma concreta de expresar esa solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras de los países desarrollados con los países empobrecidos, la USO fundó en 1994 su ONGD "SOTERMUN" (asociación de solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de los países empobrecidos) como un imperativo de conciencia y como instrumento de apoyo y acción en la lucha por un Orden Social y Económico Mundial realmente justo y solidario, construido entre todos y para toda la Humanidad.

Fomentar por tanto y acrecentar SOTERMUN entre los trabajadores y trabajadoras es también nuestra tarea y compromiso para hacer un esfuerzo real de Cooperación al Desarrollo y de Fomento de la Solidaridad Internacional, prioritariamente la solidaridad entre y con los trabajadores y trabajadoras de los países empobrecidos y sus organizaciones. Y concretar esa solidaridad en el apoyo a la potenciación de las organizaciones sociales y sindicales, a la formación de cuadros y militantes, a sus esfuerzos para llevar adelante proyectos co-

operativos y de economía social que mejoren sus condiciones de vida -educación, salud, vivienda, empleo, justa distribución de la riqueza- y su capacidad de auto-organización, como claves del desarrollo y la integración social de sus países.



VII. Acción Internacional.

Este 9º Congreso Confederado se celebra por primera vez en un contexto de inserción plena de la USO en las estructuras y escenarios internacionales más importantes del mundo. Normalización que se produce a finales de 2005 con la afiliación de pleno derecho de la USO a la CES (Confederación Europea de Sindicatos). En mayo del 2006 con la afiliación de pleno derecho de la USO al TUAC (Comité Consultivo Sindical ante la OCDE). Y en noviembre de 2006 con el Congreso Constituyente de la CSI (Confederación Sindical Internacional), unitaria y pluralista, en cuyo proceso de gestación la USO jugó un papel destacado y de la que es miembro fundador.

Esa inserción plena de la USO en la escena sindical internacional, junto a casi 200 millones de trabajadores y trabajadoras organizados en el mundo, supone un desafío a nuestra capacidad de propuesta, de alianzas y de acción en la escena sindical internacional, tanto a nivel confederal como a nivel de las estructuras profesionales, y también una gran plataforma y un gran impulso al crecimiento afiliativo y representativo de la USO en su ámbito natural para alcanzar cuanto antes la condición de sindicato más representativo.

En un contexto de globalización

La internacionalización de la economía, de las finanzas, del comercio, y de las relaciones políticas, sociales y culturales, ha ido configurando la actual "globalización". Ésta, tutelada bajo un modelo neoliberal, ha promovido un

total desorden, con reglas insolidarias que han propiciado más pobreza y mayor desigualdad, que ha condenado a millones de personas al desempleo y a la miseria, que ha fracasado en la protección del medio ambiente, y ha proporcionado a las empresas multinacionales nuevas oportunidades para debilitar la legislación social y laboral nacional e internacional.

La globalización ha demostrado que la acumulación de poder económico en un número cada vez menor de individuos y países provoca mil formas de sufrimiento humano para una parte mayoritaria de la población y países del planeta y que no sirve para la consecución de las necesidades básicas y las aspiraciones de la ciudadanía y de sus familias a una vida digna.

Es por tanto una globalización fracasada y que no sirve para la consecución de las necesidades básicas y las aspiraciones de la ciudadanía y de sus familias a una vida digna.

Frente a este modelo la USO propugna una globalización justa, con dimensión social, que ponga la dignidad del trabajo y de la persona en el centro de las políticas, con absoluto respeto a los derechos humanos, con responsabilidad democrática, con protección social e igualdad de género, y con reglas internacionales con mecanismos coercitivos y de control para que las empresas apliquen su responsabilidad social y su respeto a la legislación nacional e internacional.

Para ello la USO considera imprescindible el nuevo papel que debe desempeñar la OIT, así como la unidad del sindicalismo mundial para la necesaria interlocución y el nuevo y democrático gobierno de la globalización.

Con la Confederación Europea de Sindicatos

La USO es parte integrante de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), de su identidad unitaria y pluralista, de sus acciones y objetivos, y su aporte decisivo al proceso europeo y al proceso unitario del sindicalismo mundial.

Somos parte por ello de los 60 millones de personas trabajadoras organizadas en la

CES con la clara determinación de potenciar la Europa Social, y de luchar y rechazar las políticas neoliberales que pretenden una mayor destrucción de los derechos sociales, la deslocalización empresarial, y convertir Europa en un espacio de negocio y de competitividad, así como cualquier nueva regulación del mercado de trabajo que lo devalúe y merme en volumen y derechos.

Como parte del Movimiento Sindical Europeo hacemos un llamamiento a favor de más y mejores empleos, de empleos y servicios de calidad, marcándonos como objetivo político la implantación del Pleno Empleo, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación, a la potenciación de los derechos sociales fundamentales y los derechos sindicales tales como un nivel mayor de Seguridad Social, la negociación colectiva o el diálogo social europeo y de una legislación sobre los derechos del trabajo y la protección social, y a una Europa de la innovación tecnológica con inversiones en formación profesional, de inserción y continua, así como en el terreno de la investigación y del desarrollo.

Por una Europa social y solidaria

La USO, en coherencia con nuestra lucha y compromiso histórico y en contraposición a quienes quieren reducir la Unión Europea a un simple mercado sin dimensión social ni poder político, manifiesta su inequívoca posición a favor de una Europa Solidaria, Social y Política que garantice la racionalidad y eficacia de la integración mercantil, económica y monetaria al servicio del "modelo social europeo" de cohesión, redistribución y defensa de los más débiles y vulnerables.

Por ello desde la USO trabajamos para la creación de la Europa Social, entendida ésta como un espacio político, económico, social y cultural común, respetuoso y protector de los derechos humanos y de las libertades públicas y privadas. La defensa de una política que suprima las desigualdades y discriminaciones de cualquier tipo.

La USO defiende estos objetivos como elementos mínimos, esenciales e irrenunciables en la conquista de la cohesión social en el marco común europeo.

Resolución

General

Con la Confederación Sindical Internacional

La USO, desde su vocación Internacionalista y su concepción universal de la Solidaridad, se siente especialmente solidaria con todos los trabajadores y trabajadoras organizados en la CSI, con su lucha en los países empobrecidos o en los países desarrollados por idénticas metas de Libertad, Justicia y Dignidad del Trabajo, propugnando un sindicalismo independiente y pluralista, no alineado y solidario.

La USO ha contribuido al diseño y a la construcción de ese futuro a partir del esfuerzo concreto y cotidiano, con el aporte de nuestra identidad, historia, principios, valores y experiencia, como componentes de un pluralismo sindical y social que enriquezca un pensamiento y acción de conjunto al servicio de la dignidad y felicidad de la gente en todas partes, de su TRABAJO, como base de realización personal e inserción social, frente y contra el pluralismo fratricida que debilita al Movimiento Sindical.

El movimiento sindical internacional, y la USO como parte del mismo, están en contra del actual modelo de globalización, posicionándose a favor de otro modelo más justo. Y para hacer posible nuestra misión histórica de poner el pensamiento común al servicio de la acción común, para construir un mundo humanizado, es vital plantearse la unidad del movimiento sindical mundial. Con pluralismo, con democracia, con autonomía, con programa y estrategia común.

Un sindicalismo de tales características por su dimensión de clase y por las exigencias propias de una acción con auténtica capacidad transformadora requiere, como condición imprescindible, de un sindicalismo pluralista con vocación de unión y unidad sindical.

Este sindicalismo lo representa la Confederación Sindical Internacional que, además de su carácter unitario y pluralista, enfatiza su autonomía de pensamiento, de acción y de financiación, su vocación y su metodología solidaria, su carácter profundamente democrático en la organización interna y en el planteamiento de la acción, su vocación inequí-

vocamente progresista y transformadora, es decir, su vocación humanista, con un programa orientado a construir una globalización y un mundo alternativo más humano, y otro modelo de economía fundada en el trabajo, la solidaridad y la justicia.

Un programa de alcance universal con la lucha por la Paz y por el desarme, la erradicación del hambre y la pobreza, la superación del trabajo y la explotación infantil, la globalización de un trabajo digno y los derechos humanos y socio-laborales, el desarrollo sostenible, la garantía a todos los seres humanos de bienes básicos como la alimentación, el agua potable, la salud, la educación, la lucha contra el racismo y todas las formas de discriminación y exclusión, muy especialmente contra las mujeres, el diálogo intercultural e interreligioso como bases de una nueva convivencia y consenso para toda la humanidad.



Nota.- La utilización de modos de expresión no sexistas, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad y, a fin de evitar una dificultad perturbadora para la lectura y comprensión del presente texto de resolución general, mueve a puntualizar de forma explícita que toda expresión que defina una condición o actividad como trabajador, empresario, secretario, presidente, delegado, afiliado, etc., está utilizado en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

Programa de Acción

Índice

1. El Sindicato.

- 1.1. Sindicalización de la actividad sindical: Tensión Afiliativa.
- 1.2. Organización profesional: Secciones Sindicales, Sectores y Federaciones.
- 1.3. Derechos sindicales.
- 1.4. Comunicación.

2. Acción Sindical y negociación colectiva.

- 2.1. Negociación Colectiva.
- 2.2. Salud, prevención y seguridad en el trabajo.
- 2.3. La USO y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

3. Desarrollo de políticas de igualdad, prioridad de acción.

4. Elecciones Sindicales.

5. La Formación.

- 5.1. Formación sindical.
- 5.2. Formación para el empleo.

6. Apertura hacia otras realidades del mundo del trabajo.

- 6.1. Autónomos.
- 6.2. Técnicos, Cuadros y Profesionales.
- 6.3. Sindicatos Independientes.

7. Acción Internacional.

- 7.1. Confederación Sindical Internacional (CSI).
- 7.2. Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- 7.3. Comité Sindical Consultivo ante la OCDE (TUAC).
- 7.4. Federaciones Profesionales Internacionales.
- 7.5. SOTERMUN.

Programa

1.- El Sindicato

1.1.- Sindicalización de la actividad sindical: Tensión Afiliativa.

El 9º Congreso Confederado mandata desarrollar la sindicalización de toda la acción que realiza el sindicato y la organización de su actividad en todas sus derivadas para conseguir: la optimización de recursos humanos, el impulso y mejora de la organización y el funcionamiento de las Secciones Sindicales, la afiliación de los delegados y delegadas no afiliados, la consolidación de nuestro suelo electoral, etc.

Cuando nos referimos a Sindicalización y organización de la acción del Sindicato, lo hacemos sobre la idea de fijar objetivos, establecer un método de trabajo para conseguirlos y una evaluación periódica de los resultados, que deberá concretarse en el seguimiento del Programa de Acción por los órganos confederales.

Buena parte del trabajo de sindicalización será mantener e implementar una "Tensión Afiliativa". La afiliación para la USO constituye la piedra angular de su existencia, evolución y desarrollo del modelo sindical que la USO representa, de autonomía, independencia y pluralismo, siendo imprescindible en el objetivo de conseguir la autonomía financiera y conseguir más recursos humanos que permitan un desarrollo solidario del sindicato. Por ello, es vital para el modelo sindical de la USO ampliar nuestra tasa de afiliación, pues la fuerza de la USO así como la eficacia de nuestra labor sindical recaerá en gran medida en la libertad e independencia que nos aporta la autofinanciación con las cuotas de los trabajadores y trabajadoras.

Para conseguir los anteriores objetivos, el Sindicato desarrollará una mayor cultura afiliativa y el valor permanente de la afiliación para el proyecto sindical que la USO representa, desarrollando:

- La afiliación sobre criterios de estructuralidad en nuestra acción, para lo que se di-

señarán acciones y actuaciones al servicio del crecimiento afiliativo.

- Mecanismos para involucrar al conjunto del Sindicato en el aumento de la tasa de afiliación, traduciendo la acción sindical, la gestión diaria y los servicios en un instrumento afiliativo y de fortalecimiento del Sindicato.
- Planificar el trabajo afiliativo estableciendo objetivos e incentivos concretos por cada Organización ligados al crecimiento afiliativo, desarrollando mecanismos de auto-control y de evaluación periódica.
- Planificación de campañas de afiliación generales de forma regular, a la vez de campañas específicas o puntuales para grupos de trabajadores con necesidades específicas, como jóvenes, inmigrantes, técnicos y cuadros. Así como aquellas ligadas a ámbitos profesionales, negociación colectiva o resoluciones judiciales.
- El trabajo para realizar campañas específicas dirigidas a aumentar sustancialmente la afiliación entre mujeres, especialmente en sectores y empresas donde estén presentes, con el objetivo de incrementar su presencia en las candidaturas electorales y poner en marcha políticas sindicales que defiendan los derechos de las mujeres con el fin que sus demandas y necesidades se vean representadas en el trabajo de la USO.
- El trabajo prioritario de afiliación de los hombres y mujeres que conforman nuestras candidaturas en los procesos de elecciones sindicales, buscando el objetivo de alcanzar un alto porcentaje de afiliación entre los votantes de nuestras candidaturas.

Se establecerá un protocolo de bienvenida a las nuevas afiliaciones con información de forma puntual de sus derechos de acceso a los servicios que puede disponer con su afiliación, fijando plazos razonables de respuesta desde la formalización de la afiliación hasta la dotación a la afiliación de un paquete informativo con carta de bienvenida, servicios que le ofrece el Sindicato, conocimiento del instrumento solidario que representa nuestra

ONGD SOTERMUN, materiales de su interés, así como aquellos otros instrumentos que disponga el Sindicato para hacerles tomar conciencia de las ventajas que ha conseguido con su afiliación a la Unión Sindical Obrera. Se establecerá, así mismo, un protocolo para el seguimiento de las bajas, para que periódicamente y bajo los mismos parámetros todas las organizaciones evalúen las causas y origen de las mismas.

1.2.- Organización profesional: Secciones Sindicales, Sectores y Federaciones.

La consolidación de estructuras en el Sindicato pasa por la organización de los trabajadores y trabajadoras a través de su afiliación a la USO desde las Secciones Sindicales, Sectores, Federaciones Profesionales y Uniones Territoriales.

Secciones Sindicales:

Las Secciones Sindicales juegan un papel esencial en la organización del Sindicato siendo la base de futuros sindicalistas y cuadros para alcanzar que el Sindicato sea sujeto activo en las relaciones laborales, especialmente en el nuevo contexto de globalización y de descentralización productiva, vinculando la acción sindical específica con la estrategia del conjunto del sindicato.

Por ello, este 9º Congreso Confederal fija como prioridades entre otras:

- Fortalecer la presencia del Sindicato en las Empresas y AA.PP., organizando mejor nuestro trabajo y priorizando éste en la gran empresa y en aquellas AA.PP. que se consideren.
- Continuar con el proceso de organización de las Secciones Sindicales de ámbito estatal y/o Grupo de empresas, impulsando a su vez la organización y coordinación de los parques empresariales.
- Potenciar la constitución de Secciones Sindicales en todos los centros y/o empresas con presencia afiliativa o electoral con más de 100 trabajadores y trabajadoras.

- Impulsar la constitución formal de la Sección Sindical de acuerdo con el artículo 8 de L.O.L.S. en todos los centros de trabajo con afiliados siendo designado uno de ellos Delegado sindical.
- Potenciar la formación de los dirigentes de las Secciones Sindicales.
- Facilitar la comunicación entre la Sección Sindical, las Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales.

Por tanto, se trata de desarrollar una estructura sindical próxima a los centros de trabajo, a los trabajadores y trabajadoras donde cada Organización tenga clara su posición y función para lograr un mayor grado de comunicación y coordinación entre los ámbitos profesionales y los territoriales en todos los niveles del Sindicato, propiciando una estructura basada en la Sección Sindical de Centro, Sección Sindical de Empresa y/o de Grupo, Sector, Federación, todo ello enmarcado en los correspondientes niveles organizativos territoriales.

Sectores:

Con el objetivo de coordinar e impulsar la acción sindical más allá del propio centro de trabajo es necesario un trabajo coordinado de las secciones sindicales que pertenecen a un mismo sector de actividad, por ello este 9º Congreso Confederal de la USO considera que hay que:

- Mantener e impulsar la constitución de coordinadoras sectoriales a través de la celebración de jornadas sindicales en el ámbito estatal y territorial con el objetivo de conseguir una mejor organización y estructuración así como la búsqueda y obtención de nuevos valores y recursos humanos que comprometan su trabajo sindical fuera del ámbito de procedencia, con el objetivo final de fortalecer las estructuras del Sindicato. Para ello el Sindicato reforzará la formación específica de estos recursos humanos, dado que la formación es una garantía para obtener buenos resultados de representación y afiliación.

Programa

- Las coordinadoras sectoriales deben prioritariamente trabajar el censo de Secciones Sindicales correspondientes a su ámbito sectorial y establecerán planes anuales en coordinación con las organizaciones territoriales que contemplen la constitución de las mismas donde no las tengamos constituidas y haya afiliación suficiente para ello.
- Dar continuidad a la celebración de jornadas sectoriales, organización de permanentes y coordinadoras sectoriales, consolidando en el ámbito confederal el equipo humano de trabajo dedicado a la estructura profesional, reforzando su funcionamiento si es factible, con sindicalistas experimentados procedentes de los sectores.

Federaciones:

La estructura organizativa profesional, es una necesidad históricamente demandada que requiere para su consecución el esfuerzo y el trabajo coordinado de toda la Confederación.

La necesidad de la estructura federal está en el desarrollo de la acción sindical, las soluciones y alternativas a los problemas cotidianos y emergentes resultado de la globalización de la economía, deslocalización, reestructuraciones de empresas y otros nuevos retos que tienen cada día más su respuesta y soluciones fuera del ámbito del centro de trabajo, esto es, en el marco del sindicalismo confederal europeo (CES) e internacional (CSI) del que USO es miembro activo de pleno derecho.

Por ello este 9º Congreso Confederal mandata avanzar hacia un pleno proceso de normalización de nuestra estructura federal con el objetivo de culminar el proceso de reconstrucción federal. Para ello el trabajo a desarrollar será:

- Impulsar la elección y el funcionamiento de coordinadoras sectoriales coordinadamente entre la Confederación y las Uniones Territoriales.
- Seguir favoreciendo la coordinación sectorial con el objetivo final de integración en la estructura Federal de los sectores constituidos (aéreo y minería) y de las Secciones Sindicales estatales con autonomía financiera (Iberia, Unión Fenosa, Iberdrola, RENFE).
- Impulso de un Plan de trabajo donde se definan los ámbitos sectoriales y el desarrollo de la futura estructura orgánica de las Federaciones de Industria y Servicios. El Consejo Confederal aprobará durante el año 2010 el Reglamento de Constitución de las Federaciones Profesionales.
- Constituir preferentemente en el año 2010, en el ámbito estatal, las coordinadoras de Industria y Servicios a partir de las coordinadoras sectoriales y las estructuras federales existentes en las CC.AA. Estas coordinadoras en colaboración con las Uniones Territoriales deben desarrollar la estructura profesional de las federaciones de Industria y Servicios en sus respectivos ámbitos. Así como el plan de trabajo basado en objetivos afiliativos, electorales y organizativos priorizando en los sectores en los que se viene trabajando.
- Las coordinadoras elegirán un equipo de gestión que se encargará del desarrollo organizativo de sus respectivos ámbitos, así como de programar las elecciones sindicales y campañas específicas, siempre en coordinación con la Secretaría Confederal de Acción Sindical y los ámbitos territoriales que corresponda.



- Estas coordinadoras, a través del equipo de gestión, atenderán prioritariamente la problemática derivada de la acción sindical en la gran empresa o sectores, especialmente aquellas que estén en más de una Comunidad Autónoma.
- Las Federaciones Profesionales conjuntamente con las Uniones Territoriales abordarán el impulso de los Parques empresariales que concentren un número elevado de empresas como aeropuertos, grandes superficies de servicios comerciales y de ocio, polígonos industriales, hospitales, grandes empresas, etc. La Unión territorial conjuntamente con la Federación Profesional con más implantación en cada caso, ayudarán al resto de Federaciones para obtener representación sindical y afiliación; y que éstos sean atendidos adecuadamente en los citados ámbitos con los medios que el Sindicato disponga y convengan en cada caso.
- La atención a las PYMES se realizará desde la cooperación entre las estructuras profesionales y territoriales, elaborándose un Plan de trabajo anual para la atención a las PYMES en el objetivo de prestar atención sindical periódica, priorizando aquellas en que existe representación sindical de USO.
- Una parte importante de esta actuación en las PYMES se materializa en aquellos ámbitos en que participemos en la negociación colectiva, por lo que deberá contarse con nuestros representantes en ellas, tanto en la elaboración de las propuestas como en la decisión final de la negociación.

1.3.- Derechos Sindicales

Los derechos sindicales son generadores de recursos humanos y económicos que debemos poner al servicio del sindicato, ello supone su utilización de forma más eficaz y solidaria. El uso adecuado de estos recursos, su control y transparencia es lo que nos permitirá gozar del reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras en las empresas.

Por ello este 9º Congreso Confederado considera imprescindible para desarrollar una acción sindical más eficaz y solidaria y poder disponer para ello del conjunto de los recursos disponibles que debemos proceder a:

- Optimizar la utilización de los derechos sindicales generados por los más de diez mil representantes de la USO electos en las Empresas y Administraciones Públicas, garantizando su obtención, la distribución más racional de los mismos y el control de su uso.
- Regular la obtención y acumulación de las horas sindicales en la Negociación Colectiva mediante una bolsa anual y su uso y disfrute en una normativa interna. Destinar parte de los derechos por horas sindicales al mantenimiento de la acción sindical fuera de los centros de trabajo, en tareas de organización, implantación y extensión del Sindicato.
- Establecer un registro Confederado de recursos humanos disponibles, facilitados por Federaciones y Uniones, en el que se incluirá los liberados institucionales y por acuerdos de acumulación de horas sindicales, desde el ámbito de Sección Sindical, junto al personal contratado por la Organización para desarrollar tareas sindicales, y su posterior envío a las organizaciones afectadas.
- Todas las organizaciones del sindicato deberán gestionar de manera rigurosa los medios humanos con los que se desarrollan tareas sindicales.
- Promover y fomentar la recuperación para la militancia, de la afiliación y representación sindical, de compañeros y compañeras que pertenecen a empresas en situaciones de ERE temporal para que realicen labores sindicales manteniendo así su vinculación con el mundo laboral, tanto en sus empresas como fuera de su ámbito. Poniendo los medios que en cada caso se estimen convenientes.

Programa

1.4.- Comunicación

La comunicación es una herramienta básica para el desarrollo de nuestra función como organización sindical y para la ejecución del Programa de Acción. Por ello es preciso mejorar y rentabilizar la comunicación interna y potenciar la externa, gestionándose como una herramienta global y estratégica para la acción sindical.

La comunicación interna ha de concebirse en base a las siguientes funciones:

- Informar a nuestra afiliación, delegados y delegadas de personal, miembros de Comités de Empresa y Juntas de Personal y población trabajadora mediante un flujo circular y ágil de la comunicación.
- Integrar a todas las áreas de la organización en acciones conjuntas y en la transmisión de las mismas.
- Buscar la motivación y sentido de pertenencia de todos los que conformamos la USO.
- Favorecer la comunicación externa y con ello la presencia en los medios de comunicación.

Se hace preciso fortalecer:

- La comunicación de carácter transversal con respecto de las áreas de trabajo sindical, favoreciendo las posiciones profesionales y territoriales de nuestra organización y que la diversidad de sus estructuras redunden en una imagen plural pero coherente de nuestro modelo sindical.
- La eficacia de nuestra política de comunicación debe asentarse en la complementariedad de una progresiva profesionalización de los equipos de trabajo con los responsables sindicales de cada estructura respectiva; la formación permanente y la aplicación de nuevas técnicas y tecnologías de la información y la comunicación.
- La coordinación sobre la base de mecanismos estables que sirvan no sólo para la puesta en común en las tareas desarrolla-

das en las diferentes estructuras del Sindicato, sino también para el análisis y puesta en marcha de iniciativas conjuntas, para la cual se programarán al menos unas jornadas anuales de los responsables de comunicación.

- La imagen corporativa de la Unión Sindical Obrera para mejor rentabilización y coherencia de todas las actuaciones del Sindicato. En este sentido se elaborará un manual básico de identidad corporativa.
- Los medios de comunicación propios de la USO, potenciando y teniendo en cuenta los avances de las nuevas tecnologías de información y comunicación, la disponibilidad de las mismas por parte del Sindicato y su potencial que nos permita satisfacer las necesidades de comunicación internas de nuestra afiliación, delegados y delegadas, estructuras, etc., desde la evolución de los medios ya existentes y mejorando el actual sistema de correo electrónico del sindicato.
- El estudio y posterior desarrollo de la Intranet Confederada ha de ser un objetivo a alcanzar en este mandato Confederado para convertirse en un espacio restringido de coordinación virtual en la que estén presentes y tengan acceso todas las Federaciones Profesionales y Uniones Territoriales, facilitando y agilizando la puesta en común de información, materiales, documentos, recursos, etc., así como otros instrumentos para la acción.
- El Sindicato debe de profundizar en la creación de un fondo audiovisual de la USO, que permita a toda la Organización disponer de esos documentos, que dé utilidad y revalorice el valor documental y pedagógico de los vídeos, documentos e imágenes de la historia de la USO.

En definitiva, se debe potenciar el área de comunicación del Sindicato con medios humanos y técnicos para poner la información, el conocimiento y los recursos al servicio de la estrategia sindical, avanzando en la reciprocidad de estos servicios entre toda la estructura del Sindicato para el beneficio de todos.

2.1.- Negociación Colectiva

Desde una valoración crítica de los resultados globales de la Negociación Colectiva en la última década, consecuencia directa del modelo de negociación y de la influencia negativa de los Acuerdos Interconfederales que han arrojado una pérdida de participación de las rentas del trabajo en contraposición del aumento del beneficio empresarial sobre el Producto Interior Bruto y el enquistamiento de unas tasas de temporalidad y precariedad laboral en España que duplica la media europea. La USO se reafirma en nuestro modelo de negociación colectiva basado en la complementariedad de ámbitos y el mayor acercamiento de la negociación a los sujetos activos de ésta, fomentando para ello la participación de los trabajadores y trabajadoras en general, y de nuestros afiliados y afiliadas en particular, durante todo el proceso de la negociación colectiva desde la confección de la plataforma reivindicativa, la presencia en las Mesas negociadoras y la consulta final a los sujetos afectados por parte de los órganos correspondientes del Sindicato para decidir la firma o no del Convenio Colectivo.

2.- Acción Sindical y Negociación Colectiva

El 9º Congreso Confederal considera necesario desarrollar e impulsar la acción sindical en todos los niveles del Sindicato elaborando propuestas y alternativas ante los distintos ámbitos de negociación: Gobiernos, Grupos Parlamentarios, organizaciones empresariales, otras instituciones y hacerlas llegar al conjunto de la sociedad.

Debemos desarrollar una Acción Sindical más reivindicativa desde la coherencia de planteamientos en los distintos ámbitos que fomente la participación activa y directa de nuestra representación sindical, de los trabajadores y trabajadoras y en particular impulsar la participación de mujeres, jóvenes e inmigrantes y todos los sectores que sean grupos de interés.

Debe ser un objetivo del sindicato en su conjunto, la mejora de la atención jurídica en aquellas organizaciones no constituidas, para conseguir que los afiliados en esos territorios, tengan los mismos servicios que en los constituidos. También debemos incidir en la mejora de la calidad de los servicios jurídicos, como elemento imprescindible en la Acción Sindical cuando es necesario y como elemento asesor en la Negociación Colectiva.

Trabajar en todos los campos de la Acción Sindical reforzando los criterios de transversalidad, con el objetivo de fomentar la igualdad de género y la eliminación de las discriminaciones y desigualdades entre hombres y mujeres, así como en los colectivos y sectores de la población que actualmente más sufren la desigualdad y la discriminación y que permitan mejorar las condiciones de salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Al servicio de esto se impulsará la edición de nuevos materiales, planes de comunicación y campañas sindicales para la acción sindical así como la reedición y actualización de instrumentos elaborados y editados para la acción.



Programa

Por ello este 9º Congreso Confederado considera necesario:

- Impulsar la celebración de jornadas Confederales sobre Negociación Colectiva para la unificación de criterios básicos para toda la Organización, especialmente en materias como empleo, incremento y revisión salarial, defensa de la igualdad efectiva, salud laboral y medioambiente, derechos sindicales y materias sociales.
- Profundizar en el seguimiento de los Acuerdos y contenidos de la Negociación Colectiva en todos los ámbitos, participemos o no en la Mesa negociadora y/o Comisión de seguimiento para velar por la coherencia de nuestros planteamientos, así como detectar la ilegalidad de cláusulas firmadas para conseguir su nulidad así como el cumplimiento de la legalidad de lo pactado.
- Dedicar atención especial a la flexiseguridad y a la aplicación de la flexibilidad interna de las condiciones y organización del trabajo para la adaptación de las relaciones laborales a los cambios productivos en la escena internacional y en las nuevas exigencias del cambio de modelo productivo. Debe primar la seguridad, estabilidad y calidad del empleo, frente a quienes sólo plantean la flexibilidad para la salida del puesto de trabajo.
- Fortalecer la acción sindical y la fijación de condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, en los supuestos de subrogación de la contratación, subcontratación y en general, de externalización de servicios, prestando especial atención en las Administraciones Públicas.
- Favorecer dentro de la estructura de negociación colectiva y desde nuestro modelo de complementariedad de ámbitos los convenios sectoriales autonómicos, provinciales y el convenio colectivo o pacto de empresa que desarrollen y mejoren los convenios sectoriales.
- Debe incorporarse, como materia de negociación colectiva, medidas de igualdad en las empresas tanto en el acceso al trabajo, como en la formación, en la promoción o en las condiciones de trabajo.
- Impulsar la participación en todas las Mesas de negociación de representantes con las que los trabajadores y trabajadoras se sientan identificados, favoreciendo y promoviendo la participación de mujeres, jóvenes e inmigrantes y todos los grupos de interés.
- La defensa de cláusulas de revisión salarial que ante desviaciones del IPC real con respecto a su previsión inicial, garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios así como las mejoras pactadas a la firma. Incluyendo topes mínimos que eviten desviaciones negativas.
- Potenciar políticas salariales para reducir la desigualdad salarial existente en los distintos ámbitos de negociación mediante la inclusión de salarios mínimos garantizados por Convenio.
- Impulsar a través de la negociación colectiva el desarrollo de planes de igualdad o medidas de acción positiva, cumpliendo la normativa vigente así como con el compromiso de la USO con la igualdad de oportunidades.

Un objetivo de la Negociación colectiva en el apartado salarial será la eliminación de las desigualdades económicas y sociales existentes en el mercado laboral, ya sean por razón de sexo, edad, procedencia, tipo de contrato o condición física-psíquica del trabajador o fecha de ingreso en la empresa (doble escala salarial). Prestando especial atención a las desigualdades producidas por la externalización de trabajos, que provoca salarios diferentes para trabajo de igual valor por pertenencia nominal a dos empresas distintas.

Dado el carácter vinculante de los convenios colectivos, la negociación colectiva cobra un especial protagonismo en materias como la salud laboral. La prevención de riesgos posee una cobertura normativa derivada de la ley de prevención de riesgos laborales que en su exposición de motivos convoca a la negociación y en su artículo 2.2 hace referencia a la negociación colectiva para mejorar y desarrollar aspecto de la ley. Estamos pues ante una herramienta de participación que permite adecuar el marco legal a las nuevas reali-

dades que aparecen a raíz de los cambios productivos y dar respuesta a las distintas realidades sectoriales y de empresa, pudiéndose regular aspectos tan importantes como la formación, actuaciones antes situaciones de emergencia, vigilancia de la salud, coordinación de actividades empresariales, protección específica a determinados trabajadores y trabajadoras o el tratamiento de las adicciones.

2.2.- Salud, prevención y seguridad en el trabajo y medio ambiente.

El marco legislativo español, las Directivas comunitarias y la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo para el período 2007/2012, cuya finalidad es reducir los accidentes laborales en toda la UE en una cuarta parte y reducir las enfermedades profesionales, representan sin duda un punto de partida favorable para la mejora de la salud y prevención de los riesgos laborales en España.

No obstante, pese a la mejora del marco normativo, la protección de la salud de la población trabajadora es todavía insuficiente. Las políticas desarrolladas y legisladas no han conseguido un cambio en la cultura empresarial, que mediante una generalizada subcontratación de la actividad, hace que España siga batiendo record de siniestralidad y de enfermedades profesionales en Europa, lo que justifica la imperiosa necesidad de políticas de prevención de la salud laboral en las empresas para disminuir los datos de siniestralidad y favorecer el respeto del medioambiente de los procesos productivos; para ello desde la USO proponemos:

- Las modificaciones legislativas necesarias para conseguir: la implantación de la cultura preventiva, el cumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales, la participación de la población trabajadora, un mayor reconocimiento de la actuación de la representación sindical en materia preventiva y medioambiental. Junto a ello debe procederse a la unificación de las competencias judiciales en materia de orden social, la estandarización objetiva de las lesiones y la creación de un nuevo baremo de las mismas, la creación

de una policía judicial especializada, la formación de jueces en materia preventiva y el refuerzo de la Inspección de Trabajo.

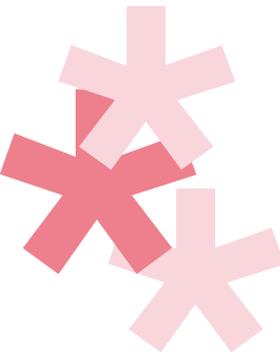
- La mejora de las entidades públicas y privadas en la atención en los casos de I.T. por accidente de trabajo y enfermedades profesionales. Tanto la gestión como la atención sanitaria deben tener como única finalidad, el tratamiento integral de la enfermedad y/o accidente hasta la completa recuperación. El sistema público velará y garantizará que cualquier acción en todo el proceso de tratamiento y recuperación sea con este fin. El sistema público de sanidad, será el responsable único del alta y baja en los casos de I.T. sea cual sea su naturaleza.
- Reforzar la prevención para reducir la siniestralidad y proteger la salud de la población trabajadora, especialmente ante los riesgos químicos, psico-sociales (incluido el acoso en sus diferentes formas) y las lesiones musculoesqueléticas. Impulsaremos la creación de Comisiones Paritarias de Salud Laboral en los convenios colectivos para una mayor y mejor aplicación de la actividad preventiva y participación sindical ante la subcontratación.
- Desde la USO, hemos de impulsar la figura del Delegado de Prevención de Riesgos, así como la creación de la figura del Delegado de Medio Ambiente. Su formación específica, en todas las empresas, Administraciones y sectores, como figura garante de la Prevención de Riesgos y Medioambiental más básica, para ello debemos tender a la creación del Observatorio de Riesgos Profesionales, Laborales y Medioambientales de la USO.
- Impulsar los cambios legislativos que impidan que las administraciones públicas queden impunes cuando incumplan su deber de velar por la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras y agilizar los procesos contenciosos administrativos.

Programa



Nos encontramos ante un cambio de paradigma del que los trabajadores y trabajadoras no podemos quedar atrás y es necesario mejorar y complementar las competencias de los interlocutores sociales para un desarrollo exitoso de la RSE.

Para la USO, como sindicato de clase y solidario, debe suponer la apertura de nuevos espacios; debemos desde esta óptica dar respuesta a la pregunta de por dónde va a ir el nuevo sindicalismo. ¿Cómo, cuándo y dónde desarrollar una acción sindical más eficaz?

- 
- ▶ Modificar la legislación vigente para que aquellas empresas que compartan espacios laborales multisectoriales se integren en un solo documento las distintas evaluaciones de riesgos y planificaciones de actividad preventiva de todas las empresas implicadas.
 - ▶ La participación del Sindicato en los programas y ayudas de la Fundación Laboral para la prevención de riesgos laborales en los distintos ámbitos de actuación de ésta: Confederal, territorial y sectorial.
 - ▶ Impulsar desde la Negociación Colectiva la implantación y regularización jurídica de la figura del delegado del Medio Ambiente.
 - ▶ Dotar de los recursos económicos y humanos suficientes y necesarios para llevar a cabo el programa de sensibilización Sindical frente a la prevención de riesgos de la Resolución General del 9º Congreso Confederal.

2.3.- La USO y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

La USO viene afirmando que la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial ha dejado de ser un concepto para convertirse en un reto y un objeto de trabajo – a escala nacional e internacional- para empresas, organismos públicos, empleados, asociaciones y ciudadanos y por supuesto para las organizaciones sindicales y nuestros representantes en los distintos ámbitos.

Una empresa será socialmente responsable cuando responda satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés y las personas trabajadoras somos, si cabe, el más importante de ellos. De hecho, las empresas dicen querer que todos los empleados se impliquen en las iniciativas de RSE, partiendo de que individualmente todos podemos ser socialmente responsables, y desde el punto de vista de las sinergias, una plantilla comprometida genera una potente política de RSE.

Objetivos:

- Contribuir a que los representantes de las personas trabajadoras sean interlocutores válidos para la gran empresa, la administración y la PYME en materia de responsabilidad social.
- Promover la RSE desde el papel fundamental que desempeñan las personas trabajadoras y sus representantes en las secciones sindicales de las empresas y PYMES.
- Facilitar ámbitos de interlocución entre los representantes de las personas trabajadoras en diferentes ámbitos laborales en esta materia y, a su vez, entre éstos y empresarios, donde se hable de criterios básicos y diálogo.
- Que los representantes sindicales de la USO constituyan un grupo de interés fundamental para la dirección en materia de RSE.



3.- Desarrollo de políticas de igualdad, prioridad de acción

- Reivindicarnos como interlocutores ante las Administraciones y Organizaciones empresariales, pues el carácter de voluntariedad de la RSE supera el carácter reduccionista del 10% establecido por las cuotas de representación.
- Participar en los consejos, comités o cualesquiera órganos que las Empresas y Administraciones están creando en su seno para impulsar la RSE, porque el sindicato sirve para romper barreras internas dentro de la empresa y favorece la comunicación formal e informal
- Incluir las necesidades de los empleados y empleadas, así como, las de aquellos que trabajan en subcontratas en los planes de RSE.
- Mejorar la prevención y la salud laboral, pues no es suficiente con ajustarse a la Ley de Prevención, sino que hay que buscar soluciones adaptadas a cada realidad de trabajo.
- Mejorar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral propiciando la negociación de medidas de flexibilidad que ayuden a conseguirlo.
- Abrir espacios institucionales de participación del sindicato a nivel estatal. En este sentido la USO se adherirá al Pacto Mundial. El Pacto Mundial es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas. Su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de diez principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

La sociedad española en general y el mercado de trabajo en particular han experimentado en las últimas décadas grandes cambios y la visualización de las diversas realidades de la población activa hace evidente la necesidad de un desarrollo de políticas de igualdad como requisito imprescindible para alcanzar la cohesión social y la igualdad real.

Nuestro objetivo y responsabilidad es avanzar y transversalizar las políticas, actividades y programas a todos los niveles tendentes a eliminar la desigualdad y la discriminación laboral y/o social de mujeres, jóvenes, inmigrantes, personas afectadas por alguna discapacidad y otros colectivos o sectores de población más desprotegidos y vulnerables ante las situaciones profundas y persistentes de discriminación.

Toda nuestra acción sindical debe recoger como objetivo general prioritario el alcanzar la **igualdad efectiva entre hombres y mujeres** y los objetivos específicos de:

- Garantizar el cumplimiento y aplicación de la Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Realizar planes de igualdad en las empresas de 250 o más trabajadores y trabajadoras, según la Ley Orgánica de Marzo 2007.
- El sector público tiene que dar ejemplo y ser referencia, ya que tiene un fuerte papel igualador que desempeñar como gran empleador de mujeres, proveedor de infraestructuras de atención y regulador del mercado laboral.
- Negociar planes de igualdad y protocolos de actuación en caso de acoso sexual y/o moral en las empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras, para fomentar el acceso, promoción, formación, retribución salarial, medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Programa

- Desde el más absoluto convencimiento, asumimos el compromiso organizativo y sindical de avanzar en los próximos cuatro años en la consecución de la paridad representativa entre mujeres y hombres. Por ello, el objetivo será alcanzar en los órganos de dirección de las Uniones Regionales y/o Nacionales y de la Comisión Ejecutiva Confederal, una paridad del 60/40 de presencia de hombres y mujeres. En los demás ámbitos organizativos, se procurará avanzar en el mismo sentido, analizando y removiendo los obstáculos que dificultan este propósito, promoviendo medidas eficaces de conciliación y corresponsabilidad en el interno de la Organización, que impulsen la incorporación de las mujeres en dichas estructuras.
 - Las organizaciones procurarán dotarse en sus órganos de dirección de un o una dirigente responsable de trabajar transversalmente por el pleno desarrollo de las políticas de igualdad en la actividad sindical.
 - Las secciones sindicales deberán incluir en su estructura un delegado o delegada de igualdad.
 - Los programas de trabajo y desarrollo de políticas sindicales de todas las áreas del sindicato introducirán un objetivo mínimo de participación de mujeres.
 - Se realizarán estadísticas desagregadas por sexo sobre la participación en todas las actividades sindicales y sobre la representación de mujeres y hombres en los órganos de decisión.
 - Realizar anualmente un informe de evaluación de los progresos logrados respecto a políticas y medidas adjuntando cifras y datos. Este informe se presentará en el primer Consejo Confederal que se celebre cada año.
 - El Sindicato para desarrollar el principio de igualdad efectiva en su estructura elaborará su propio Plan de Igualdad.
- Los hombres y mujeres jóvenes son el futuro del movimiento sindical, y también son los más afectados por el desempleo, el empleo
- precario, educación y formación inadecuada y víctimas de la explotación, represión y discriminación en el trabajo.
- Es necesario abordar de forma eficaz las preocupaciones y las expectativas de la juventud y lograr su integración como presente y futuro de nuestra organización.

Desarrollar:

- Campañas de Información y afiliación eficaces en los nuevos puestos de trabajo y en los lugares donde puedan encontrarse jóvenes que carecen de empleo y/o se encuentran en el período de transición entre la educación y su primera experiencia laboral.
- Campañas a favor del trabajo digno y en igualdad de condiciones para mejorar su situación en el ámbito laboral con el objetivo de erradicar la temporalidad, rotación laboral, discriminación retributiva y dobles escalas salariales.
- Campañas de información y formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral.
- Apoyar plenamente a los y a las jóvenes sindicalistas para que creen estructuras destinadas a la juventud, asegurando una capacitación sindical adecuada.
- Promover acciones encaminadas a mejorar la sindicalización y representación de los trabajadores y trabajadoras jóvenes en el sindicato, de manera que se escuche su voz a todos los niveles dentro del sindicato y sus derechos estén protegidos en el trabajo.
- Es necesario también abordar la realidad de la población inmigrante desde dos perspectivas, la laboral y la social. Desde el punto de vista laboral, como trabajadores y sindicalistas, debe aplicarse la política transversal, potenciando su participación en todas las estructuras del Sindicato desde la militancia a la dirección del mismo. Para ello se deberán realizar las campañas genéricas de información, afiliación, formación, elecciones sindicales... teniendo



en cuenta las barreras idiomáticas. Desde el punto de vista social, al igual que con el resto de colectivos más desfavorecidos, se diseñarán las acciones necesarias para reivindicar la supresión de las desigualdades, tanto desde la vía de colaboración y exigencia a las administraciones públicas como desde la vía de la reivindicación social, trabajando con todas aquellas redes sociales que defiendan nuestros mismos intereses.

- Promover campañas de información y sensibilización con el hecho sindical, en universidades, institutos y centros de secundaria y formación profesional, para promover y potenciar la cultura sindical de este país desde las edades más tempranas, con el fin de garantizar el conocimiento básico sobre derecho laboral y sindical desde la juventud.
- Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en las estructuras del Sindicato, potenciando especialmente la formación de cuadros especializados en materia de inmigración.

4.- Elecciones Sindicales

La lógica electoral de "cómputo dinámico" nos impone y nos exige integrar en una sola la triple dimensión sindical, electoral y afiliativa de nuestra actividad cotidiana.

Por ello debemos abordar con suficiente antelación la preparación del período concentrado de elecciones sindicales tomando como base de la misma el trabajo de sindicalización que este programa contempla.

Ello implica una atención permanente, durante todo el mandato, a todos nuestros delegados y delegadas, así como a quienes integraron nuestras candidaturas, en especial en las pequeñas empresas, y a quienes están afectados por convenios de ámbito estatal, de interés estratégico para la organización. Así procederemos para conseguir la sindicalización y afiliación de nuestras delegadas y delegados no afiliados y la formación de nuestros delegados y delegadas, militantes y cuadros. El crecimiento afiliativo debe ser el soporte que asegure nuestro crecimiento electoral, por ello es necesario que toda la estructura del sindicato se implique en:

- La necesidad de crear y/o mantener dispositivos estables de previsión y acción electoral en las Organizaciones.
- Controlar y realizar un seguimiento del registro de actas electorales y de delegados y delegadas de prevención con especial atención en las empresas de menos de 30 trabajadores. En la lógica de cómputo dinámico concentrar esfuerzos y tensión electoral prioritaria según nuestra proximidad al 10% en cada ámbito: empresas, convenios, sectores y territorios. Fijando como objetivos prioritarios, entre otros, la obtención de resultados cualitativos en función de la Negociación Colectiva.
- Diseñar y desarrollar nuestro trabajo electoral como algo estructural y con responsables específicos en todas las organizaciones, creando para ello equipos de trabajo para la acción sindical y electoral.



Programa

- Incluir el tema de elecciones sindicales en todas las reuniones orgánicas como punto específico del orden del día para la realización de un seguimiento y evaluación de forma trimestral.
- Corresponderá al ámbito estatal, a través de la correspondiente coordinadora, la relación de los grupos de empresas con presencia en más de una Comunidad Autónoma y definir los sectores estratégicos en base al interés general de la organización.
- Diseñar la campaña de Elecciones Sindicales con la antelación suficiente y teniendo en cuenta el papel fundamental que deben jugar nuestras y nuestros representantes en empresas o centros de trabajo comprendidos en parques empresariales, para consolidar y mejorar nuestra presencia electoral en aquellas empresas donde aún no hemos conseguido resultados.
- Consolidar la presencia de la mujer en las candidaturas de la USO en todos los niveles, buscando que su presencia en ellas tenga proporcionalidad con el porcentaje que representan en la plantilla.
- Alcanzar acuerdos electorales de cómputo para la USO con Sindicatos independientes, candidaturas de Grupo de Trabajadores y no siglados.
- Un esfuerzo de apertura y aproximación a colectivos de Técnicos, cuadros y profesionales para incorporarlos a nuestras candidaturas que, en todo caso, mantendrán la compatibilidad con los principios y valores de la USO.
- Planificar la localización de empresas sin representación y la preparación de candidaturas en las mismas.

Junto a estas acciones se celebrará una Conferencia Confederacional preparatoria del proceso concentrado de elecciones sindicales cuyo tema central será la programación electoral, definiendo en ella las medidas para obtener la máxima representación del Sindicato, tanto a nivel territorial como sectorial, a través de la obtención del mayor número de delegados,

delegadas y miembros de comités de empresa y juntas de personal, así como la sindicalización de nuestros resultados electorales y fundamentalmente la afiliación de quienes formen parte de nuestras candidaturas, resulten electos o no en los procesos de elecciones.

5.- La Formación

Para la USO la formación siempre ha tenido un valor estratégico esencial como organización autónoma y plural que es, para alcanzar los objetivos que el Sindicato permanentemente se va marcando.

La formación sindical no puede considerarse ni concebirse de forma aislada sino indisoluble de las distintas áreas del Sindicato y por tanto ir directamente orientada y vinculada a fortalecer y conseguir los objetivos adoptados.

Tanto la formación sindical como para el empleo se implementará desde la transversalidad y las políticas de salud laboral e igualdad, desarrollando para este fin temarios y ponencias específicas.

Proseguir haciendo nuestra Formación en base a los cuatro niveles (Formación Básica, Media, Superior y Especial), siendo el desarrollo de los mismos necesariamente complementarios unos de otros, incidiendo por tanto en la necesidad de potenciar la formación sindical básica para delegados y delegadas como paso inicial imprescindible para dotarnos de una formación global, eficaz y sostenida en el tiempo, de unos conocimientos en permanente actualización que les aporten la capacitación y la motivación necesarias para el desarrollo de su trabajo sindical.

La formación sindical asegurará el aprovechamiento de los conocimientos y de las experiencias de cuadros y dirigentes sindicales, orientándose la misma en la transmisión de experiencia, de ilusión, de posiciones del Sindicato, de lenguaje y pedagogía, reafirmando como método propio más apropiado el que

sindicalistas enseñen a sindicalistas. Esta formación ha de estar orientada estratégicamente a la Acción Sindical, para favorecer el crecimiento, desarrollo y consolidación organizativa en los valores solidarios y sindicales de USO.

Con el fin de analizar, evaluar y complementar la formación desde el conocimiento de las capacidades y necesidades de los recursos humanos del Sindicato, debemos poner y tener al día el sistema informático AGS que nos permitirá conocer el currículo formativo, personal y sindical de los cuadros sindicales y dirigentes de la Organización con datos unificados.

Avanzar asimismo en la elaboración de guías didácticas y materiales de formación específicos.

El mantenimiento con carácter anual de la celebración de la Conferencia Confederal de Formación, debe servirnos para avanzar de forma homogénea y coordinada en todos nuestros objetivos en materia de Formación.

Avanzar en la consolidación de las nuevas iniciativas formativas como la formación a través de Internet, o la formación bonificada dirigida a trabajadores, trabajadoras y permanentes del sindicato, iniciativas que de forma incipiente hemos puesto en marcha durante el último mandato.

5.1.- Formación sindical.

Orientada estratégicamente a la Acción y para la Igualdad y al crecimiento y consolidación organizativa:

- Formación sindical básica para delegados y delegadas en los ámbitos territoriales y sectoriales.
- Formación de cuadros en los territorios.
- Formación de cuadros en el ámbito Confederal.
- Formación para la renovación e identificación y consolidación de futuros dirigentes.
- Formación de carácter técnico.

* Programa de Acción

- Celebración de seminarios y jornadas tanto nacionales, europeas como internacionales.
- Profundizar en la formación continua y cualificación técnica, política, sociológica y sindical de la dirigencia del Sindicato.

La formación sindical básica se impartirá prioritariamente en los ámbitos territoriales coordinadamente con el Programa que la Confederación establezca

5.2.- Formación para el empleo.

- Avanzar en la profesionalización de la gestión de la formación para el empleo con criterios unificados para el conjunto del Sindicato y coordinación Confederal.
- Promover el desarrollo de programas de formación para el empleo en los ámbitos territoriales y sectoriales donde nuestra capacidad y consolidación organizativa garantice la dirección de la programación, ejecución y rentabilización sindical de dichos programas por el Sindicato.
- Mantener y avanzar en la defensa del derecho del Sindicato a concurrir en plano de igualdad y proporcionalmente a nuestra representatividad, a las diversas convocatorias públicas con el objeto formativo, que periódicamente realizan las distintas Administraciones Públicas.



Programa



6.- Apertura hacia otras realidades del mundo del trabajo

6.1.- Autónomos.

La USO desarrollará una acción sindical, adecuada a las condiciones específicas de los trabajadores y trabajadoras autónomos económicamente dependientes (TRADE) y aquellos sin asalariados a su cargo.

Para desarrollar esta acción sindical de defensa de sus condiciones de trabajo, de prestación de servicios y de organización dentro del sindicato, utilizaremos nuestra estructura territorial y de federaciones profesionales.

El trabajo sindical con los autónomos requiere, como en el caso de las contratadas y subcontratadas, de la coordinación y la cooperación de las distintas estructuras del sindicato y al mismo tiempo, de una identificación clara de la atención y de la interlocución de los trabajadores autónomos con la USO.

La acción sindical deberá dirigirse prioritariamente hacia los trabajadores autónomos dependientes (TRADE), porque realizando la misma actividad que los trabajadores por cuenta ajena, la diferencia está basada en el Régimen en que están encuadrados en la Seguridad Social, por tanto la interacción con éstos y con el Sindicato, debe ser una realidad al formar parte del fenómeno más amplio de la segmentación y precarización de nuestro mercado de trabajo.

La USO ha manifestado su insatisfacción por la regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente que hace el Estatuto del Trabajo Autónomo. Esta nueva figura legal, fronteriza con el trabajador por cuenta ajena, comparte con él su principal característica, la dependencia del empleador y puede utilizarse por las empresas para presionar a la baja sobre las condiciones laborales generales.

La USO trabajará para proteger los derechos de estos trabajadores, defendiendo que ningún trabajador o trabajadora tenga que asumir esta condición, como una forma más de desregulación de nuestro mercado de trabajo. Nunca será un objetivo de la USO el que crezca el empleo autónomo dependiente a costa del empleo por cuenta ajena.

El trabajo a desarrollar dentro del sindicato con las trabajadoras y trabajadores autónomos debe tener muy en cuenta la especificidad derivada de que realizan su actividad laboral por cuenta propia, así como la heterogeneidad de situaciones. El sindicato debe trabajar teniendo en cuenta su singularidad. La única autolimitación que nos ponemos en el sindicato es que éstos no tengan trabajadores a su cargo.

Las Federaciones Profesionales serán las que se ocupen de la acción sindical concreta a desarrollar con estos trabajadores en una determinada rama de actividad o empresa, de información y asesoramiento sobre sus derechos como autónomos, así como las encargadas de organizar campañas para afiliar a estos trabajadores y trabajadoras.

Las condiciones de trabajo de los autónomos están determinadas por el ámbito profesional donde desarrollan su actividad concreta, por su relación con el o los clientes (empresas) con quienes contratan sus servicios. Es ahí donde se materializan sus necesidades laborales, ya que las condiciones de trabajo son bien distintas en unos u otros sectores. Y también es donde se manifiestan las repercusiones de su presencia en las condiciones de trabajo del conjunto de la población ocupada en un determinado sector, actividad o empresa.

La formación para ocupados de carácter sectorial que realizamos desde las federaciones estatales, debe ser una oferta dirigida tanto a los trabajadores asalariados como a los autónomos y por tanto, formará parte de los servicios que podemos ofrecer a estos últimos.

Las Uniones Territoriales serán las encargadas de desarrollar un trabajo de coordinación con sus Federaciones y de difusión del trabajo sindical general con los autónomos en su ámbito, así como de prestación de servicios transversales y de interlocución con las administraciones públicas que desarrollan políticas generales de empleo a favor de los autónomos, incluida la representación en los órganos que se creen, como los Comités Consultivos territoriales previstos en el Estatuto del Trabajo Autónomo

Los trabajadores autónomos, además de las necesidades y demandas determinadas por su sector de actividad, tienen otras relacionadas con lo que se podría definir como "servicios transversales". Asesoramiento jurídico o económico para emprender una actividad, asesoramiento sobre el cuadro de derechos que establece el nuevo Estatuto, conocimiento sobre fiscalidad y protección social, etc.

La Secretaría de Acción Sindical Confederal se responsabilizará del área del trabajador autónomo. Este ámbito estará participado por los responsables de Acción Sindical o por los responsables del Trabajo Autónomo que decidan las Federaciones estatales y las Uniones Territoriales.



Estas organizaciones podrán establecer internamente los instrumentos que consideren más adecuados para el trabajo sindical con los trabajadores y trabajadoras autónomos y para que se vean representados en sus características específicas, responsables y/o secretarías de autónomos, subsectores de autónomos, etc.

La Secretaría Confederal de Acción Sindical establecerá la coordinación con el resto de Secretarías Confederales para el tratamiento específico de los temas en los que éstas son competentes en relación con los autónomos, protección social, salud y seguridad laboral, formación, empleo, mujer, juventud, organización, afiliación, etc. También debe promover la participación y la representación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras autónomos, especialmente los dependientes, en las propuestas que lleve a cabo la dirección confederal sobre las leyes que les afecten.

El área confederal del trabajo autónomo (Secretaría Confederal de Acción Sindical y responsables sectoriales y territoriales de autónomos) discutirá sobre la prestación de servicios específicos para los trabajadores y trabajadoras autónomos, poniendo en común las posibilidades más adecuadas, eficientes y sostenibles económicamente. Para ello contará con la participación de las Secretarías Confederales de Finanzas y de Organización.

Programa

6.2.- Técnicos, Cuadros y Profesionales.

Los colectivos de trabajadores que reciben la denominación de técnicos, cuadros y profesionales, representan en España alrededor de un 30% de la población activa (10% menor que la media de la Unión Europea).

Siendo conscientes que la realidad afiliativa hoy en la USO de estos colectivos está muy por debajo de nuestras posibilidades y potencialidad, el Sindicato debe redoblar esfuerzos que permitan un incremento cuantitativo importante de estos trabajadores en la USO.

En determinados ámbitos laborales, estos colectivos obtienen niveles de representatividad muy importantes, siendo en algunos casos mayoritarios. Por todo ello, el Sindicato debe favorecer:

- La aproximación a estos colectivos para su progresiva integración en nuestras candidaturas y afiliación.
- Estrategias en las empresas de colaboración que propicien el acercamiento a la USO, con fórmulas flexibles para posibilitar la incorporación de su acción sindical y reivindicaciones en las propias de la USO.
- Incorporar en la Negociación Colectiva materias sensibles para estos colectivos:
 - ✓ Estudiando alternativas y tratamiento progresivo de la retribución variable, colectiva e individual y del sistema de incentivos.
 - ✓ Definición de carreras profesionales y sistemas de ascensos.
 - ✓ Abrir y ampliar los apartados sobre conciliación profesional, personal y familiar.
 - ✓ Atención y definición de las enfermedades psico-sociales que afectan cada vez más a éstos colectivos.

La USO debe elaborar, desde la generosidad inteligente, una estrategia más activa de

aproximación a éstos colectivos organizados, mediante acuerdos y protocolos de colaboración y acción común, rentabilizando nuestra pertenencia a la CES y CSI, contemplando la globalidad del Sindicato y requiriendo para ello el acuerdo de la CEC.

6.3.- Sindicatos independientes.

La USO desarrollará su modelo basado en la autonomía y la independencia, y para ello debe tomar la iniciativa para realizar una propuesta nueva y profundamente renovadora del sindicalismo en España con el objetivo de llenar el vacío que, ante la actual situación de crisis que vivimos en España, sienten una mayoría de trabajadores y trabajadoras ante la falta de una respuesta a sus necesidades socio-laborales.

Se hace necesario sumar a otras organizaciones a este proyecto de renovación para conseguir un sindicato alternativo al bisindicalismo actual. Una organización sindical libre y soberana; una organización sindical solidaria y reivindicativa que aspire a representar y defender los intereses de los trabajadores y empleados públicos de todos los sectores y categorías profesionales; una organización sindical basada en la autonomía sindical, por tanto independiente de los partidos políticos, los gobiernos y las organizaciones empresariales; una organización sindical con vocación de unión y de unidad, como factor decisivo para lograr mayores avances y protagonismo de todos los trabajadores y trabajadoras; una organización sindical pluralista, abierta a todos los trabajadores con absoluto respeto a sus concepciones y prácticas religiosas, filosóficas, ideológicas o políticas; una organización sindical internacionalista que propugne un orden económico internacional justo y solidario, que garantice una paz estable y duradera en todos los rincones del Mundo; una organización sindical que defienda los intereses económicos, sociales y profesionales de sus afiliados y trabajadores en general, así como unos niveles retributivos dignos y suficientes para todos, además, que defienda la igualdad de oportunidades entre las personas; en resumen una organización sindical que afirme el papel del sindicalismo como instrumento insustituible de promoción de intereses y derechos de trabajadores y empleados públicos.



La USO hace un llamamiento al denominado sindicalismo independiente para desarrollar este proyecto de trabajo conjunto que debe ser un instrumento de pensamiento, de acción y de organización para el desarrollo y renovación permanente de nuestra Acción Sindical, al servicio de los trabajadores y trabajadoras en su lucha por conseguir un nuevo Orden Social libre, justo, igualitario, solidario y en suma, más humano.

Junto a esto emprenderemos una lucha resuelta, por la defensa de la Libertad Sindical, seriamente quebrantada, en beneficio de otras opciones sindicales.

Para que este proyecto de unidad sindical y unidad orgánica empuje las voluntades de los sindicatos independientes, debemos, desde la USO impulsar un proceso de conocimiento y diálogo con ellos que nos permita concretar una base programática que contenga la necesaria unidad de acción, la fórmula de convergencia electoral y un plan de trabajo al servicio de conseguir la unidad orgánica.



7.- Acción Internacional

Se restablece en la Confederación la Secretaría Confederacional de Acción Internacional, como reflejo de la importancia creciente y cada vez más central de los escenarios internacionales en tanto que proyección y marco natural de la acción sindical de base, por ello este 9º Congreso Confederacional considera necesario que:

- Se promuevan progresivamente en las Organizaciones Constituidas que éstas se doten de mecanismos básicos, coordinados con la Secretaría Confederacional, de acción y proyección internacional.
- Se celebren regularmente actividades programadas que fomenten la coordinación y cohesión en materia de acción internacional.
- El Consejo estudiará la posibilidad de dotarnos de un referente o delegado en Bruselas ante las diversas instancias sindicales e institucionales europeas e internacionales, con dedicación prioritaria al partenariado para la realización de proyectos europeos.
- Se constituirá durante el mandato congresual 2009-2013 un Banco Confederacional de Datos Internacionales accesible y útil a nuestras diversas estructuras

7.1.- Confederación Sindical Internacional (CSI)

Se realizará un esfuerzo de diálogo y negociación con las otras filiales españolas para que la USO tenga su espacio en las instancias dirigentes de la CSI (Comité Ejecutivo y/o Consejo General y/o Fondo de Solidaridad Internacional) que deberá elegir el 2º Congreso ordinario de Vancouver en junio'2010 y teniendo en cuenta que el carácter unitario y pluralista de la CSI no es un adorno fundacional sino un valor e identidad central de la misma.

Programa

Nuestros ámbitos de actuación preferente y estratégica en la CSI, a seguir profundizando, serán:

- Relación estratégica de cooperación y solidaridad con nuestras contrapartes históricas en América Latina en el marco de la CSA-CSI. Impulso al proyecto histórico de integración latinoamericana con ocasión del II Centenario de las independencias nacionales. Cumbres sindicales euro-latinoamericanas. Cumbres sindicales iberoamericanas.
- África. Profundizar la relación estratégica de cooperación y solidaridad con la CSI-África y con las confederaciones sindicales nacionales del África Occidental con las que tenemos vínculos históricos más profundos.
- Mundo árabe y Palestina. Mayor implicación progresiva en las políticas y actividades de la CSI con los sindicatos de esos países en la búsqueda de una mayor democratización y desarrollo de los mismos y de una Paz justa y duradera entre Israel y Palestina.
- Espacio euro-mediterráneo. Seguir profundizando en un proyecto de desarrollo, cohesión social, democratización y paz en un ámbito determinante para la estabilidad europea, del mundo árabe y mundial, como es el Mediterráneo en la perspectiva siempre de soluciones justas y duraderas para los conflictos de Oriente próximo, en especial el de Israel y Palestina.

- Mayor implicación progresiva en las políticas y actividades de la CSI en cuestiones clave para el devenir de la Humanidad: cambio climático, cambio del modelo económico, productivo y de globalización, con especial prioridad a los empleos verdes y las energías renovables, universalización de los derechos humanos y socio-laborales, de la defensa de la OIT y la Organización de Naciones Unidas en su conjunto como marco de gobernabilidad de un modelo alternativo de globalización.
- Profundizar el compromiso y participación en los dos grandes instrumentos solidarios de la CSI: el Fondo de Solidaridad Internacional y la Red para la Cooperación Sindical.

7.2.- Confederación Europea de Sindicatos (CES)

- Cubrir progresivamente y de forma estable nuestro espacio y participación en los Comités y Grupos de Trabajo, así como en los Comités Sindicales Interregionales.
- Confrontar y negociar con las otras filiales españolas por nuestra presencia, ya sea como titulares o suplentes, en el mayor número de Comités de Empresa Europeos.
- Programar y desarrollar en el transcurso del mandato relaciones bilaterales con las confederaciones sindicales más importantes de la CES, además de las que ya mantenemos, obviamente.





- Impulsar programadamente las tareas de partenariado para promover y realizar proyectos con fondos europeos en relación al diálogo social, la formación sindical, los procesos de deslocalización, la construcción de la Europa social, etc.
- Profundizar nuestra inserción y participación protagónica en las Federaciones Profesionales Europeas de las que ya somos parte e impulsar la interrelación y cohesión de éstas con sus homónimas a nivel mundial, como instrumentos de alto valor para nuestro crecimiento afiliativo y representativo en los ámbitos sectoriales y de conjunto.
- Coordinadamente con la Secretaría Confederal de Formación, impulsar nuestras relaciones y participación con el Instituto Sindical Europeo de la CES (ETUI), con la suscripción de contratos programa que nos permitan participar de forma activa en el desarrollo de proyectos europeos y experiencias de vanguardia en materia de formación sindical, compartir e intercambiar expertos y recursos técnicos, y posibilitar el acceso a la formación sindical en su vertiente europea e internacional de nuestro cuadros y dirigentes.

7.3.- TUAC (Comité Sindical Consultivo ante la OCDE)

Participación progresiva y selectiva en actividades relacionadas con las empresas transnacionales, las políticas sectoriales de la OCDE y, sobre todo, el acceso a documentación valiosa y práctica para nuestra acción sindical cotidiana.

7.4.- Federaciones Profesionales Internacionales

Estabilizar y regularizar nuestra participación en las que ya estamos afiliados como resultado de procesos unitarios entre las Federaciones de la ex-CMT y las de la órbita de la ex-CIOSL.

Programar las formas concretas de capitalizar esas afiliaciones profesionales internacionales al servicio de nuestra acción sindical de base, del desarrollo y consolidación de nuestras estructuras profesionales y, en suma, del crecimiento afiliativo y representativo del conjunto de la USO.

Programa

de acción

7.5.- SOTERMUN.

Nuestra ONG ha logrado unos resultados muy notables en el terreno de la solidaridad asistencial y para el desarrollo socio-económico, en coherencia con los Objetivos del Milenio, logros que dignifican a la USO y prestigian su imagen a nivel internacional.

Siendo por el contrario muy limitada nuestra capacidad de intervención directa en el plano de la solidaridad para el desarrollo sindical y socio-laboral, es necesario dotarnos de recursos significativos para la solidaridad sindical internacional directa para que ello refuerce nuestro espacio y prestigio en esos escenarios. No es un problema funcional de SOTERMUN; es un desafío estratégico de toda la USO y para enfrentarlo y ganarlo proponemos:

Una integración plena de la Campaña Permanente de Solidaridad Sindical Internacional (CPSSI) en las agendas de la USO (confederal, territoriales, profesionales), con especial énfasis

a las cuatro actividades que fundamentan dicha CPSSI: 1) aumento sin límite del número de compañeros y compañeras afiliadas a la USO que lo estén a su vez a SOTERMUN, 2) mini-campañas puntuales en ámbitos de base con beneficiarios predeterminados. Por ejemplo: todo lo que se puede hacer con una hora de salario por un sindicato fraterno concreto en un país empobrecido concreto, 3) la adhesión de secciones sindicales a un proyecto o actividad sindical concreta y predeterminada procedente de un sindicato fraterno, 4) hermanamientos entre organizaciones de la USO y sindicatos fraternos.

Debemos seguir realizando esfuerzos persistentes desde todos los órganos de dirección de la USO por implementar fórmulas e instrumentos para que se cumplan los reiterados acuerdos y llamamientos del Consejo Confederal para la afiliación a SOTERMUN de dirigentes, cuadros, militantes, delegados y afiliados a la USO.



Resoluciones Especiales





Propuestas para una mejor Formación Profesional en el contexto económico actual

En el nuevo contexto económico y social al que nos enfrentamos, caracterizado de forma general por la globalización, los continuos cambios, el rápido ritmo de innovación y desarrollo de las nuevas tecnologías, y una mayor movilidad de los trabajadores, y de forma particular por una crisis económica profunda y novedosa en sus causas y manifestaciones, los sistemas de formación profesional tienen que dar respuesta a las nuevas oportunidades que se presentan y adaptarse a este contexto con el objetivo prioritario de incidir efectivamente en la reducción de las altas tasas de paro que padece el país.

Además, la situación de la Formación Profesional reglada en España, con un porcentaje de alumnos que eligen estos estudios sensiblemente inferior al de otros países de nuestro entorno, hace si cabe más urgente tomar una serie de medidas que hagan de la Formación Profesional algo más atractivo para los alumnos y las familias, de forma que se pueda dar respuesta a las necesidades y retos actuales del mercado de trabajo. Según los estudios realizados por el CEDEFOP (Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional), prácticamente el 50% de las necesidades de dicho mercado de trabajo corresponden a un nivel de cualificación media. Estos puestos tienen una alta empleabilidad, y una mayor estabilidad, lo que hace que los países capaces de mantener una estructura de este tipo sufran menos los efectos de los periodos de crisis económica. En España, en estos momentos, tenemos una distribución invertida de porcentaje de ciudadanos por

nivel de formación, siendo esta una de las razones por las cuales la crisis económica ha tenido una mayor incidencia en el empleo y nos va a costar más adaptarnos a los cambios previstos en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta esta situación, proponemos una serie de medidas para la mejora del sistema de Formación Profesional en España, que afectan a los diferentes elementos que intervienen en el mismo.

LEGISLACIÓN

Homogeneizar la legislación relativa a la Formación Profesional en toda España, de forma que sus características sean similares en las diferentes comunidades autónomas, a fin de favorecer la movilidad de alumnos, profesores y trabajadores. Esto se muestra especialmente importante en aspectos tales como:

- Regulación de los PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial).
- Normativas sobre las pruebas de acceso a la Formación Profesional de Grado medio y Superior, muy diferentes según el lugar, teniendo luego los resultados validez a nivel nacional.
- Las convalidaciones entre la Formación Profesional de Grado Superior y la Universidad, que actualmente son completamente diferentes en cada CCAA y universidad, dando lugar a situaciones de clara desventaja para algunos alumnos frente a otros, por el lugar en que estudian.

En lo que se refiere a la última novedad legislativa, la evaluación y acreditación de competencias profesionales, resulta de gran trascendencia que, a la hora de desarrollar el proceso, se respeten los principios del mismo tal y como se exponen en el RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, en especial los de fiabilidad, validez, objetividad y calidad, de forma que esta vía no se convierta en una forma sencilla de aumentar el porcentaje de titulados en Formación Profesional para maquillar las malas cifras de nuestro país en este aspecto, devaluando de esta mane-

* Resoluciones Especiales

ra los títulos del sistema educativo. Creemos también necesario una coordinación a nivel nacional, para evitar que los procedimientos de evaluación y acreditación puedan ser distintos en unas CCAA con respecto a otras, de forma que haya una gran diferencia en cuanto a la posibilidad de obtener un resultado positivo del proceso en función del lugar donde se participe en el mismo. En este sentido, creemos que se debe potenciar el papel del INCUAL (Instituto Nacional de Cualificaciones) como elemento de cohesión y vertebración del sistema de la Formación Profesional en el conjunto del estado, debiendo permanecer como una competencia estatal.

CENTROS DE FORMACIÓN

Facilitar la conversión de los centros que de hecho funcionan como integrados en centros integrados "de iure", adaptando la legislación actual sobre centros integrados, demasiado restrictiva en las exigencias que se plantean, y que ha dado lugar a la existencia de muy pocos centros integrados en la actualidad.

Dotar a los centros de Formación Profesional de los equipamientos técnicos necesarios para poder impartir los programas con la calidad requerida, de forma que puedan estar actualizados en las últimas tecnologías de cada familia profesional. Para ello, habría que favorecer las relaciones con las empresas y el establecimiento de convenios de colaboración entre las administraciones públicas y las confederaciones empresariales para este fin.

Favorecer una mayor autonomía de los centros, especialmente de los centros de titularidad privada, limitando las trabas administrativas que se les imponen, facilitando así una mejor gestión de los mismos y una mayor posibilidad de realizar ofertas formativas de calidad y adecuadas al entorno productivo del centro.

PROFESORADO Y FORMADORES.

Al ser el profesorado y los formadores pieza clave para el buen funcionamiento del sistema, la atención a su formación – hoy bastante precaria – es una necesidad perentoria. Esta formación debe abarcar varios aspectos:

- Formación sobre la estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, el Catálogo Nacional, la estructura de cualificaciones y competencias y todo lo que supone esta nueva forma de trabajo.
- Formación técnica en aquellas especialidades en que el ritmo de innovación es muy rápido. Para ello, creemos necesario potenciar los cursos de formación del profesorado e instaurar la figura de las estancias formativas de los profesores en empresas, que deberían tener un carácter obligatorio, de la misma manera que lo tiene la FCT (Formación en Centros de Trabajo) de los alumnos.
- Formación didáctica en las nuevas formas de aprendizaje, que hagan este más atractivo, centrado en el alumno, y con apoyo en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
- En el diseño de los nuevos títulos y certificados, adecuar mejor los requisitos de titulación que se le exigen al profesorado para impartir los módulos profesionales. En aquellos módulos de contenido más técnico, abrir la posibilidad de manera generalizada a su impartición por técnicos superiores de Formación Profesional.
- Tener en cuenta el esfuerzo de actualización permanente que exige mantenerse al día para impartir con calidad los módulos profesionales.

Por ese motivo, creemos que debería revisarse la carga lectiva de los profesores de Formación Profesional, incluyendo en sus horarios unas horas destinadas a tal efecto.

OFERTA FORMATIVA

Flexibilizar la oferta formativa, aumentando las ofertas de tipo modular, dando también a los centros la capacidad de organizar dichas ofertas dentro del ámbito de su autonomía.

Establecer la plataforma virtual para las ofertas formativas online, y favorecer que los centros puedan establecer sus propias plataformas, validándolas siempre que cumplan los requisitos de calidad necesarios para la consecución de los objetivos formativos.

Resoluciones

Promover una oferta formativa que se adecúe a las necesidades reales del mercado de trabajo, haciendo un esfuerzo de orientación e información a todos los niveles – padres, alumnos, trabajadores, desempleados – de forma que se conozca mejor la realidad de la Formación Profesional, sus niveles de inserción laboral y su atractivo de cara a la empleabilidad.

APORTACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL A LA COHESIÓN SOCIAL Y AL DESARROLLO ECONÓMICO.

En un sistema educativo en el que 1 de cada 6 jóvenes abandona la escuela al finalizar la educación obligatoria, o incluso antes, y muchos alumnos de origen inmigrante obtienen peores resultados en materia de educación y formación que sus compañeros nativos, la Formación profesional debe potenciar la integración social de los jóvenes, dando una salida efectiva al fracaso escolar, y tener un papel más protagonista en la integración de la población inmigrante. Hay inmigrantes sin ninguna cualificación y otros con cualificación no reconocida que se está desperdiciando. Para ello proponemos:

- Potenciar los PCPI.
- Facilitar el acceso desde los PCPI a grado medio.
- Ofertar plazas suficientes en grado medio.
- Promover campañas para favorecer el aumento de los alumnos en grado medio.
- Mayor oferta de cursos preparatorios para las pruebas de acceso.
- Potenciar el sistema de becas y ayudas.
- Establecer planes de formación específicos dirigidos a colectivos desfavorecidos, como es en este caso el alumnado inmigrante.

CURRÍCULOS Y CONTENIDOS

De cara a facilitar la movilidad, los currículos de todos los programas de formación inicial deberían incluir un módulo de inglés.

Se debe completar cuanto antes el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y la formación asociada al mismo, de manera que las nuevas titulaciones y certificaciones entren en vigor lo antes posible.

Es fundamental, una vez completado el catálogo de títulos y certificados, establecer el mecanismo de actualización de los mismos, para que no se vuelvan a repetir situaciones como las actuales, en que alguno de los títulos de mayor especialización tecnológica ha pasado más de 15 años sin actualizarse.

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y CUALIFICACIONES

Dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales creemos también necesarias una serie de medidas encaminadas a la mejora de las competencias de los trabajadores en activo y desempleados:

- Mejorar las competencias de los trabajadores en activo mediante la cualificación profesional, de cara a facilitar la movilidad y promoción de los trabajadores. Una evaluación sistemática y rigurosa de esta formación minimizaría los errores habituales y aplicaría más recursos ligados a la “aplicabilidad” al puesto de trabajo de la oferta formativa.
- Potenciar nuevas cualificaciones orientadas a nuevos campos profesionales con auténtica posibilidad de inserción laboral, y ofertarlas a los desempleados para facilitar vías más rápidas de inserción/reinserción laboral.
- Priorizar el reconocimiento de las competencias profesionales a trabajadores de sectores en crisis y que sufren EREs, para facilitar su reinserción en el mercado de trabajo en el menor tiempo posible.
- Planificar bien un mapa de actividades económicas de interés estratégico (industriales, etc.) y un mapa de nuevas cualificaciones asociadas a esas prioridades estratégicas, que hagan de la formación una herramienta eficaz en la lucha contra el desempleo.



Contra la crisis MOVILÍZATE

El 9º Congreso Confederado de la USO tras analizar en su Resolución General los orígenes y salidas de la actual crisis financiera, económica y de nuestro mercado laboral CONS-TATA:

Que en España la salida de la actual crisis en lo que afecta al empleo, será más lenta que en otros países de nuestro entorno. Las causas de esto se debe entre otros factores a:

- El paro estructural existente en nuestro país, junto a una excesiva dualidad de nuestro mercado de trabajo hace que nuestra tasa de temporalidad duplique la media europea.
- La tardanza por parte del Gobierno en reconocer la realidad de la propia crisis y sus efectos, haciendo que las medidas emprendidas llegaran tarde o no fuesen las más adecuadas.
- El fracaso del actual modelo de diálogo social se ha mostrado como ineficaz, olvidando las necesidades del conjunto de los trabajadores y trabajadoras y de las familias, que han ido viendo como el paro y la falta de liquidez deterioraba cada vez más sus condiciones de vida.
- La falta de coherencia entre las organizaciones empresariales poniéndose de manifiesto que los problemas de las PYMES no son los de la gran empresa. La falta de soluciones eficaces y de inversiones hacia las PYMES y autónomos, que son las que mantienen un mayor índice de ocupación y en las que se está produciendo una sangría continuada de pérdida de puestos de trabajo.
- La falta de liderazgo del Gobierno en dirigir la contención de la destrucción de empleo y preparar la salida de la crisis, y en la coordinación con el conjunto de las AA.PP. en la

búsqueda de medidas de cohesión social en el conjunto del Estado.

Estos nos ha llevado a una situación donde al finalizar el tercer trimestre del año nos encontramos con:

- Un PIB que continuará su contracción en 2010, sólo a partir del 2012 hay visos de que vuelva a crecer por encima del 2% y entonces empezaremos a recuperar los puestos de trabajo perdidos.
- Un déficit del Estado equivalente a un 6% de nuestro PIB, lo que supone 5 veces más que el correspondiente al mismo período del año anterior, es decir un incremento interanual del 365%.
- Un descenso en la recaudación del 16,2% con respecto a 2008, donde destaca la reducción de ingresos del 34% por el IVA. O tras la subida de los impuestos especiales sobre Hidrocarburos la recaudación tiene un descenso del 4%.
- Un incremento de los pagos en este período de un 25,3%. Esto hace que la necesidad de endeudamiento del Estado se incremente en un 371% con respecto al mismo período de 2008.



Resoluciones

- Unas previsiones de déficit al finalizar el año que estarán en torno al 12% del PIB. Con el "compromiso" de reducir este a menos del 3% para el 2012 en cumplimiento estricto del pacto de estabilidad en la zona euro.
- Un descenso en la tasa de ocupación del -7,6%. Lo que supone que casi un millón y medio de personas han perdido su trabajo.
- Una tasa de paro del 17,93% según la EPA y del 19% según Eurostat, ello implica que prácticamente uno de cada cinco activos está en paro.
- 1.136.500 hogares con todos sus miembros activos en paro.

Ante estos hechos, el 9º Congreso Confederal de la Unión Sindical Obrera (USO) reunido en la ciudad de Valencia los días 3 al 5 de diciembre RESUELVE:

1. La necesidad de emprender medidas dirigidas a contener la pérdida de empleo, para ello es necesario que la acción del Gobierno del Estado y los de las CC.AA. dirijan sus actuaciones y recursos a fa-

cilitar liquidez en las empresas, fomentar la inversión productiva, y la mejora de la cualificación y competencias profesionales de los trabajadores y trabajadoras, así como, el desarrollo de la I+D+i.

2. Que es necesario un plan de austeridad y de recorte en el gasto corriente en el conjunto de las Administraciones Públicas. El necesario ajuste en el gasto no puede recaer en exclusividad sobre los salarios de los empleados públicos.
3. Pedir al Gobierno que desarrolle un Plan Nacional de Logística de Transporte para acercar los centros de producción a los de distribución. Para ello es necesario el desarrollo de infraestructuras ferroviarias para limitar el transporte por carretera con el consiguiente ahorro energético y de emisiones de CO2.
4. Urgir a la presentación de un Plan Industrial para el conjunto del Estado en el que se impulse la actual industria, y se genere nuevo tejido industrial altamente competitivo y generador de nuevos yacimientos de empleo.
5. Que el empleo que se cree debe ser estable y con derechos. La USO, por lo tanto, pide al Gobierno que en coordinación con los Gobiernos autonómicos elabore una agenda de política social fuerte y concreta a fin de mantener a los trabajadores y trabajadoras en sus puestos de trabajo y asegurar que reciben ingresos coherentes que le permitan mantener su poder adquisitivo y con altos niveles de protección social. Garantizar a los desempleados sin prestaciones, con independencia de su edad, una renta mínima de inserción profesional vinculada a políticas activas de empleo.



* Resoluciones Especiales

6. Advertir del alto riesgo de recortes en el gasto público y en particular en materia de protección social, dado el enorme déficit público de hoy en día. Los recortes en los sistemas de protección sólo aumentarían la pobreza y debilitarían a los grupos más vulnerables. Por ello demandamos un Plan Estatal contra la exclusión social y la pobreza, donde es imprescindible el concurso de las distintas Administraciones Públicas y que debe incluir políticas activas para estimular la vuelta al mercado de trabajo y a un empleo sostenible.
7. Que debe existir una mayor regulación de los mercados financieros y los bonos de los directivos. Las finanzas públicas deben ponerse al servicio de la economía real y no deben utilizarse para reparar los daños causados por las prácticas abusivas de determinadas entidades únicamente guiadas por el objetivo de maximizar sus beneficios a corto plazo.
8. Rechazar cualquier estrategia de salida de la crisis que facilite el camino para una mayor desregulación del empleo, salarios y de los servicios públicos.
9. Pedir un cambio profundo en el actual modelo de diálogo social para abrir este a otras organizaciones sindicales como la USO, tercera confederación sindical y con una representatividad acreditada en sectores estratégicos de nuestro país; y de trabajadores autónomos. Sólo desde la participación y el pluralismo se podrá enriquecer y hacer fructificar un renovado diálogo social. Sólo desde un amplio consenso social será posible abordar con éxito el necesario cambio de nuestro modelo productivo y consecuentemente con él la diversificación de nuestro patrón de crecimiento económico.
10. Pedir al Presidente del Gobierno que durante la Presidencia Española de la UE se elabore un plan europeo de inversiones, con su correspondencia en España, por un total del 1 % de su PIB con el fin de crear más y mejores puestos de trabajo y para promover la innovación, la investigación y el desarrollo sostenible.

Para conseguir los objetivos que establece esta resolución la USO emprenderá contactos con otras organizaciones sindicales y sociales para promover una gran movilización social en defensa de los mismos y del empleo.

El 9º Congreso Confederado de la USO hace un llamamiento al conjunto de la sociedad para que ante la actual situación participe en fuerte proceso de movilización para cambiar la actual política económica del Gobierno por otra que consiga reducir el paro a la media de los países de la UE, que esté al servicio de la generación de empleo y sirva para emprender medidas eficaces para paliar los efectos de la crisis y preparar al país en las mejores condiciones para la salida de la misma. No hay mejor política social que aquella que es generadora de empleo.

Resoluciones



Por la regeneración democrática del marco sindical en España

El 9º Congreso Confederado de la USO, reunido en Valencia los días 3 al 5 de Diciembre 09, bajo el leiv motiv: **“El Trabajo, nuestro valor y compromiso”**

CONSTATA:

- Que el desarrollo sindical que se inicia en la etapa de transición a partir de 1975 y en el primer tercio del período democrático no se ajusta plenamente a los principios y valores y al espíritu y la letra de la Constitución Española de 1978 en lo referente al respeto de la Libertad Sindical como una de las libertades fundamentales.
- Que tanto en la transición como en el arranque democrático todo lo relativo al desarrollo sindical, como otras materias clave, fueron objeto de pacto entre los sectores del ex-franquismo reformista y los de oposición antifranquista clásica, muy en especial el PSOE y el PCE.
- Que las renunciaciones y concesiones clamorosas de estos partidos en la transición les fueron compensadas con prebendas legislativas, patrimoniales, electorales, subvencionales, etc, para los dos sindicatos que en la época eran meros departamentos laborales de dichos partidos, es decir, UGT y CCOO.
- Que con la indiscutible victoria electoral del PSOE por mayoría absoluta en Octubre de 1982, éste procede a consolidar y dar “legitimidad” a ese marco sindical predemocrático esbozado en la transición y puesto en práctica en el arranque democrático con la UCD en el Gobierno (1977-1982).

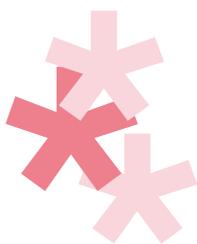
- Que los hitos de esa “legitimación” del marco sindical fueron y son:

- La “ley orgánica de libertad sindical”, LOLS, de 1983, que cosechó una exótica sentencia del Tribunal Constitucional en 1985.

Una apuesta sin disimulo para imponer el bisindicalismo y excluir otras opciones sindicales, singularmente la USO. La LOLS incluía también cláusulas “a la carta” para ELA-STV, el sindicato del PNV en la época, uno de los partidos protagonistas de la transición.

- La implantación en los Presupuestos Generales de 1983 de una fuerte partida económica para subvencionar exclusivamente a los dos actores del bisindicalismo. Don Joaquín Ruíz Jiménez (q.e.p.d.), a la sazón Defensor del Pueblo, presentó recurso de inconstitucionalidad a petición de la USO. En 1985 el Tribunal Constitucional emitió sentencia favorable basándose, simplemente, en los principios de igualdad, proporcionalidad y libertad sindical que establece la Constitución.

Con el paso de los años esas subvenciones para el bisindicalismo, y con carácter siempre excluyente, se universalizarían a todos los recovecos presupuestarios, y a otros menos transparentes, con especial intensidad en materias como la formación profesional, el “diálogo social”, la cooperación internacional, etc. Valga un dato concreto: según un estudio realizado en el ámbito de la USO de Andalucía, a base de investigar lo publicado oficialmente en el BOJA (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía), sólo desde 1995, año en el que se informatizó dicho BOJA, la UGT ha recibido subvenciones por un importe de 251.000.000 de euros o, si se prefiere, 41.778.000.000 de las antiguas pesetas... Si extrapoláramos al conjunto de España, e incluyéramos las subvenciones percibidas por CCOO, y a partir de 1983 no de 1995, podemos hacernos una idea de la magnitud de lo que estamos hablando.



* Resoluciones Especiales

- ▶ El abundamiento en el carácter antidemocrático y falta de garantías y transparencia de la “normativa electoral sindical”. Los procesos electorales sindicales de la Democracia, (1978, 80, 82, 86 y 90) transcurrieron y se resolvieron en medio de fuertes acusaciones de fraude, incluso entre los dos actores del bisindicalismo. De acuerdo con ellos, y para evitar el espectáculo habitual, un Gobierno del PSOE implanta en 1993 un sistema electoral sindical, hoy en vigor, en virtud del cual las elecciones sindicales globales ni empiezan ni acaban nunca, ni se proclaman nunca sus resultados, ni se depuran censos de empresas o delegados, ni se sustancian organismos neutrales de control y resolución electoral... Desde 1994 el único mecanismo de legitimización representativa de los sindicatos son unos “procesos electorales” que llaman eufemísticamente de “cómputo perpetuo” y que en la USO conocemos como “elecciones invisibles”.
- ▶ Un decreto legislativo de 1986 pretende “legalizar” el expolio de hecho a favor del bisindicalismo del patrimonio sindical acumulado en la dictadura franquista. Unos años después (1989) el Tribunal Constitucional invalidaría dicho decreto legislativo y reconocía el derecho de la USO y otros sindicatos menores a acceder a ese patrimonio sindical.
- ▶ Que las dos legislaturas del PP (1996-2004) y la legislatura y media del PSOE bajo la presidencia de Zapatero (2004 hasta hoy), han profundizado más si cabe dicho marco y desarrollo sindical perversos.
- ▶ Que esta hegemonía forzada del bisindicalismo, que supone una invasión inaudita en Democracia del Estado y de otras administraciones en el desarrollo libre y autónomo de la vida sindical, es una de las causas de la regresión social que ha caracterizado nuestro desarrollo democrático. La indefensión de la mayoría trabajadora fruto de su desorganización y del bloqueo de su representación sindical directa, amén de un egoísmo empresarial infinito, ha provocado en buena medida que España haya batido todos los récords en materia de precariedad laboral y contratos basura, que sea alarmante la regresión de las rentas salariales en el PIB, que se hayan ido extinguiendo nuestros sectores industriales punteros, que la “renta per capita” apenas haya evolucionado al alza respecto a la media europea desde el ingreso de España en 1986, que la desigualdad socio-laboral sea pavorosa por sectores, categorías o sexos, con especial impacto contra inmigrantes, mujeres, jóvenes, discapacitados, que la desigualdad social castigue a la mitad larga de la población y a la cuarta parte de la misma la sitúe amargamente en el umbral de la pobreza cuando no en el triste salón de la misma... Y así hasta desembocar en el drama actual de la precariedad y el desempleo masivos a los que no se ve final y sin otra esperanza que la vuelta a las andadas de la especulación inmobiliaria o al mono-cultivo en torno al turismo puedan relanzar la actividad económica y el empleo, pues no hay en el horizonte ni la voluntad política ni empresarial, ni la lucidez suficiente, ni los instrumentos necesarios para construir un modelo económico y productivo que combine eficacia y sostenibilidad con la prioridad estratégica del Trabajo Digno y el Pleno Empleo como mejores garantías para que nuestro progreso económico se base en gran medida en una potente demanda interna de calidad, tal como sucede con las economías y países más prósperos y justos.

Resoluciones

La realización de los irrenunciabiles objetivos socio-económicos anteriores requiere de otro desarrollo sindical en el país, del Cambio Sindical en positivo que la USO viene propugnando y de un marco sindical realmente democrático que ampare y promueva todo ello.

En esa dirección, el 9º Congreso Confederal de la USO,

RESUELVE:

1. Actualizar y relanzar las históricas reivindicaciones que la USO ha venido sosteniendo en los últimos 30 años para la regeneración y democratización de la vida sindical en España:

- Derogación de la "ley orgánica de libertad sindical" y promulgación de una auténtica Ley de Libertad Sindical, realmente respetuosa con la letra y el espíritu de la Constitución Española de 1978 en esta materia, e inspirada en la profusión de Sentencias y Resoluciones del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo y otras instancias judiciales en lo tocante a los principios de libertad, igualdad y proporcionalidad en los que debe basarse la representación de los sindicatos.
- Promulgación de una auténtica **Ley Electoral Sindical** que, al igual que en otros países europeos donde hay pluralismo sindical, regule y garantice unos comicios sindicales realmente democráticos, con períodos predeterminados, con proclamación independiente de sus resultados, con organismos judiciales que sustancien toda la secuencia electoral, desde la depura-

ción de censos a la proclamación de resultados pasando por la depuración y sanción en su caso de las incidencias electorales.

- Revisión del reparto del **Patrimonio Sindical Acumulado** por las instancias administrativas y parlamentarias competentes para acomodarlo a los principios de libertad, igualdad y proporcionalidad que ya sentenció el Tribunal Constitucional en 1989. Cualquier tentativa de cambiar el actual status de usufructo de dicho Patrimonio en propiedad de los sindicatos hoy usufructuarios, debe hacerse con el mayor fundamento y transparencia legal y con un nivel óptimo de refrendo parlamentario y, obviamente, basarse en los reiterados principios de libertad, igualdad y proporcionalidad.
- Evaluación histórica por las instancias competentes de más de 20 años de concesión de subvenciones al bisindicalismo y a la patronal unificada, muy especialmente en materia de formación profesional continua, para que la sociedad española y la europea, que han aportado los varios centenares de miles de millones, puedan conocer y valorar su esfuerzo en esta materia decisiva para el presente y el futuro de nuestro empleo, de las capacitaciones profesionales, productividad y competitividad de nuestra economía, etc.

Adaptación de todas las subvenciones que se conceden por diversos conceptos a los reiterados principios de libertad, proporcionalidad e igualdad de los sindicatos y a las sentencias judiciales de todo ámbito e índole que se han producido en esta materia, no pocas de las cuales son incumplidas por las administraciones o burladas directamente con el cambio torticero de las normas ya invalidadas por los tribunales.

Evaluación y auditoración sistemática de los recursos públicos que las administraciones confían a los llamados agentes sociales para verificar la utilidad y adecuada finalidad de los mismos.





Ante la esterilidad probada del bisindicalismo, construyamos la unidad progresiva y fructífera del Sindicalismo autónomo e independiente

El 9º Congreso Confederal de la USO, reunido en Valencia los días 3 al 5 de Diciembre 09, bajo el leiv motiv: **“El Trabajo, nuestro valor y compromiso”**

CONSTATA:

- Que, como sostiene otra Resolución Especial de este 9º Congreso Confederal, la hegemonía forzada del bisindicalismo desde el Estado y las demás instancias del poder se ha hecho en buena medida contra la libertad sindical y directamente contra el desarrollo del sindicalismo autónomo e independiente que la USO y otras muchas expresiones sindicales de ámbitos diversos representamos.
- Que esa hegemonía forzada no ha contribuido, más bien al contrario, ni a la organización, defensa y progreso social de la mayoría trabajadora, ni a la cohesión, prestigio y protagonismo autónomo del conjunto del movimiento sindical, ni al respeto y promoción del valor y los derechos del Trabajo, ni a garantizar un modelo económico eficaz y sostenible con equidad y redistribución social.
- Que, a pesar de todas las prebendas concedidas al bisindicalismo y los obstáculos estructurales para impedir el desarrollo del Sindicalismo Autónomo e Independiente, la escasa tasa de sindicalización que hay en España pone en evidencia dos cuestiones indiscutibles:
 - a) El bisindicalismo tiene una hegemonía superestructural derivada de esas prebendas legislativas y de todo tipo a las que nos venimos refiriendo más que a sólidos fundamentos representativos en la población trabajadora.
 - b) Hay una demanda y una posibilidad potencial altísima para una alternativa sindical autónoma y democrática que dé impulso a un Cambio Sindical en positivo.
- Que entender la necesidad y posibilidad a la vez de dicho Cambio Sindical, concretarlo en estrategias, propuestas y acciones, es un deber histórico ineludible del conjunto del Sindicalismo Autónomo e Independiente y de la USO como uno de sus componentes más significativos.



Resoluciones

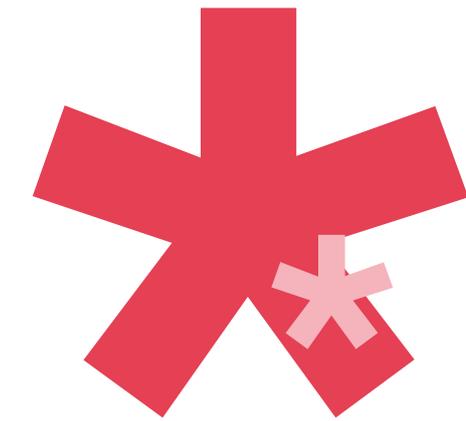


Es por todo ello que el 9º Congreso Confederal de la USO,

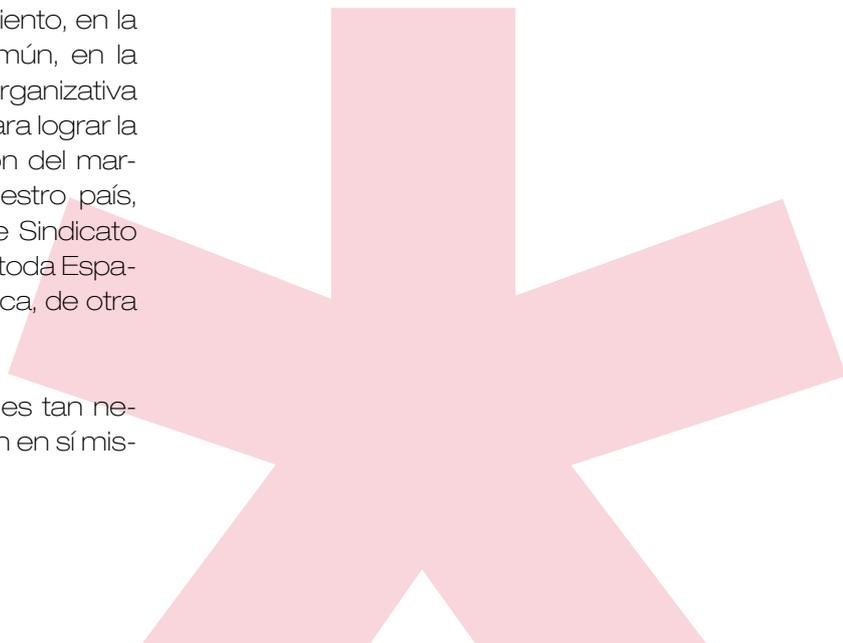
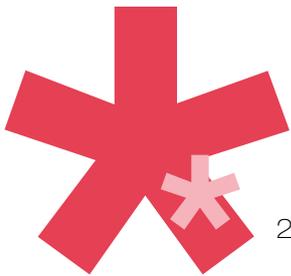
RESUELVE:

1. Reiterar el Llamamiento al conjunto de la USO para que nuestra acción sindical y social cotidiana esté expresamente orientada al fortalecimiento del Sindicalismo Autónomo e Independiente como una realidad y una alternativa válida y viable, capaz de contribuir decisivamente al logro del Cambio Sindical en positivo que demandan la mayoría trabajadora y el progreso económico con equidad social de nuestra Democracia.
2. Reiterar el Llamamiento a las organizaciones sindicales, con especial énfasis a las que se reclaman autónomas e independientes para desarrollar juntos un proceso de convergencia en el pensamiento, en la estrategia, en el programa común, en la acción, en una construcción organizativa auténtica y auto-financiada... para lograr la democratización y regeneración del marco sindical de conjunto en nuestro país, de una parte, y la condición de Sindicato Representativo en el ámbito de toda España por vía realmente democrática, de otra parte.
3. Que lejos de cualquier arrogancia o hegemónismo estéril, la USO aportará lealmente y sin reservas a ese proceso de convergencia del Sindicalismo Autónomo e Independiente su acervo histórico de ideas, principios y valores, su trayectoria y experiencia de más de medio siglo, su patrimonio organizativo, su presencia y prestigio internacional... En consecuencia, esperamos y demandamos esa misma disposición, lealtad y altura de miras de cuantas organizaciones se comprometan y auto convoquen a esta tarea imprescindible de vertebrar unitariamente el Sindicalismo Autónomo e Independiente.

El logro de esos dos objetivos es tan necesario como posible y suponen en sí mis-



mos el Cambio Sindical en positivo que proponemos y cuyo objeto es, también, determinar un comportamiento más constructivo y unitario del bisindicalismo a favor de la organización sindical y la cohesión social de la mayoría trabajadora, la centralidad del Trabajo, el progreso económico y la equidad social como fundamentos sólidos de una Democracia auténtica en nuestro país.





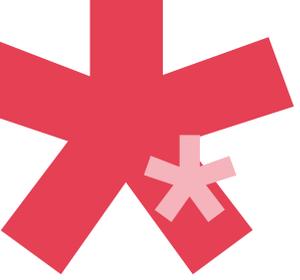
Afiliarse y potenciar SOTERMUN, deber moral de quienes somos de la USO

El 9º Congreso Confederal de la USO, reunido en Valencia los días 3 al 5 de Diciembre 09, bajo el leiv motiv: **“El Trabajo, nuestro valor y compromiso”**

CONSTATA:

- Que SOTERMUN, la ONG promovida por la USO hace casi 20 años para la solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de los países empobrecidos, y que el 8º Congreso Confederal definió como **“El alma solidaria de la USO”**, ha tenido una evolución muy importante en lo tocante a la generación y gestión de proyectos y ayudas solidarias en el período transcurrido desde el 8º Congreso Confederal (Logroño, Diciembre '2005).
- Que, en efecto, en estos 4 años, y a expensas de consolidar el Balance Solidario '2009, SOTERMUN ha generado un total de casi 6.000.000 de euros, a través de 252 Proyectos y Ayudas Solidarias de infinidad de instituciones españolas y recursos propios de SOTERMUN, a favor de organizaciones sociales y sindicales frateras en más de 50 países de Iberoamérica, Africa, Israel, Palestina, Sahara, Filipinas e Indonesia, además de organizaciones internacionales como el Fondo de Solidaridad y la Red de Cooperación de la CSI, la CSI de Africa, la CSA de las Américas.
- Que de ese importante monto solidario de casi 6.000.000 de euros, el 92,6% del total son fondos públicos procedentes de instituciones españolas diversas (AECID, comunidades autónomas, diputaciones provinciales, ayuntamientos) y el 7,4% restante procede de recursos propios de SOTERMUN (transferencia del FSI-USO, cuotas, campañas, donaciones de algunas organizaciones de la USO, TSA, donaciones externas...)
- Que nuestro esfuerzo solidario ha llegado a un número de personas superior a las 100.000 en estos 4 años que se han beneficiado legítimamente de contribuciones y aportes para: emergencia alimentaria infantil, salud maternal, atención a personas mayores en estado de abandono, educación básica complementaria, microemprendimientos productivos, construcción de viviendas y urbanización en zonas extremadamente empobrecidas, formación y capacitación profesional, fortalecimiento de la formación sindical y organizativa de cuadros y militantes, acciones contra la exclusión y la violencia de género, etc.
- Que, no obstante el valor de todo lo anterior, el gran hándicap de SOTERMUN es la falta de recursos significativos para llevar a cabo la solidaridad directa con nuestras contrapartes sindicales y potenciar su desarrollo y fortalecimiento. Esa limitación tiene dos causas centrales:
 - a) El objetivo monopolio de UGT-CCOO en el acceso a los multimillonarios recursos –de la AECID, sobre todo- para apoyar a sus contrapartes sindicales,





Resoluciones

en Iberoamérica muy especialmente, y África en menor medida.

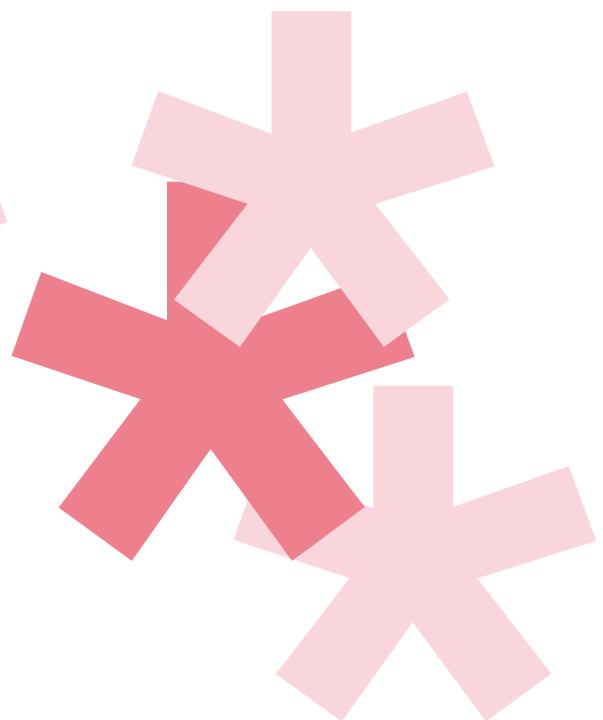
- b) Los limitados recursos propios que genera SOTERMUN dada su escasa afiliación, y ello pese a ser **“el alma solidaria”** de un sindicato, la USO, cuyo potencial asociativo –afiliados, electores, simpatizantes- es de varios centenares de miles de personas..

En consecuencia con todo lo anterior, el 9º Congreso Confederal de la USO

RESUELVE:

1. Que SOTERMUN es un valor añadido e indivisible al valor de conjunto de la USO, y que la actividad solidaria de SOTERMUN dignifica a la USO y contribuye al fuerte prestigio e inserción sindical internacional de ésta.
2. Que, en consecuencia, reiteramos los Llamamientos de Congresos y Consejos Confederales de la USO en el sentido de que es un deber moral y un factor de coherencia para todas las instancias directivas de la USO y para quienes la integramos individualmente,
 - Afiliarnos y afiliar a SOTERMUN sin límite a todos los compañeros y compañeras de la USO que así lo deseen.

- Desarrollar todas las actividades informativas y de sensibilización sobre qué es y qué hace SOTERMUN por mandato de la USO para facilitar la afiliación de compañeros y compañeras que tal vez no se hayan afiliado aún a SOTERMUN porque nadie les informó ni les propuso hacerlo.
- Insistir ante la dirección Confederal y las instancias directivas de Uniones y Federaciones para que potencien:
 - Todas las iniciativas e instrumentos para el crecimiento afiliativo de SOTERMUN.
 - La **Campaña Permanente de Solidaridad Sindical Internacional (CPSSI)**, y cuantas iniciativas se nos ocurran para llevarla adelante: hermanamientos entre organizaciones de la USO y contrapartes sindicales y sociales fraternas en países empobrecidos, donaciones internas y externas, bonos solidarios, TSA, etc.
 - Potenciar o crear en su caso la Delegación de SOTERMUN en el ámbito correspondiente.
 - Realizar las actividades de sensibilización y los contactos político-institucionales para lograr el mayor éxito de los proyectos solidarios de SOTERMUN en los distintos ámbitos.





Por una política de alianzas y acciones coherente con los principios, valores y objetivos de la USO

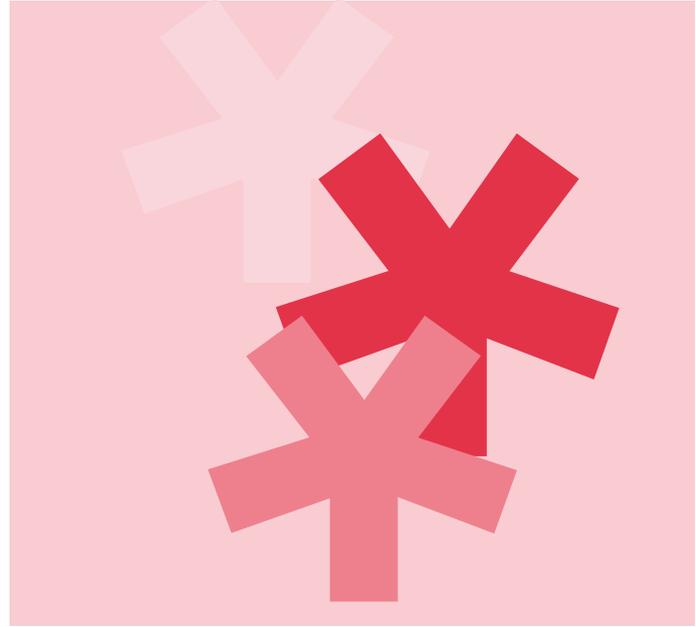
El 9º Congreso Confederal de la USO, reunido en Valencia los días 3 al 5 de Diciembre 09, bajo el leiv motiv: **“El Trabajo, nuestro valor y compromiso”**

CONSTATA:

- Que la USO, por su propia naturaleza, trayectoria histórica, principios y valores recogidos en su Carta Fundacional y Declaración de Principios y Objetivos, no es un sindicato que se limite al plano reivindicativo parcial y local.
- Que, por el contrario, desde el protagonismo y derechos de la mayoría social trabajadora y la centralidad del Trabajo Humano que proclamamos, la USO aspira a contribuir a la construcción de sociedades y de un orden internacional global de Paz, basados en la eficacia y sostenibilidad medio-ambiental y energética del modelo económico, la justicia social, la solidaridad inter-generacional e internacional, los sistemas de representación y participación socio-política realmente democráticos y un Nuevo Contrato Social Mundial que asegure a todos los habitantes del planeta, a nuestra especie humana, en suma, una existencia básicamente digna en lo tocante al acceso a la vida, la salud, la alimentación, el agua potable, la educación, la formación profesional, el trabajo, las libertades, el ejercicio pleno de sus derechos socio-políticos y la expresión pacífica de sus identidades espirituales o culturales.
- Que nuestra condición, en consecuencia, de Sindicato de Clase y Solidario, ha sido inseparable de nuestra vocación unitaria e internacionalista. Por ello, desde nuestros orígenes y hasta hoy, la USO ha formado parte de potentes Organizaciones Sindicales Internacionales, hemos promovido la unidad de acción con otros sindicatos, hemos tenido y tenemos alianzas amplias con entidades y colectivos diversos para luchar y avanzar en la dirección de nuestros objetivos históricos y permanentes.



Resoluciones



- Que, en ocasiones, esas alianzas o unidades de acción han generado confusión, cuando no malestar, por darse con grupos asimétricos a nuestros principios y valores, al margen de la coincidencia puntual o global en la iniciativa compartida (movilización, plataforma, manifiesto, etc).

Por ello, para afirmar nuestras posiciones y propuestas como Sindicato fundado en principios y valores humanos, y asegurar al máximo posible nuestra autonomía de pensamiento y acción y nuestra coherencia, el 9º Congreso Confederado de la USO,

RESUELVE:

1. Instar a la dirección confederal y al conjunto de la USO a que promuevan y participen de cuantas iniciativas y movilizaciones, en los ámbitos local, nacional, europeo e internacional, tengan por objeto la defensa y solidaridad con colectivos o poblaciones injusta e ilegalmente sometidos a situaciones de falta de libertades y persecución, represión, extrema pobreza, exclusión, guerras...
2. La participación de la USO en dichas iniciativas y movilizaciones estará basada en nuestras propias posiciones, propuestas y objetivos recogidos en la Carta Fundacional, la Declaración de Principios y Objetivos, las resoluciones y los programas de nuestros Congresos, la Declaración de Princi-

pios, resoluciones y programas de la CSI y la CES, así como las disposiciones en materia de libertades, derechos humanos y equidad social de la Constitución Española y los Estatutos de Autonomía en vigencia y las Resoluciones de Naciones Unidas y sus agencias especializadas en dichas materias humanitarias.

3. En muy buena medida el cumplimiento de esta Resolución Especial pasa porque la USO, y SOTERMUN en su caso, profundicemos nuestra participación y protagonismo en las instancias unitarias de las que formamos parte: Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Alianza Española contra la Pobreza, Coordinadoras de ONGs de los distintos ámbitos, instancias de solidaridad con poblaciones como la palestina o saharauí, comisión de racionalización de los horarios, etc.



- *** Por la honestidad y transparencia de los recursos públicos y la reforma electoral en el ámbito político y sindical



El 9º Congreso Confederado de la USO constata como especialmente en los últimos tiempos, estamos asistiendo a una pérdida de credibilidad de los ciudadanos en los partidos políticos y en las organizaciones sindicales.

Pérdida de credibilidad que se acentúa en el ámbito político por casos de corrupción, transfuguismo, o confrontaciones internas, todas ellas alejadas de las verdaderas preocupaciones de la ciudadanía, y que hacen que cada vez las organizaciones políticas aparezcan más preocupadas por ellas mismas que por el servicio que deben prestar a los ciudadanos

De la misma manera, es frecuente, ante la actual situación de crisis por la que atraviesa España, escuchar entre los ciudadanos la pregunta de que hacen los "sindicatos", con una tasa de paro próxima al 20% y que en algunas CC.AA. que ya supera el 25%.

Desde la USO vemos con preocupación como la vida política y sindical de este país gira en torno a un bipartidismo y un bisindicalismo que a nuestro juicio está ahogando la participación social y que no refleja la pluralidad política y sindical existente en nuestra sociedad.

Resoluciones

Un bipartidismo que ante la actual crisis confronta entre sí en lugar de buscar y alcanzar acuerdos de estado (Educación, Empleo, Inmigración, Energía, etc.), que serían necesarios para salir de la crisis y afrontar con garantías un cambio hacia un modelo de crecimiento económico sostenible y diversificado. Sólo se busca la aritmética parlamentaria mediante el apoyo en grupos parlamentarios cuyos intereses no siempre se corresponden con los del conjunto de la ciudadanía del Estado. Así a veces la parte impone sus condiciones al todo.

Un bisindicalismo que aparece como rehén de un extraño maridaje entre las dos organizaciones sindicales mayoritarias y el Gobierno, que no reacciona ante la gravedad de la crisis económica y de empleo existente, alejado de sentir de los ciudadanos y dando la impresión de estar más al servicio de las políticas del Gobierno que ser instrumentos que

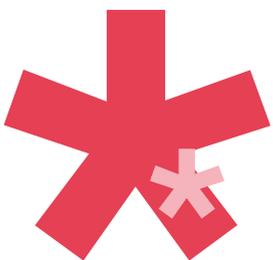
exijan y confronten, si es el caso, para buscar la mejor salida a la crisis. Un bisindicalismo que elude sus responsabilidades y las diluye bajo el paraguas del “diálogo social” y de cuyo fracaso culpa en exclusiva a la CEOE, sin hacer ninguna autocrítica de por qué se ha llegado a esa situación.

Ante esta situación el 9º Congreso Confederal de la USO,

RESUELVE:

1. Pedir a los partidos políticos y al resto de organizaciones sindicales que hagan de la transparencia un valor propio de gestión. Que por encima de los intereses particulares de las organizaciones que representan deben estar los intereses generales de los ciudadanos que dicen representar. A ellos se deben y ante ellos debemos responder.





2. Ante la actual situación de crisis económica en la que estamos inmersos, los partidos políticos y las organizaciones sindicales debemos ser ejemplares en la gestión de los recursos públicos. Deben gestionarse bajo criterios de austeridad en el gasto y de autofinanciación. Ello conllevaría definir un nuevo modelo de financiación basado en estos principios.
3. Urgir un cambio de la actual normativa electoral tanto en el ámbito político como sindical, tendente a que los resultados de los procesos electorales y el computo de los mismos permita una mayor participación de las organizaciones que hoy se consideran minoritarias y que acreditan, en muchos casos, una audiencia electoral mayor que otras que circunscriben su ámbito de actuación a un determinado ámbito territorial
4. Esta modificación conllevaría fijar como mínimo de referencia la obtención del 5% en el conjunto del Estado.
5. Que los procesos electorales en el ámbito sindical deben facilitar su objetivo, que es la existencia de representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa. Por ello es imprescindible eliminar la actual discriminación existente en la promoción de las elecciones sindicales. Toda organización sindical debe tener plena capacidad para promover elecciones sindicales y participar en ellas. No se puede limitar este derecho, como sucede actualmente, a unos en beneficio de otros. En una verdadera democracia todos tienen los mismos derechos.



* Julio Salazar, Secretario Confederal de USO

Gracias compañero Presidente. Compañeros y compañeras de la Mesa.

Permitirme primeramente abrir el capítulo de agradecimientos, comenzando con el apoyo de este Congreso, a la nueva dirección confederal recién proclamada.

En nombre de todas y todos los compañeros y compañeras de la Comisión de Garantías Confederal, y de la C.E.C. os hago llegar nuestro recíproco compromiso al voto con el que nos habéis electo, para llevar a efecto el trabajo y las orientaciones que este 9º Congreso ha determinado para el próximo mandato de 4 años.

Y es muy de agradecer el enorme trabajo, la participación, el afecto y la presencia de todos cuantos han hecho posible la celebración de este 9º Congreso Confederal de la USO y el que la misma haya significado un evento memorable:

- A las autoridades, a los representantes políticos institucionales y a los representantes de las organizaciones sociales y sindicales nacionales, que nos acompañaron en la apertura y a los que hoy estáis entre nosotros, porque vuestra presencia supone una consideración de la que nos sentimos profundamente honrados y que reciprocamente queremos también expresarles.
- A las fraternas organizaciones internacionales que habéis compartido tanto este evento como las jornadas previas organizadas por SOTERMUN, por ese testimonio tan grandioso de solidaridad con que nos habéis obsequiado y demostrado con vuestra presencia, con vuestro aliento y afecto, del que nos sentimos tan henchidamente orgullosos de compartir.
- A todos los delegados y delegadas por las Uniones territoriales y Federaciones Profesionales, por el intenso y excelente trabajo desarrollado en este Congreso Confederal y muy especialmente por

* Discurso de Clausura

ese saludable ambiente generado, a la vez que con generosidad, respeto y consideración para posibilitar el consenso y el acuerdo tan necesarios en una organización plural como es la USO, que han hecho de este Congreso un hito inédito en la historia de los 12 Congreso Confederales celebrados entre ordinarios y extraordinarios, por la votación unánime a los estatutos Confederales, y unánime o casi unánime en el caso del Programa de Acción, Resolución General, Informe de Gestión y Resoluciones Especiales, habiendo como habían 556 enmiendas a los textos citados.

- A los compañeros y compañeras de la Mesa Presidencial porque han resuelto ejemplarmente la dirección del Congreso con escrupuloso respeto a la vez que precisa autoridad sobre los tiempos, las intervenciones, el horario, que igualmente ha supuesto una indudable repercusión en el discurso tan positivo de este evento.
- A las compañeras y compañeros que han formado parte de las Comisiones de Estatutos, Resolución-Programa, Resoluciones Especiales, Organización y tareas de apoyo a invitados, administración, prensa, acreditaciones, etc, por el enorme trabajo realizado tan igualmente enormemente bien hecho.

- A los compañeros y compañeras de SO-TERMUN que de forma tan admirable han desarrollado su trabajo, primero con las Jornadas de Formación, Sensibilización y Debate y posteriormente con la Tienda Solidaria Ambulante que ha reportado casi 2.000 euros de aporte por adquisiciones de productos de y para los países empobrecidos con la solidaridad de este Congreso que quiero igualmente reconocer.

- Y, finalizando este apartado, a los compañeros y compañeras de la USO de la Comunidad Valenciana por su dedicación, por el calor y la acogida dispensada, por el marco tan apropiado que supone este Palacio de Congresos, por la cercanía y calidad de las instalaciones hoteleras, y por la joya de ciudad y personas que la componen, que han supuesto sin duda situar muy alto el listón de grado de excelencia en el que se ha desarrollado nuestro 9º Congreso Confederal.

A todos y a todas, gracias, compañeros y compañeras.

Con el refrendo de los textos definitivos de este Congreso, va implícito también el compromiso de todas las estructuras organizativas, con la C.E.C. en cabeza de las mismas, para hacer ciertas las determinaciones que en las diferentes materias hemos adoptado.

Referirme sólo a alguna de ellas por su cariz más determinante:

En primer lugar, y ante el desolador estado del trabajo y del sindicalismo, la idea y nítido objetivo histórico y estratégico de fortalecer y agrandar el proyecto sindical que la USO representa y que queremos hacer comúnmente con otras organizaciones sindicales autónomas e independientes posibilitando la unión y unidad en una alternativa sindical democrática y autónoma al sindicalismo institucionalizado existente, para ese cambio sindical tan necesario en nuestro país, para una mejor y organización defensa y progreso social de las mayorías trabajadoras, y una cohesión y protagonismo del movimiento sindical, más necesario que nunca para hacer frente a la difícil situación socio-económica provo-





cada por la crisis, con el paro como principal y perniciosa derivada de la misma.

Hace falta también y en lo inmediato construir seriamente, distinta y por el contrario por tanto de la del día 12, de una gran movilización sindical y social, unitaria y plural, para cambiar las políticas tan débiles cuando no de inacción que ha llevado a cabo el gobierno central como primer responsable, pero también de las administraciones autonómicas y locales, y ante determinadas actitudes financieras y empresariales, para que la prioridad sean las personas y el empleo y no la inyección de recursos fabulosos a una banca insaciable e insolidaria.

Y asimismo, para que tantos cantos de sirena como se escuchan sobre la necesidad de una reforma laboral, sea para proyectar un nuevo modelo de concertación social radicalmente distinto al que han venido erradamente protagonizando, con más y nuevos protagonistas, y en la perspectiva de reducir a la mínima expresión la temporalidad y precariedad laboral, y por la generación de empleo digno, y no por seguir socavando con mayor inquina los derechos sociales y laborales.

En definitiva, y tal y como venimos haciendo en la USO, enfrentamos a la crisis enarbolando la bandera del trabajo, de sus derechos, su plenitud y estabilidad, con prevalencia de la protección social, la igualdad y la solidaridad para superar esta injusta coyuntura en la que nos hayamos inmersos, y propiciar un horizonte que resume los valores del trabajo

digno por toda su epidermis, y conlleve con él, con sus inherentes derechos y valores, y con ellos un futuro de vida, de trabajo y de desarrollo integral de todo ser humano.

Compañeros y compañeras: Hemos hecho un gran Congreso Confederal. A buen seguro vamos a recordar este Congreso de Valencia con la satisfacción de haber contribuido entre todos a un debate con un talante cuyos posos quedan ya grabados en las resoluciones, en la memoria y en la retina individual y colectiva.

Y a buen seguro que ese espíritu y ese talante que ha impregnado Valencia lo vamos a recordar también y con mayor motivo por ver y palpar más pronto que tarde la consecución de lo que hoy son sus orientaciones y objetivos.

Con el orgullo y la fuerza moral y real que impulsa este 9º Congreso y la UNIÓN SINDICAL OBRERA, vamos sin más tardanza a ponernos manos a la obra.

Con la emoción de la clausura de este gran evento, recibir el reconocimiento, el agradecimiento y el entrañable y fraternal afecto tanto de la nueva dirección recién electa como de todos los hombres y mujeres que conforman la UNIÓN SINDICAL OBRERA a quien tan dignamente habéis representado aquí y que ahora nos toca seguir haciéndolo en el día a día.

Un abrazo y adelante siempre con la USO.

Estatutos Confederales



Indice

PREÁMBULO:

La USO: un proyecto sindical histórico, vigente y de futuro

CAPÍTULO I:

Estatutos, denominación, domicilio, ámbito y logotipo

CAPÍTULO II:

Principios y objetivos

CAPÍTULO III:

Derechos y deberes de los Afiliados. Régimen Disciplinario

CAPÍTULO IV:

Estructura de la Unión Sindical Obrera

CAPÍTULO V:

Órganos Confederales

CAPÍTULO VI:

Estructura para la Acción Sindical y Social, Interprofesional y desde la Transversalidad

CAPÍTULO VII:

Otras entidades

CAPÍTULO VIII:

Caja de Resistencia y Solidaridad

CAPÍTULO IX:

Finanzas y Patrimonio

CAPÍTULO X:

Representación Jurídica

CAPÍTULO XI:

Incompatibilidades

CAPÍTULO XII:

Modificación de los Estatutos y disolución de la Confederación

DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS I y II

Estatutos



Preámbulo

LA USO: UN PROYECTO SINDICAL HISTÓRICO, VIGENTE Y DE FUTURO.

La Unión Sindical Obrera, en adelante USO, nace a finales de la década de los 50, siendo la primera organización sindical democrática que se crea en la posguerra para ser la respuesta de las nuevas generaciones de militantes sindicalistas -que no habían sufrido directamente el trauma de la guerra civil- a las exigencias que planteaba el despegue económico del país tras dos décadas de autarquía, y a la necesidad imperiosa de organizar y defender a una clase trabajadora privada de libertades sindicales y políticas y, por lo mismo, condenada a pagar los peores efectos sociales de aquel falso desarrollismo basado en la conjunción de un capitalismo salvaje con un estado totalitario.

La USO nace también como una propuesta nueva y profundamente renovadora de sindicalismo, para llenar el vacío de los viejos modelos sindicales de pre-guerra, diezmados por la represión y condenados al exilio, y objetivamente agotados en su capacidad de respuesta a un país, a una clase trabajadora y a un tiempo histórico nuevo.

La Carta Fundacional de la USO, aprobada y publicada en 1961, fue un hermoso documento-revulsivo en medio del páramo cultural e ideológico que era la España de aquellos años. En ella se recoge la identidad genuina de la USO, los valores de fondo que inspiran su concepción del sindicalismo y la razón de ser de su nacimiento para construir con los trabajadores y trabajadoras un futuro distinto y mejor.

Cuatro son los ejes que definen a la USO en sus orígenes, desde aquella Carta Fundacional:

1. Un profundo humanismo, que sitúa al ser humano trabajador, individual y colectivamente, como sujeto central del proceso histórico en lo social, lo económico, lo productivo, lo político y lo cultural.
2. Una apuesta inquebrantable por la Libertad y la Democracia, entendidas como una finalidad en sí mismas y consustanciales en su ejercicio a la condición y a la dignidad humana.
3. El compromiso histórico de luchar por una nueva sociedad en la que las Libertades Sindicales y Políticas, el Pluralismo Democrático y los instrumentos del crecimiento económico y productivo, estuvieran al servicio de objetivos superiores de Justicia Social, Igualdad, Solidaridad y Progreso Integral para todos.

Esa sociedad -el motor utópico de la USO desde sus orígenes- venía definida en nuestra Carta Fundacional bajo el nombre de Democracia Socialista.



4. Una opción de sindicalismo para promover la madurez y la responsabilidad colectiva de la clase trabajadora, para promover su propia capacidad de auto-organización para pensar y actuar, para asumir el protagonismo de su propio destino. Un sindicalismo, en suma, basado en sólidos fundamentos de Democracia Interna, Autonomía e Independencia, y respeto al Pluralismo natural de la clase trabajadora, en coherencia con las necesidades más inmediatas y sentidas por los trabajadores y trabajadoras de la época en que nace la USO, y en coherencia también con los objetivos de largo alcance -ganar las libertades para construir una sociedad justa- a los que la USO sirve como instrumento de organización, de acción y formación sindical.

La historia de la USO en los casi 20 años que transcurren desde su nacimiento hasta la instauración de la Democracia en 1977, es la historia de un gran esfuerzo para implantar el Sindicato en todas las regiones y nacionalidades de España a partir de los núcleos originarios del País Vasco, Asturias y Madrid; es la historia por la defensa de las condiciones de vida y trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, abriendo espacios cotidianos de reivindicación y de libertad con la utilización inteligente de la limitada legalidad sindical de entonces, combinando ésta con las tareas -inevitablemente clandestinas- de organización y formación de miles de jóvenes sindicalistas en todo el país. No hay prácticamente una sola lucha o movilización obrera acaecida en la segunda mitad del franquismo que no esté asociada al esfuerzo militante de compañeros y compañeras de la USO.

Es por ello también que la historia de aquella época es el resultado generoso de muchos sacrificios, represiones, persecuciones, despidos y encarcelamientos de miles de compañeros y compañeras cuyo "delito" era el idealismo, la entrega por los derechos y la libertad de todos como un valor en sí mismo, el ejercicio de actividades sindicales y sociales reconocidas y amparadas en la práctica totalidad de países de nuestro entorno europeo.

Nacida del coraje y de la reflexión, fraguada en la lucha y en las condiciones más adversas, la USO se configura como una organización y una propuesta sindical renovadora llamada a ser determinante en la historia contemporánea y en el futuro del Movimiento Sindical en nuestro país.

Acabada la Dictadura, y durante la etapa democrática transcurrida, la historia de la USO discurre sobre los siguientes ejes prioritarios:

1. Una lucha resuelta por la conquista de la Libertad Sindical y la Democracia plenas frente a la "reforma política de vía estrecha" pretendida por los gobiernos no democráticos posteriores a la muerte de Franco.
2. Un sincero esfuerzo unitario en función de los objetivos anteriores. Fruto de ello es la constitución en 1976 de la COS (Coordinadora de Organizaciones Sindicales), de la que USO fue su máxima impulsora junto a CC.OO. y UGT. De aquella época data también la participación activa de nuestro Sindicato en las plataformas unitarias de la oposición democrática que encabezaron el proceso de movilización y negociación por la democracia durante 1976.
3. Un esfuerzo por hacer, de la Libertad y la Democracia, instrumentos válidos de los trabajadores y trabajadoras para defenderse y superar los graves efectos de la crisis económica y social que estalla con el inicio de la Democracia, y que tiene sus peores lacras en el desempleo masivo, la caída del poder adquisitivo y las condiciones de vida, el deterioro de la protección social, el aumento de la marginación y la pobreza, etc.
4. Un esfuerzo por adaptar nuestra identidad de sindicato independiente y pluralista a las nuevas realidades y necesidades de un tiempo histórico de libertades y pluralismo. Esfuerzo inmenso de coherencia y adaptación ideológica que culmina en el Congreso Confederal Extraordinario de Septiembre de 1980, tras haber sufrido dos dramáticas escisiones -en 1977 y 1980- con la intención última de destruir el Proyecto Sindical de la USO con métodos mezquinos y motivaciones político-partidistas.

Estatutos

5. Un esfuerzo por construir sólidamente nuestros pilares como Organización y nuestros instrumentos y servicios para la acción sindical.
6. Un esfuerzo por integrar y aglutinar en el proyecto común de la USO a sindicalistas y colectivos independientes dispersos, frente al riesgo permanente de la ineficacia y el corporativismo.
7. Una lucha constante por la distribución equitativa del crecimiento económico que se produce a partir de 1985, a través de la creación de mayor y mejor empleo, la supresión progresiva de la eventualidad laboral, la recuperación de salarios y rentas, o la atención a los colectivos sociales más castigados por la crisis y más olvidados por el injusto y desordenado crecimiento económico de los últimos años.
8. Por último, una lucha resuelta, desigual y en solitario, por la defensa de la Libertad Sindical, seriamente quebrantada en los últimos gobiernos, en beneficio y con la complicidad de UGT y CC.OO. Fruto de esos quebrantos de la Libertad Sindical fue la reaparición de prácticas sindicales verticalistas, incompatibles con una sociedad y un sistema realmente democrático.

Durante este mandato se cumplirá medio siglo de la publicación de nuestra Carta Fundacional, y consolidado en nuestro país un sistema democrático y de libertades, el 9º Congreso Confederacional de la USO sanciona los presentes Estatutos desde la lealtad a nuestra identidad e historia y con la voluntad de que los mismos sean un instrumento de pensamiento, de acción y de organización para el desarrollo y renovación permanente de nuestro Proyecto Sindical, al servicio de los trabajadores y trabajadoras en su lucha por una Democracia Social y un Orden Internacional libre, justo, igualitario, solidario y en suma, más humano.



Capítulo I. Estatutos, denominación, domicilio, ámbito y logotipo

Introducción.

Los presentes Estatutos, junto con los Reglamentos en ellos previstos que los desarrollan, forman un conjunto de normas comunes y básicas que no pueden ser contravenidas por los Estatutos de las Uniones Regionales o Nacionales y de las Federaciones Profesionales Estatales, ello sin perjuicio de su plena autonomía para regular su propia normativa en función de las singularidades de cada realidad.

Los presentes Estatutos recogen los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas, así como los requisitos para adquirir o perder dicha condición. También regulan el funcionamiento de los órganos Confederales de la USO, vinculando sus acuerdos a la estructura y órganos de las Uniones Regionales o Nacionales y Federaciones Profesionales Estatales.

Artículo 1.

Con la denominación Unión Sindical Obrera, en siglas USO, está constituida la Confederación Sindical que se organiza y rige por los presentes Estatutos.

La Confederación USO fija su sede en Madrid, calle Príncipe de Vergara nº 13.

El domicilio confederal podrá ser modificado por acuerdo del Consejo Confederal.

El ámbito territorial de la Confederación USO se corresponde con el de España y el de sus Comunidades y Ciudades Autónomas.

Artículo 2.

El logotipo se compone de la U con un espacio en blanco en su parte inferior, la S lo tiene en su mitad y la O lleva un espacio en blanco en la izquierda y otro en la derecha que la dividen en dos partes iguales y en su interior el símbolo histórico. Debajo de las siglas irá la denominación completa Unión Sindical Obrera, en color negro sobre fondo blanco.

El símbolo histórico de la USO se representa por una mano de línea esquemática y sencilla, que se cierra formando un puño en señal de unidad y fuerza, a la vez que se abre expresando humanismo, protagonismo, proyección de futuro. Esta representación se complementa con un elemento que la vertebraba, una llama donde recae toda la fuerza de los objetivos y metas del sindicato, la mano irá en negro y la llama en rojo.

Sus órganos oficiales de difusión e información son: "Unión Sindical", "Unión Sindical Digital" y página web www.uso.es

Las Federaciones Profesionales Estatales y las Uniones Regionales o Nacionales en que se organiza la Confederación, podrán añadir a las siglas USO otras letras o siglas que mejor identifiquen y conecten a la Confederación con el sentir de los afiliados y afiliadas en cada uno de esos ámbitos.



Capítulo II. Principios y objetivos de la Confederación

Artículo 3. Principios.

Asumiendo su Carta Fundacional, su trayectoria histórica, su patrimonio cultural, su aportación a la lucha de la Clase Trabajadora por la Libertad y la Democracia, su esfuerzo por consolidar un Proyecto Sindical a la medida de los desafíos de hoy y del futuro, la USO se declara:

- a. **Organización Sindical Libre y Soberrana**, creada y dirigida por trabajadores y trabajadoras de todos los sectores, categorías y condición social o profesional, con el objetivo de organizar y unificar sus esfuerzos, reivindicaciones concretas y aspiraciones profundas de progreso individual y colectivo.
- b. **Sindicato de Clase y Solidario**, que aspira a organizar, representar y defender los intereses y reivindicaciones de todos los sectores y categorías que componen la Clase Trabajadora. Que afirma la Solidaridad como un valor fundamental y un método insustituible de acción y de organización para construir la cohesión interna de una Clase Trabajadora fragmentada por efecto de los procesos de desigualdad y dualidad social, por mutaciones profundas y precarización del trabajo. Que hace de la Solidaridad un imperativo para la defensa de quienes sufren discriminación por su condición o situación de paro, juventud, sexo, inmigración, jubilación, por estar afectados por algún tipo de discapacidad, etc., además del pilar básico de una sociedad cualitativamente distinta y mejor, en el plano nacional e internacional.
- c. **Sindicato Democrático** que se organiza y actúa en base a principios y formas democráticas de funcionamiento y participación. Que asume la Constitución de 1978, y los Estatutos de Autonomía que de ella emanan, como fruto de nuestra propia lucha por la Libertad y la Democracia, y que

Estatutos

aspira a su desarrollo permanente para el logro de una Democracia Plena, basada en las Libertades Políticas y Sindicales, la Igualdad de Derechos y Oportunidades, la Solidaridad y la Justicia Social y Distributiva.

- d. **Sindicato basado en la Autonomía Sindical.** Independiente, por lo tanto, de los partidos políticos, los gobiernos y las organizaciones empresariales. Afirmamos la Autonomía como una de las señas de identidad histórica de la USO y un principio insustituible para afrontar los desafíos de hoy, por cuanto la Autonomía responde a la voluntad de nuestro Sindicato de establecer su pensamiento y su acción en forma absolutamente libre, sin condicionantes externos a los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Lejos de cualquier inclinación al aislamiento, la Autonomía Sindical afirma el papel irrenunciable del Sindicato y de los trabajadores y trabajadoras en la sociedad, su madurez y capacidad de auto-organización, de convergencia o divergencia con el cuadro político-institucional o los poderes socio-económicos en función de los propios objetivos del Sindicato.

La Autonomía Sindical, en suma, es la antítesis de aquellas concepciones que sitúan a los trabajadores y trabajadoras como meros productores-consumidores y a los Sindicatos como meros instrumentos reguladores de esa condición subsidiaria. La Autonomía es consustancial con una concepción del Sindicalismo que aspira, desde la asunción de todas las reivindicaciones concretas legítimas, al progreso cualitativo de la Clase Trabajadora y a transformaciones sociales profundas para ello.

En coherencia con nuestra concepción y práctica de la Autonomía Sindical, los presentes Estatutos regulan las incompatibilidades entre responsabilidades sindicales en la USO y **cualquier otra externa** a la misma.

- e. **Sindicato con voluntad de Unión y de Unidad.** Asumimos la Unidad del Movimiento Sindical como un valor en sí misma, y un factor decisivo para lograr mayores avances y protagonismo de la Clase Trabajadora en el proceso de transformación social, tanto en el plano nacional como en

el europeo y mundial. Para la USO sigue teniendo vigencia el objetivo histórico -reflejado en nuestra Carta Fundacional- de construir la Central Sindical Democrática de Trabajadores.

Pero, lejos de todo voluntarismo y teniendo en cuenta las condiciones y dificultades de nuestra realidad concreta, una perspectiva de Unión y de Unidad exige hoy esfuerzos profundos en varias direcciones: 1) Un gran crecimiento afiliativo y organizativo de las diversas opciones sindicales, 2) Una voluntad y mecanismos de debate y elaboración conjunta entre los Sindicatos sobre los cambios profundos, técnico-científicos y socio-culturales, que se están produciendo en el seno de la Clase Trabajadora y de la sociedad y los desafíos de innovación sindical que ello comporta, 3) Una práctica y un rodaje, honesto y profundo, de la unidad de acción concreta, 4) Un desarrollo real de la cultura de la autonomía sindical y de la independencia funcional de las diversas opciones sindicales.

En esa perspectiva de Unión y de Unidad, la USO prioriza todos los esfuerzos e iniciativas hacia los sindicalistas y colectivos independientes, para establecer con ellos fórmulas de cooperación y acción, y ofrecerles la USO como “espacio de confluencia” de quienes aspiran a construir un Proyecto Sindical Independiente, Organizado, Pluralista, Democrático y Solidario.

- f. **Sindicato Pluralista** abierto a todos los trabajadores y trabajadoras, con absoluto respeto a sus concepciones y prácticas religiosas, filosóficas, ideológicas, políticas o culturales, en el marco social y político de respeto a los derechos humanos y a la convivencia democrática. En tal sentido, la USO no interfiere en la adscripción partidaria u opción electoral política de sus afiliados y afiliadas, en los términos que establece el capítulo de incompatibilidades reguladas por estos Estatutos.

Por ese imperativo de respeto al pluralismo natural y enriquecedor de nuestra afiliación y de la Clase Trabajadora, quedan expresamente prohibidas en la USO las tendencias o corrientes organizadas de signo políti-

co-partidista o cualquier otro. Las mismas cercenan, además, los fundamentos de la democracia sindical y representativa, patrimonio y derecho de la afiliación a la USO por el hecho de serlo.

Nuestra concepción y práctica del pluralismo se vincula directamente, también, con nuestra opción de organizar y armonizar solidariamente los intereses y aspiraciones legítimas de las personas trabajadoras; sean empleadas, funcionarias, autónomas sin asalariados a cargo, cuadros técnicos o estén excluidas actualmente del llamado "mercado de trabajo".

- g. **Sindicato Internacionalista.** El internacionalismo sindical es cada vez menos un valor abstracto y más un valor real en el marco globalizador de la economía mundial.

Los avances técnico-científicos y en materia de telecomunicaciones, la creación de espacios económicos supranacionales y la internacionalización del proceso económico, el papel clave que desempeñan las empresas transnacionales, la progresiva universalización de problemáticas y aspiraciones de toda la Humanidad, ya sea en el norte rico e industrializado o en el sur subdesarrollado y dependiente, han dejado los espacios nacionales más limitados y condicionados en su capacidad decisoria -política, social y económica- al tiempo que imponen un tipo de sindicalismo con más

amplio horizonte para poder dar respuesta a unas reivindicaciones y unas demandas sociales cada vez más entrelazadas por efecto de esa interdependencia económica, financiera, productiva, tecnológica.

Por todo ello, la USO fue miembro activo y solidario de la CMT (Confederación Mundial del Trabajo), desde 1981; integrando sus Federaciones Profesionales Estatales en las respectivas Federaciones Internacionales Profesionales (FIP) de la CMT.

La USO siempre apoyó a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la que fue miembro de hecho, hasta que el 20 de octubre de 2005, cuando se aprobó su afiliación, pasó a ser miembro de pleno derecho. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), es la expresión de unidad en el pluralismo de los trabajadores y trabajadoras europeos e instrumento imprescindible para construir la Europa Social y Solidaria. Así mismo, la USO está presente en numerosos comités de empresas europeos para impulsar una coordinación entre los trabajadores y trabajadoras de las empresas multinacionales y hacer frente a las políticas en contra de sus intereses.

Desde esta lealtad a la CMT y como miembro de pleno derecho de la Confederación Europa de Sindicatos (CES), la USO impulsó y apoyó sin reservas los esfuerzos de todo el movimiento sindical internacional para



Estatutos

construir la Confederación Sindical Internacional (CSI), de la que formamos parte, una nueva central sindical mundial unitaria y pluralista, autónoma, democrática, solidaria y humanista que expresa las ansias de unión y de unidad de los trabajadores y trabajadoras del mundo y que es su mejor instrumento para construir un mundo más humano y solidario frente al actual, basado en el capitalismo salvaje y en la ideología ultraliberal.

h. **Sindicato a favor de la PAZ** y de las libertades individuales y colectivas, que rechaza cualquier tipo de violencia y que participa en la lucha por la protección de los Derechos Humanos en el mundo y la convivencia democrática. La USO considera la pena de muerte contraria a los Derechos Humanos, y exige su abolición inmediata en todos aquellos países en los que aún exista.

Artículo 4. Objetivos.

La Confederación, como expresión de la unidad, la solidaridad y la voluntad común de construir un Proyecto Sindical genuino que anima a los trabajadores y trabajadoras organizados en la USO, tiene los siguientes objetivos:

- a) La defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de nuestra afiliación y de los trabajadores y trabajadoras en general, así como la lucha por la mejora integral de sus condiciones de vida y trabajo.
- b) La consecución de unos niveles retributivos dignos y suficientes para toda la ciudadanía y la lucha por la defensa y crecimiento del poder adquisitivo de salarios, pensiones y subsidios y la implantación del salario social, como un elemento clave de una redistribución social equitativa.
- c) La defensa y extensión de los derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras, tanto ante el mundo empresarial y económico como ante los poderes públicos; derechos sindicales que incluyen la conquista progresiva de formas de participación, corresponsabilidad y cogestión de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y por tanto en la vida económica del país.
- d) La defensa de la salud y la prevención de riesgos laborales de los trabajadores y trabajadoras, y la participación de sus representantes sindicales en todo aquello concerniente a la misma.
- e) La defensa de un sistema de economía mixta, con un eficaz sector público corrector y regulador de los excesos y desequilibrios del mercado, a través de un sistema económico al servicio de las necesidades y aspiraciones de la mayoría social. La USO rechaza cualquier modelo económico, ya sea de capitalismo liberal o colectivismo estatal, que anteponga los afanes de lucro de una minoría o de una burocracia a esas necesidades y aspiraciones de la mayoría social.
- f) La promoción de espacios de economía y propiedad social, con fórmulas propias de autoorganización y autogestión por los trabajadores y trabajadoras de dichas áreas de economía social.
- g) La lucha por un modelo de desarrollo económico racional y equilibrado que contemple: 1) La defensa de un Sistema Público que garantice el derecho de la población a una Sanidad y Educación de calidad, y a la Protección Social, como pilares básicos del Estado Social y de Derecho. 2) Los derechos, estabilidad, cualificación, primacía y dignidad del Trabajo Humano. 3) La superación progresiva de los desequilibrios y desigualdades interregionales e intersectoriales. 4) La utilización racional de los recursos energéticos y la defensa y promoción de las fuentes de energía propias y alternativas. 5) La implementación e instrumentación positiva de las nuevas tecnologías, en función de una progresiva reducción del tiempo de trabajo, de un más equitativo reparto del mismo, de una más justa redistribución social de la mayor capacidad productiva que dichas tecnologías comportan. 6) La defensa de la naturaleza y la reparación de los desequilibrios medio-ambientales como garantía de un desarrollo cualitativo y sostenido frente al crecimiento desordenado y especulativo que esquilma recursos, no redistribuye beneficios y destruye el hábitat común. 7) Los imperativos de competitividad y solidari-

- dad derivados de un proceso económico fuertemente europeizado y mundializado.
- h) La defensa del pleno empleo, la plena ocupación y la reducción al mínimo funcional de las modalidades de eventualidad laboral.
 - i) La formación permanente de los y las representantes sindicales, de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras, en orden a aumentar tanto su capacidad de acción y organización sindical como la promoción de valores culturales, sociales, cívicos y éticos que contribuyan al desarrollo integral de la Clase Trabajadora en su condición de sujeto activo del proceso de transformación social.
 - j) La defensa de la igualdad de oportunidades, de la plena integración social y de los derechos políticos, laborales, sociales y sindicales de las personas inmigrantes, ya sea por razones de represión política, ideológica, religiosa, de género, penuria económica u otras, como expresión concreta del carácter internacionalista y solidario de la USO.
 - k) La lucha por la integración laboral y social de las personas afectadas por alguna discapacidad, así como por la erradicación de todo tipo de discriminación de la que puedan ser objeto.
 - l) La lucha por la igualdad real de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, entre trabajadores y trabajadoras, fomentando para ello en los distintos marcos legislativos y en la Negociación Colectiva, la inclusión de "acciones positivas", de "discriminación positiva o inversa" que garanticen la eliminación de la discriminación por razón de género en el acceso al empleo, en los sistemas retributivos, en la asignación de categorías y sectores profesionales en los contratos de trabajo, fomentando la igualdad de los valores profesionales de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, en cualquiera de sus expresiones, tales como acoso sexual, acoso por razón de sexo, etc., en las relaciones interpersonales, laborales y sociales."
 - m) La organización y defensa de la juventud, de sus derechos y aspiraciones específicas, como un esfuerzo imprescindible de integración social, garantía a su vez del proceso de renovación sindical y de transformación social.
 - n) La organización y defensa de los intereses legítimos de profesionales con características comunes y específica: cualificaciones técnicas, mandos intermedios, cuadros, servicio doméstico, autónomos sin personal contratado, etc.
 - o) La defensa de la realidad diversa y plural de España y el desarrollo de la autonomía de las nacionalidades y regiones como expresión democrática y constitucional de esa realidad, que es un factor enriquecedor de la acción y la organización sindical de los trabajadores y trabajadoras, necesariamente compatible con los imperativos de solidaridad estratégica para hacer frente a un marco económico, empresarial y de mercados unitarios. En consecuencia, la USO se organiza y actúa compatibilizando los principios de unidad y solidaridad de clase, con la defensa de la realidad plural y diversa de la España democrática y autonómica.
 - p) La práctica organizada y permanente de la Solidaridad con la totalidad de los trabajadores y trabajadoras del mundo que luchan por salir de la explotación y el subdesarrollo, por derrotar regímenes políticos opresivos, por construir sus propios instrumentos de organización, acción y formación sindical, para ganar las libertades, los derechos políticos, laborales y sindicales, el desarrollo integral y el respeto a la diversidad étnica y cultural, frente a los procesos de homogenización y mercantilización de las formas de vida de los pueblos que acaban con su identidad, para alcanzar la paz y la justicia social y económica.
 - q) La afirmación y desarrollo del papel del Sindicalismo como instrumento insustituible de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de lucha, de organización, de formación de una conciencia colectiva, de generación de valores solidarios, condiciones imprescindibles en el proceso de construcción de la Democracia Social.

Estatutos

r) El desarrollo de un sistema de formación profesional que facilite el acceso de la juventud y colectivos desempleados a un empleo digno, así como, la promoción profesional y personal de todos los trabajadores y trabajadoras.

s) La construcción de una Unión Europea fundada en la equidad y cohesión social y democrática de sus trabajadores y trabajadoras y su ciudadanía. Así mismo, la USO contribuye a ese fin a través de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y de sus Comités Sectoriales, por considerar a la CES el instrumento idóneo de los trabajadores y trabajadoras y de los Sindicatos europeos para la construcción de la Europa Social y Solidaria, abierta a las naciones y pueblos del Este y comprometida con las aspiraciones de los Países Empobrecidos.

t) La defensa de un sistema de relaciones laborales que potencie, desarrolle y profundice los derechos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, y en las distintas legislaciones internacionales, que consolide las conquistas sociales alcanzadas frente a las sucesivas reformas laborales, y que frene a las macro patronales e instituciones financieras mundiales que intentan trastocar la reglamentación actual.

u) La humanización y racionalización de la globalización, para poner al servicio de la ciudadanía sin exclusiones los instrumentos beneficiosos de las nuevas tecnologías y de la economía dentro de un orden global justo y de rostro más humano.

La afiliación a la USO supone la aceptación de los presentes Estatutos y el cumplimiento de los mismos.

Artículo 6. Afiliación: condiciones

1. La afiliación se adquirirá mediante solicitud dirigida a la Confederación USO, o a través de cualquiera de sus estructuras organizativas tanto de carácter territorial como profesional.

El órgano competente deberá contestar motivadamente sobre la solicitud de afiliación en el plazo de un mes. Si no se hubiera producido contestación en el plazo establecido, se entenderá estimada, con efectos desde la solicitud.

2. Se entenderá nula a todos los efectos la afiliación solicitada, si en el momento de la solicitud, quien la solicite estuviera afiliado o afiliada a otro sindicato distinto a la USO. En este caso, la afiliación no producirá efectos, ni se generarán derechos ni obligaciones entre la persona solicitante y la USO.

3. No obstante lo anterior, el órgano competente podrá dispensar de este requisito a quien lo solicite, atendiendo a las circunstancias alegadas. En cualquier caso, la dispensa deberá ser previa a la solicitud de afiliación, aplicándose, en caso contrario, lo dispuesto en el párrafo anterior.

4. Así mismo y siguiendo el procedimiento reseñado en el punto 1, se podrá adquirir la afiliación a la Confederación USO cuando así esté reconocido en los acuerdos de afiliación, adhesión, fusión o integración u otras modalidades específicas de asociación con otras organizaciones sindicales en la USO.

Capítulo III. La Afiliación: Derechos y Deberes. Procedimiento Disciplinario

Artículo 5. Afiliación.

Podrán afiliarse a la USO todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su edad, sexo, nacionalidad, raza, estado civil, religión o ideología, situación de actividad o inactividad laboral, o relación de empleo pública o privada, que cumplan los requisitos establecidos en los presentes estatutos.

Artículo 7. Afiliación: Derechos.

a) Participar en todas las actividades e iniciativas promovidas por la USO, en sus diversos ámbitos.

b) Ser oídos y dar su opinión sobre cualquier asunto de interés para la USO, a través de sus órganos respectivos.



- c) Elegir y poder acceder a ocupar, mediante elección, cargos de responsabilidad a todos los niveles del Sindicato, sin que pueda existir discriminación alguna, y sólo con las limitaciones derivadas de los presentes Estatutos.
- d) Expresarse y manifestarse libremente en el interior del Sindicato, sin perjuicio ni menoscabo de los acuerdos establecidos democráticamente a través de los órganos representativos
- e) Ser respetado/a en sus opiniones políticas y convicciones ideológicas, filosóficas o religiosas.
- f) Recibir prestaciones de asesoramiento técnico y jurídico, así como los servicios sindicales que se creen.
- g) Recibir ayuda económica y solidaria de la Caja de Resistencia y Solidaridad de la Unión Sindical Obrera (CRS-USO), de acuerdo con el Reglamento de la misma.
- h) Recibir información sindical periódicamente.
- i) Recibir Formación Sindical a través de los mecanismos que existan al efecto.
- j) Demandar y recibir de los órganos competentes del Sindicato la tutela de sus derechos ante cualquier medida o expediente de carácter disciplinario, con derecho a ser oído por el órgano que le instruya el expediente.
- k) Confidencialidad de los datos personales con exclusivo uso para la actividad sindical, que serán tratados según lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos de carácter personal (actual Ley vigente o la que la pueda sustituir). El acceso a estos datos se limitará según niveles de responsabilidad.

Artículo 8. Afiliación: Deberes.

- a) Difundir y propagar los objetivos y fines de la USO.
- b) Participar y apoyar las iniciativas o campañas desarrolladas por el Sindicato en sus diversos ámbitos.
- c) Cumplir y velar por el cumplimiento de los Estatutos de la USO a nivel Confederal y en el ámbito organizativo que le sea propio.
- d) Respetar las decisiones adoptadas por los órganos competentes de la USO en todos sus ámbitos y participar activamente en su puesta en marcha. Los acuerdos de los órganos a todos los niveles tienen carácter vinculante.
- e) Abonar puntualmente la cotización establecida por el órgano competente del Sindicato.
- f) Informar de los cambios de situación laboral y demás información personal (dirección, teléfono, empresa, correo electrónico...) con el fin de tener actualizados los datos en todo momento.

Estatutos

Artículo 9. Pérdida de la condición afiliativa.

La afiliación a la USO se pierde por:

- a) Baja voluntaria.
- b) Expulsión, previo expediente instruido al efecto.
- c) Fallecimiento.
- d) Impago de la cuota sindical durante seis meses consecutivos.

Artículo 10. Procedimiento Disciplinario.

Ningún afiliado o afiliada a la USO podrá ser objeto de sanción si no es en virtud de expediente previo contradictorio tramitado al efecto, y sólo por alguna de las causas tipificadas en los presentes Estatutos o en los de su Unión o Federación, y con las sanciones previstas en ellos.

Las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales deberán incluir en sus respectivos Estatutos o Reglamentos las cuestiones relativas al procedimiento sancionador y a la jurisdicción interna, así como un capítulo denominado "Faltas y Sanciones" en el que recojan y desarrollen el contenido de los presentes, y regular las medidas disciplinarias a los afiliados o afiliadas y a los órganos sin que puedan entrar en conflicto con los presentes Estatutos. En su defecto se aplicarán los presentes Estatutos.

Artículo 11. Infracciones.

Las infracciones se calificarán como muy graves, graves y leves. Serán criterios para la calificación: la gravedad del incumplimiento, la intencionalidad, el perjuicio causado y las responsabilidades en la gestión del Sindicato.

Artículo 12. De las muy graves.

Se consideran incumplimientos estatutarios muy graves:

1. La trasgresión o incumplimiento muy grave de lo dispuesto en los presentes Estatutos.
2. Participar en nombre o representación de la USO en huelgas, manifestaciones

o cualquier otra actividad promovida por otros sindicatos u otro tipo de organizaciones que entren en contradicción con las decisiones adoptadas por la Confederación o por los órganos competentes de las Uniones Regionales/Nacionales, o de las Federaciones Profesionales Estatales en sus respectivos ámbitos de actuación.

3. El incumplimiento muy grave de las resoluciones, plazos y acuerdos aprobados por el órgano competente de la Confederación USO o de sus Uniones Regionales/Nacionales y Federaciones Profesionales Estatales.
4. La actividad:
 - 4.1. Fraccionaria.
 - 4.2. Desestabilizadora.
 - 4.3. Precursora de escisión.
5. La reincidencia en la comisión de faltas graves.
6. La afiliación a otro sindicato distinto de la USO, si se produjera con posterioridad a la afiliación a la USO. En este caso, los efectos de la sanción, incluida la pérdida de las prestaciones de la CRS, se retrotraerán desde el momento en que se tenga constancia de la afiliación a otro sindicato.
7. La falta muy grave de respeto o consideración debida con las personas en los locales o en el ámbito de actuación del Sindicato.
8. Formar parte de las listas electorales de otro Sindicato, lista independiente o coalición distinta a la USO sin autorización expresa de la organización competente en función del ámbito.
9. Los malos tratos, la difamación, el acoso sexual, acoso laboral, acoso por razones de sexo, amenazas, intimidaciones insultos y agresiones hacia las personas afiliadas o no a la USO en los locales, en el ámbito de la actuación sindical y cuando se actúe en representación de la USO.
10. Los actos que atenten contra la libertad y dignidad humana.

Artículo 13. De las graves.

Son infracciones graves:

1. La reincidencia en la comisión de faltas leves.
2. El incumplimiento grave, o reiterado leve, de las resoluciones o acuerdos aprobados por el órgano competente de la Confederación USO, de sus Federaciones Profesionales y Uniones Regionales o Nacionales y de sus Secciones Sindicales.
3. La falta de respeto o consideración debida con las personas afiliadas o no a la USO en los locales, o en el ámbito de actuación sindical, o cuando se actué en representación del Sindicato.

Artículo 14. De las leves.

Serán infracciones leves aquellos incumplimientos que no constituyan falta grave o muy grave.

Artículo 15. Sanciones.

1. Las infracciones muy graves podrán ser sancionadas con la expulsión del Sindicato, destitución del cargo electo o de representación o suspensión de militancia por un período superior a un año y con un máximo de dos.

Las infracciones graves se sancionarán con suspensión de militancia por un período máximo de un año, con exclusión de la vida orgánica del Sindicato.

Las infracciones leves se sancionarán con apercibimiento por escrito.

2. Durante el tiempo de suspensión de militancia, quedarán en suspenso todos los derechos de la persona sancionada, incluido el derecho a ejercer cargo o actuar en su representación.
3. Si la infracción cometida, además de generar responsabilidad disciplinaria, fuera susceptible de producir responsabilidad administrativa, social, civil o penal, la Comisión Ejecutiva Confederal estará legitimada

para iniciar las oportunas acciones judiciales o extrajudiciales para depurar dichas responsabilidades, previo acuerdo mayoritario de sus miembros.

Artículo 16. Prescripción.

Las faltas prescriben a los seis meses a partir de la fecha en que el órgano sancionador tuvo conocimiento de la misma, y, en todo caso, desde su comisión a los 6 meses las leves, 2 años las graves y 5 años las muy graves.

Artículo 17. Competencia.

La competencia sancionadora para los afiliados o afiliadas hasta el límite de dirigentes de Federaciones y Uniones con responsabilidades regionales inclusive, por actuaciones que no respondan a decisiones de sus órganos, corresponde a los órganos de la respectiva Federación Profesional o Unión Territorial, con prevalencia del ámbito en que se haya producido el hecho que da lugar a la sanción, siendo competentes éstos órganos para iniciar y resolver los correspondientes procedimientos disciplinarios.

En los supuestos que una persona afiliada se atribuya competencias que no tiene y las ejerza en un ámbito territorial o profesional distinto del suyo, o de inhibición del ejercicio de la potestad sancionadora del órgano competente, la Comisión Ejecutiva Confederal podrá iniciar y resolver el expediente disciplinario, en casos de faltas graves o muy graves, previa comunicación al órgano o estructura en cuestión, siendo de aplicación el procedimiento establecido en los presentes Estatutos.

Artículo 18. Otras Infracciones y Sanciones para Dirigentes.

Las medidas de carácter disciplinario para los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal y de los órganos de dirección de las Federaciones Profesionales Estatales y de las Uniones Nacionales o Regionales, así como de los Sectores Estatales y Secciones Sindicales cuyo ámbito exceda del de una Comunidad Autónoma y pertenezcan a Federaciones no constituidas, se ajustarán a las siguientes disposiciones:

Estatutos

1. Además de las tipificadas en los presentes Estatutos, se consideran faltas muy graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones económicas con la Confederación, derivadas de los acuerdos y plazos que en materia de reparto de cuota establezca el Consejo Confederal, así como el incumplimiento de las disposiciones que establece el Reglamento de la Caja de Resistencia y Solidaridad.
- b) Las irregularidades presuntamente delictivas respecto a normas estatutarias y decisiones imperativas en la gestión administrativa o financiera de los recursos.
- c) El incumplimiento de funciones y competencias que les otorga los presentes Estatutos.
- d) El incumplimiento o la desvinculación de los acuerdos de los órganos Confederales competentes.
- e) El incumplimiento de lo dispuesto en el capítulo de incompatibilidades.

2. Además de las sanciones previstas en los presentes Estatutos, los órganos podrán ser sancionados, atendiendo a la gravedad de los hechos, con la suspensión de su actividad por un período determinado inferior a un año y, en su caso, con la disolución definitiva hasta la celebración de un Congreso.

3. Órganos competentes:

Las sanciones serán competencia del Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal o de cualquier Organización miembro del Consejo Confederal.

Excepcionalmente, en las situaciones precursoras de escisión u otras de extrema gravedad, la Comisión Ejecutiva Confederal podrá adoptar medidas de disolución o suspensión de los órganos de dirección de las organizaciones. Tales medidas deberán ser sometidas a ratificación del Consejo Confederal antes de 30 días.

4. Procedimiento Sancionador:

Conocidos los hechos que motivan la falta o infracción, la Comisión Ejecutiva Confederal, previa inclusión en el Orden del Día, nombrará una Comisión instructora que será la encargada de tramitar el expediente.

La Comisión Ejecutiva Confederal comunicará a la persona afectada los nombres de los miembros de la comisión instructora, los hechos presuntamente sancionables y el derecho que le asiste a presentar alegaciones y proponer pruebas.

Si la Comisión instructora estima que los hechos no son sancionables, acordará el archivo del expediente y se lo comunicará a la persona afectada y al órgano que lo propuso, pudiendo el órgano que lo propuso recurrir la decisión de la comisión instructora ante el Consejo Confederal.

Si por el contrario los hechos son sancionables, elaborará una propuesta de resolución en la que hará constar los hechos probados, la valoración de los mismos para determinar la calificación de la falta o infracción y la sanción a imponer, comunicándolo a la persona interesada y al órgano que lo propuso.

5. Aplicación de las sanciones y recurso.

Con la salvedad de las medidas cautelares previstas en el apartado 3, las sanciones serán inmediatamente ejecutadas y a esos efectos se le comunicará a la persona y entidades afectadas.

La persona sancionada podrá recurrir la sanción y pedir la suspensión cautelar a la Comisión de Garantías Confederal, la cual puede suspender los efectos de la sanción hasta en tanto decide sobre el recurso.

6. Comisión Gestora

Cuando se sanciona a más de la mitad de los miembros de una Comisión Ejecutiva o para sustituir a los órganos disueltos o suspendidos se nombrará una Comisión Gestora.

La composición será aprobada por el Consejo Confederal, tendrá la duración mínima e imprescindible para preparar la celebración de un Congreso y sus funciones se limitarán a gestionar la actividad ordinaria.

Artículo 19. Rehabilitación de la persona sancionada.

Cuando existan motivos suficientes y a petición de la persona sancionada, el órgano que acordó la sanción puede rehabilitarla en todos sus derechos como afiliado o afiliada.

Mientras dure la sanción de expulsión, la afiliación al Sindicato es nula si previamente no se ha obtenido la rehabilitación.



Capítulo IV. Estructura de la Unión Sindical Obrera

Artículo 20.

1. Para el desarrollo de sus objetivos, la USO se estructura en Federaciones Profesionales y Uniones Territoriales.

Las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales tienen en el marco de los presentes Estatutos su propia autonomía, sus propios estatutos y congresos.

2. Para la consecución de sus fines, las estructuras de la USO estarán legitimadas, en el ámbito de sus respectivas competencias, mediante poderes legales otorgados al efecto según el Anexo I de los presentes Estatutos, para iniciar todo tipo de acciones jurídicas en cualquier orden jurisdiccional; negociar convenios colectivos, acuerdos y pactos, convenios extraestatutarios, pactos y acuerdos de empresa; plantear conflictos colectivos; convocar huelgas; promover y concurrir a los procesos electorales a representantes de trabajadores y funcionarios; desarrollar actividades en los distintos niveles geográficos nacionales e internacio-

nales; y, en general, cualquier actividad lícita relacionada con sus fines estatutarios, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 21. Federaciones Profesionales Estatales.

Las Federaciones Profesionales agrupan a su afiliación, en todo el territorio, a partir de las secciones sindicales, que se regularán a través del Reglamento Marco de Secciones Sindicales.

Las Federaciones podrán establecer estructuras sectoriales en su interno en función de su propia realidad y diversidad, disponiendo cada sector, en el marco de los estatutos de su respectiva federación, de autonomía para organizarse, definir la acción sindical y gestionar la negociación colectiva propia de su ámbito.

Igualmente, las Federaciones podrán organizarse en Federaciones Regionales o Nacionales, o de Ciudad Autónoma.

Artículo 22. Estructura Federal.

Teniendo en cuenta la cambiante evolución tecnológico-industrial y el desarrollo del sector servicios, en aras de una optimización de recursos y una eficaz Acción Sindical, los afiliados y afiliadas a la USO se encuadran en las siguientes Federaciones Profesionales que abarcan las diversas actividades:

1. Federación de Industria (FI-USO)
2. Federación de Servicios (FS-USO)
3. Federación de Empleados Públicos (FEP-USO)
4. Federación de Enseñanza (FE-USO)
5. Federación de Trabajadores de Seguridad Privada (FTSP-USO)

El Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal o de las Federaciones implicadas, podrá proponer la fusión en una o la disociación en dos o más federaciones, cuando por razones sindicales se considere oportuno. La fusión o la disociación será efectiva después de la ratificación de la

Estatutos

misma en los congresos de las federaciones afectadas.

La fusión o la disociación de Federaciones Profesionales no constituidas se realizará mediante propuesta motivada de la Comisión Ejecutiva Confederal, tras el debate en las estructuras federales implicadas y la aprobación del Consejo Confederal.

Quienes por sus circunstancias no tuvieran determinada su adscripción profesional se ubicaran provisionalmente en la Federación de Servicios, y el Consejo Confederal determinará su adscripción definitiva en el plazo máximo de un año desde la aprobación de los presentes estatutos.

Los afiliados y afiliadas de la USO, en situación de prejubilación, jubilación parcial, o desempleo quedarán adscritos a la Federación Profesional donde se encontraban al acceder a dicha situación.

Los jubilados, jubiladas y/o pensionistas, atendiendo a su singularidad quedan vinculados organizativamente a la Confederación a través de las Uniones Territoriales. Éstas desarrollarán las actividades y servicios, acordes con las peculiaridades de estos afiliados y afiliadas, desde la Asociación de Jubilados y Pensionistas (AJUPE), que se constituirá de acuerdo con lo regulado en el Artículo 54 de los presentes Estatutos.

Artículo 23. Funciones y competencias de las Federaciones.

- a) Realizar y promover la Acción Sindical y la Negociación Colectiva, los acuerdos, reglamentos de trabajo y la aplicación de las cláusulas de derechos sindicales, en su ámbito, de acuerdo con el marco de la política reivindicativa emanada de sus órganos y de la Confederación.
- b) Estudiar y realizar alternativas concretas a los problemas sectoriales e intersectoriales en su ámbito, incluyendo la convocatoria de huelga y movilizaciones específicas.
- c) Promover y coordinar la constitución y el desarrollo de las Federaciones Regiona-

les o Nacionales, y la actividad sindical de éstas, de los Sectores y de las Secciones Sindicales Estatales de Empresa o Centros de Trabajo, así como los demás organismos de representación sindical.

- d) Promover, orientar y vigilar la realización de la política reivindicativa en los distintos niveles de la Organización, Federaciones Regionales o Nacionales y Secciones Sindicales, y llevar a cabo las acciones necesarias frente a eventuales acciones contrarias a las mismas.
- e) Velar por el funcionamiento de sus órganos e informar a su afiliación.
- f) Resolver los conflictos internos en la Federación o Sección Sindical.
- g) Programar y realizar las Elecciones Sindicales, determinando los criterios para la confección de las candidaturas.
- h) Definir y realizar campañas dirigidas a captar nueva afiliación.
- i) Representar a sus afiliados y afiliadas, y delegados y delegadas, ante los poderes públicos, patronales e instituciones en su ámbito.
- j) Participar en la vida orgánica de la Confederación.
- k) Gestionar su presupuesto anual de acuerdo a las orientaciones y criterios orgánicos establecidos.



- l) Proponer a la Comisión Ejecutiva Confederal la fusión o disociación de las mismas.
 - m) Desarrollar la actividad internacional propia de su ámbito.
 - n) Gestionar los recursos humanos al servicio de la federación, permanentes contratados o liberados a tiempo completo o parcial, bajo el principio de solidaridad y cooperación mutua con las necesidades de las uniones territoriales y de la Confederación.
- c) Potenciar las asambleas de trabajadores y trabajadoras, así como del personal funcionario, como medio de información, discusión y decisión.
 - d) Ser interlocutores, en representación del conjunto de su afiliación, ante las administraciones, autoridades laborales y administrativas e instancias jurisdiccionales para defender los intereses de sus afiliados y afiliadas, así como los del sindicato, mediante la negociación, la demanda, la denuncia, etc..

Artículo 24. Las Secciones Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales, que agrupan la afiliación a la USO en la empresa, centro de trabajo, grupo de empresas o sus equivalentes de las Administraciones Públicas, constituyen la base organizativa y la primera instancia de representación de la USO, dirigida a la plena defensa de los intereses de los afiliados y afiliadas, y de los trabajadores y trabajadoras en general.

Las Secciones Sindicales tienen el derecho y deberán tender a participar en los Parques Empresariales para dar respuesta a la problemática interprofesional de su afiliación, todo ello en coordinación con las Federaciones Profesionales.

2. Las Secciones Sindicales gozan de autonomía para definir la acción Sindical y la negociación colectiva propia de su ámbito, en el marco y directrices de las Federaciones Profesionales o, en su defecto, de las Uniones Regionales o Nacionales. Sus competencias, sin perjuicio de las reconocidas a las Federaciones y Uniones, son las siguientes:

- a) Promover y realizar la negociación colectiva, los acuerdos y reglamentos de trabajo en su ámbito, de acuerdo con el marco de la política reivindicativa emanada de los órganos de su Federación y del Sindicato.
- b) Dar respuesta junto con todos los trabajadores y trabajadoras a los problemas que éstos tengan planteados en la

- e) Decidir en su ámbito, previo acuerdo de sus órganos de dirección, la firma de los Acuerdos, Pactos, Planes de Igualdad y Convenios Colectivos de Trabajo que se consideren necesarios. Así mismo, decidir en todo momento las medidas de presión (paros, huelgas... etc.) en apoyo de las negociaciones de su ámbito, en coordinación con su Federación de referencia, y dentro de los criterios reivindicativos generales del sindicato.
- f) Promover acciones jurídicas en su ámbito de actuación.
- g) Promover elecciones a comités de empresa, delegados y delegadas de personal y juntas de personal.
- h) Presentar candidaturas en elecciones a comités de empresa, delegados y delegadas de personal, y juntas de personal en la empresa o centro de trabajo. Tanto la relación como el orden de las personas incluidas en la candidatura serán acordadas democráticamente por la correspondiente sección sindical, según el procedimiento establecido en el Reglamento Marco de las Secciones Sindicales, aprobado por el Consejo Confederal.
- i) Todas aquellas que les atribuyan los Convenios Internacionales, las leyes, normas reglamentarias, convenios colectivos, acuerdos, pactos o cualquier otro instrumento jurídico.

Estatutos

3. El desarrollo de su estructura orgánica, funciones y régimen de funcionamiento se ajustará al Reglamento Marco aprobado por el Consejo Confederal y a lo establecido por su correspondiente Federación, a la cual mantendrá informada de todos sus Acuerdos.

Artículo 25. Uniones Territoriales.

Las Uniones Territoriales agrupan a los afiliados y afiliadas según la ubicación de su centro de trabajo y/o residencia, a su voluntad.

La USO se estructura en el ámbito territorial en Uniones Nacionales o Regionales, cuyo lugar de actuación se corresponde con el de su Comunidad Autónoma o Ciudad Autónoma.

Artículo 26. Estructura Unional.

Teniendo en cuenta la configuración del Estado de las Autonomías de España, la afiliación a la USO se encuadra en las siguientes Uniones Territoriales:

1. Unión Sindical Obrera de Andalucía (USO-ANDALUCÍA)
2. Unión Sindical Obrera de Aragón.
3. Unión Sindical Obrera de Asturias (USO-ASTURIAS).
4. Unió Sindical Obrera de Les Illes Balears (USO-Illes Balears).
5. Unión Sindical Obrera de Canarias (USO-CANARIAS).
6. Unión Sindical Obrera de Cantabria. (USO-CANTABRIA)
7. Unión Sindical Obrera de Castilla-La Mancha. (USO-CLM)
8. Unión Sindical Obrera de Castilla y León. (USO-CyL)
9. Unió Sindical Obrera de Catalunya (USOC).
10. Unión Sindical Obrera de Ceuta.
11. Langile Sindikal Batasuna -Unión Sindical Obrera de Euskadi (LSB-USO).
12. Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO-CV).
13. Unión Sindical Obrera de Extremadura.
14. Unión Sindical Obreira de Galicia.
15. Unión Sindical Obrera de Madrid. (USO-MADRID)
16. Unión Sindical Obrera de Melilla.
17. Unión Sindical Obrera de la Región Murciana.



18. Unión Sindical Obrera de Navarra (LSB-USO).

los criterios Confederales y la aplicación del programa informático confederal.

19. Unión Sindical Obrera de La Rioja (USO-La Rioja).

e) La gestión y el control de la CRS en su ámbito, según lo establecido en el Reglamento de la misma.

Artículo 27. Funciones y competencias de las Uniones Territoriales.

a) El establecimiento y la elaboración de las directrices y las líneas estratégicas de la política sindical, económica y organizativa, en relación con la situación socioeconómica y general en su ámbito de la Comunidad Autónoma o Ciudad Autónoma, en coherencia con la política global que desarrolle la Confederación.

f) La administración y gestión de los bienes y patrimonio del Sindicato, dispuesto en su ámbito, así como la disposición de órganos y servicios para el mejor desarrollo de sus funciones, sin más limitaciones que el cumplimiento de los acuerdos y Reglamentos que en esta materia establezcan los Órganos Confederales.

b) El desarrollo y la aplicación del Programa Confederal de Formación. La elaboración y realización de programas propios en función de demandas y necesidades específicas en su ámbito.

g) La representación de la USO ante los Poderes Públicos, Institucionales y Económicos en el ámbito de la Comunidad Autónoma correspondiente.

c) Impulsar y promover la constitución de organizaciones territoriales como fórmula más efectiva de acercar el Sindicato a la realidad cotidiana de los trabajadores y trabajadoras, coordinando y potenciando en su ámbito la acción sindical y la estructura de las Federaciones, asumiendo sus funciones y competencias cuando las Federaciones Estatales no estén constituidas.

h) La gestión y administración de las sedes sindicales y todos los servicios necesarios para su funcionamiento.

d) La gestión de la afiliación, cobro y liquidación de las cotizaciones y el encuadramiento organizativo en su ámbito, según

i) Desarrollar una estructura de servicios propios para las personas afiliadas.

j) Gestionar la contabilidad de todas las organizaciones en su ámbito.

k) Resolver los conflictos que surjan entre organizaciones en su ámbito, tanto entre Uniones, entre Federaciones, como entre Uniones y Federaciones de ámbito inferior.

l) Participar en la vida orgánica de la Confederación.



Estatutos



Artículo 28. Estatutos de las Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales.

Las Federaciones Profesionales y las Uniones Territoriales se dotarán de Estatutos y Reglamentos que definirán los objetivos, estructura y funcionamiento correspondientes, según sus características y especificidades, incluyendo una Comisión de Garantías estatutarias que asuma las funciones y competencias en orden a garantizar y tutelar los derechos que los presentes Estatutos confieren a los afiliados y afiliadas, y a los dirigentes, tanto individual como colectivamente, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión de Garantías Confederal.

Las Federaciones Profesionales y las Uniones Territoriales reflejarán en sus Estatutos la asunción de los principios, objetivos y Estatutos Confederales.

Las Federaciones Profesionales y las Uniones Territoriales que dispongan de Estatutos propios deberán registrarlos de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85 de 2 de agosto). Conforme a dicha Ley, tendrán personalidad jurídica propia.

Las gestiones económicas que realicen las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales bajo su propia personalidad jurídica, lo harán bajo los principios de plena responsabilidad y prevención del patrimonio de la USO.

Artículo 29. Afiliación de organizaciones sindicales o colectivos.

1. De conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, forman parte también de la USO las organizaciones sindicales afiliadas, adheridas, fusionadas, integradas o que hubieren suscrito otras modalidades específicas de asociación, bien directamente con la Confederación o bien a través de alguna de sus Federaciones Profesionales o Uniones Territoriales.
2. La vinculación organizativa de dichas organizaciones sindicales se regulará a través de los acuerdos suscritos, que en todo caso incluirán el cómputo de los resultados electorales sindicales a la Confederación de USO como un solo ente sindical. Dichos acuerdos serán depositados ante las oficinas públicas previstas en la legislación vigente para conocimiento general.
3. Las organizaciones sindicales afiliadas, adheridas, fusionadas, integradas, etc., que tengan diferente cuota, tendrán como plazo máximo un año desde su incorporación para adecuar e igualar su importe al resto de afiliados y afiliadas a la USO. El Consejo Confederal podrá modificar dicho plazo.
4. Estas organizaciones podrán concurrir a las elecciones sindicales con las siglas mixtas que indican su vinculación a la USO, incluidos los sindicatos que se hubieren integrado, siempre que así esté previsto en los respectivos acuerdos publicados.
5. La afiliación, adhesión, fusión, integración u otras modalidades específicas de asociación de organizaciones sindicales o colectivos a la USO cuando éstas tengan implantación en más de una Comunidad Autónoma, será acordada por el Consejo Confederal previo informe de la Unión Nacional o Regional y la Federación Profesional en cuyos ámbitos tengan implantación estas organizaciones o colectivos.
6. En ámbitos no superiores al de la Comunidad Autónoma, será acordada por el Consejo de la Unión Nacional o Regional, previo informe de la Federación Regional o en su defecto, Estatal constituida.



Capítulo V. Órganos Confederales

Artículo 30.

Los Órganos Confederales de la USO son los siguientes:

- a) El Congreso Confederal.
- b) El Consejo Confederal.
- c) El Comité Confederal.
- d) La Comisión Ejecutiva Confederal.
- e) La Comisión de Garantías Confederal.

Artículo 31. Congreso Confederal.

El Congreso Confederal es el máximo órgano de decisión de la USO.

El Congreso Confederal aprueba las líneas estratégicas y los programas globales de acción del Sindicato hasta la celebración del próximo Congreso.

Aprueba los Estatutos de la USO y elige a los componentes de la Comisión Ejecutiva Confederal y los de la Comisión de Garantías Confederal.

El sistema de elección de los órganos Confederales será de listas abiertas y recuento mayoritario.

Artículo 32. Convocatoria.

El Congreso Confederal se reúne de forma ordinaria cada cuatro años. De forma extraordinaria, se reúne a convocatoria de los dos tercios del Consejo Confederal o por el 25 por ciento de la afiliación a la USO agrupada en sus respectivas organizaciones federales o territoriales.

Artículo 33. Composición.

El Congreso Confederal está compuesto por los delegados y delegadas elegidos en las respectivas organizaciones federales y territoriales. En su composición deberá respetarse la igualdad numérica entre las delegaciones de las Uniones Territoriales y las Federaciones, en el número y proporción indicado en el Reglamento Interno del Congreso.

Pueden participar en el Congreso Confederal, con voz y sin derecho a voto, los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal y de la Comisión de Garantías Confederal, exceptuando los que asistan como delegados o delegadas por sus respectivas organizaciones.

Participan en el Congreso Confederal las Uniones Territoriales que estén al corriente de la cotización confederal y las Federaciones Profesionales.

Artículo 34. Desarrollo.

El Orden del Día del Congreso Confederal será fijado por el Consejo Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, y será notificado a las Federaciones Profesionales y a las Uniones Territoriales, en el momento que se realice la convocatoria.

El Congreso Confederal será regulado a través de un Reglamento aprobado por el Consejo Confederal.

Las decisiones del Congreso Confederal son adoptadas por mayoría simple, salvo las que están previstas en los presentes Estatutos, que requieren mayoría cualificada.

Estatutos

Artículo 35. Proceso Congressional.

El proceso congressional comienza seis meses antes de la celebración del Congreso Confederal, con la convocatoria del mismo.

Durante este período de tiempo, las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales Estatales deben celebrar Congresos, Consejos o Asambleas extraordinarias, para debatir las ponencias y elegir a los delegados o delegadas que asistirán al Congreso Confederal.

Las Uniones Territoriales y las Federaciones Estatales -en los seis meses posteriores a la celebración del Congreso Confederal- deberán celebrar sus Congresos Ordinarios para adaptar sus textos, definir la política sindical en sus ámbitos y elegir a sus dirigentes. Si no procediese un Congreso Ordinario, reunirán sus órganos máximos entre congresos para adaptar sus textos y definir su política sindical.

En el caso de Congreso Extraordinario, el plazo y el proceso serán fijados por el Consejo Confederal que lo convoque.

Artículo 36. El Consejo Confederal.

El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección confederal entre Congresos.

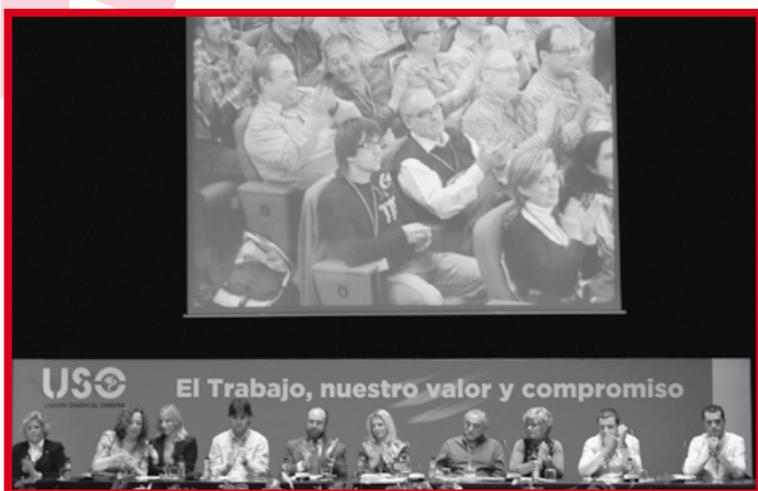
El mandato del Consejo Confederal finaliza con la elección de los nuevos órganos de dirección.

Define las directrices estratégicas y de actividad del Sindicato en todos los aspectos, en aplicación de las decisiones adoptadas por el Congreso Confederal.

Artículo 37. Funciones.

Las funciones del Consejo Confederal son las siguientes:

- Convocar el Congreso Confederal ordinario, así como el extraordinario, de acuerdo con lo establecido al efecto por los Estatutos Confederales.
- Convocar los Congresos de las Organizaciones no constituidas, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.
- Aprobar los Reglamentos Internos de funcionamiento del Sindicato con relación a los temas siguientes:
 - ✓ Reglamento para la Constitución de las Federaciones Profesionales (Sectores) y las Uniones Territoriales.
 - ✓ Reglamento marco de Parque de Empresas
 - ✓ Reglamento marco de las Secciones Sindicales.
 - ✓ Reglamento de la Confederación y de sus órganos directivos: Congreso Confederal, Consejo Confederal, Comité Confederal, Comisión Ejecutiva Confederal y Comisión de Garantías Confederal.
 - ✓ Reglamento de la Caja de Resistencia y Solidaridad.
 - ✓ Reglamento marco de conducta y actuación de permanentes, contratados o liberados sindicales, a tiempo completo o parcial.
- Aprobar el importe de la cotización y su reparto, así como las prestaciones económicas de la CRS.
- Aprobar el Informe de Gestión de la Comisión Ejecutiva Confederal que debe ser presentado por ésta en cada reunión ordinaria.
- Nombrar a los responsables de los servicios y las publicaciones Confederales.



- Aprobar los balances económicos y los presupuestos económicos que de forma anual le sean presentados por la Comisión Ejecutiva Confederal.
- Aprobar los planes de actuación del Sindicato con carácter anual.
- Resolver los conflictos entre organizaciones.
- Aprobar la integración u otras modalidades específicas de asociación de colectivos que lo soliciten y superen el ámbito de la Comunidad Autónoma.
- Aprobar la auditoria o informes sobre las finanzas Confederales, CRS y de las Uniones Territoriales, Federaciones Profesionales y otras entidades participadas por el Sindicato.
- Aprobar la asociación o la disociación de las federaciones profesionales.
- Cualquier otra que le atribuyan los presentes Estatutos.

Artículo 38. Composición.

El Consejo Confederal está compuesto por:

1. Las personas que componen la Comisión Ejecutiva Confederal.
2. Un número de representantes de aquellas Uniones y Federaciones que establecen

los artículos 22º y 26º, y que estén constituidas, y ajustándose al criterio de un delegado o delegada por cada 1.000 cotizantes o fracción superior a 500. Su número se determinará anualmente en función de la variación de las cotizaciones.

3. La Presidencia y la Vicepresidencia de la Comisión de Garantías Confederal.

Artículo 39. Elección y mandato.

Las personas que integren el Consejo Confederal que establece el artículo 38.2 serán elegidas por los órganos territoriales o federales correspondientes, y podrán ser cesados por el órgano que los eligió.

Las personas que integren el Consejo Confederal que establece la Disposición Transitoria Tercera, serán elegidas y podrán ser cesadas y/o sustituidas por el Consejo Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, o de cualquier organización miembro del Consejo Confederal.

Artículo 40. Competencias.

El Consejo Confederal puede suspender, revocar o aceptar la dimisión de algún miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal y de la Comisión de Garantías Confederal.

El Consejo Confederal podrá realizar nuevos nombramientos en sustitución de miembros suspendidos, revocados o dimitidos de la Co-



Estatutos

misión Ejecutiva Confederal o de la Comisión de Garantías Confederal, a propuesta de éstas o de cualquier organización miembro del Consejo Confederal.

Artículo 41. Convocatoria.

El Consejo Confederal es convocado de forma ordinaria por la Comisión Ejecutiva Confederal, y de forma extraordinaria a petición de un tercio de los miembros del Consejo o de la mayoría simple de la Comisión Ejecutiva Confederal.

El Consejo Confederal se reúne de forma ordinaria como mínimo 3 veces al año.

Artículo 42. Acuerdos.

Las decisiones del Consejo Confederal se adoptan por mayoría simple, a excepción de los siguientes casos en los que serán necesarios los 2/3 de los votos de sus miembros:

- a) Para la adopción de sanciones contra los órganos de las Federaciones y Uniones Territoriales.
- b) Para la suspensión o revocación de algún miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal y de la Comisión de Garantías Confederal.
- c) Para decidir sustituciones en la Comisión Ejecutiva Confederal y de la Comisión de Garantías Confederal.
- d) Para la integración u otras modalidades de asociación de colectivos sindicales.

Los acuerdos del Consejo Confederal serán ejecutivos desde el mismo momento en que se adopten, con independencia de las impugnaciones que estatutaria o legalmente procedan.

Artículo 43. Derecho a voto.

En el Consejo Confederal participarán todos los miembros con voz y voto, excepto quienes ostenten la Presidencia y la Vicepresidencia de la Comisión de Garantías Confederal.

En el punto del Informe de Gestión de la Comisión Ejecutiva Confederal, ésta no tendrá derecho a voto.

Artículo 44. Comité Confederal.

Es el órgano responsable de la cohesión, desarrollo, adaptación y realización del Programa de la USO en todas las organizaciones, pudiendo asumir aquellas otras competencias que el Consejo Confederal le pueda encomendar.

Está compuesto por los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal y quienes ostenten las Secretarías Generales de las organizaciones constituidas de la USO.

Cuando existan circunstancias que impidan participar, habitualmente, en las reuniones a la Secretaría General de una Organización, podrá ser sustituido de forma permanente por la Secretaría de Organización de la Unión o Federación afectada, hasta que pueda incorporarse el titular.

El Consejo Confederal podrá acordar la participación de un miembro por organización no constituida, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.

El Comité Confederal se reúne de forma ordinaria 3 veces al año, mediante convocatoria de la Comisión Ejecutiva Confederal y, de forma extraordinaria, por el mismo órgano anterior o por un 1/3 de los miembros del Comité Confederal.

Al menos una vez al año, el Comité Confederal, analizará los programas y objetivos de cada Unión y Federación Estatal junto con los Confederales. Hará seguimiento del programa de Acción Confederal y de su desarrollo en las Organizaciones a través de un informe escrito previo de cada Organización.

El Comité Confederal aprobará las ponencias que se debatirán y aprobarán, si procede, en el Congreso Confederal.

Artículo 45. La Comisión Ejecutiva Confederal.

Es el órgano elegido directamente por el Congreso Confederal para dirigir al Sindicato, hasta la celebración del próximo Congreso.

Aplica las resoluciones y directrices del Congreso y Consejo Confederal y responde colegiadamente ante estos.

Artículo 46. Funciones.

La Comisión Ejecutiva Confederal tiene las siguientes funciones:

- a) Desarrollar las directrices y las líneas estratégicas de la política sindical, económica y organizativa emanadas de los órganos Confederales superiores.
- b) Nombrar a los representantes de la Confederación en los institutos socioeconómicos y demás entidades estatales o internacionales.
- c) Administrar el patrimonio económico de la Confederación y de la Caja de Resistencia y Solidaridad, con las limitaciones que establezcan los presupuestos económicos y los reglamentos que se aprueben.
- d) Promover y desarrollar la constitución y pleno funcionamiento de las estructuras Federales y Unionales, de acuerdo con los niveles reglamentarios establecidos.
- e) Representar a la Confederación ante los poderes públicos, las instituciones, las organizaciones patronales y los organismos internacionales.
- f) Ejercer y coordinar las relaciones internacionales de la Confederación y de las organizaciones.
- g) Ejercitar, previo acuerdo mayoritario de sus miembros, que se acreditará por certificación expedida por la Comisión Ejecutiva, cuantas acciones jurídicas se consideren oportunas, sin perjuicio de las competencias de las demás estructuras de la USO.

Las personas que integren la Ejecutiva Confederal pueden participar con voz y sin voto en las reuniones orgánicas de las organizaciones territoriales y federales, previa solicitud de dicha participación.

Todos los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal asumen individual y colegiadamente la dirección del sindicato.

Artículo 47. Convocatoria.

La Comisión Ejecutiva Confederal se reúne, de forma ordinaria, como mínimo una vez al mes, a convocatoria de la Secretaría General. De forma extraordinaria lo hará a propuesta de la propia Secretaría General o a petición de un tercio de sus miembros.

Las decisiones de la Comisión Ejecutiva Confederal son adoptadas por mayoría simple.

La Comisión Ejecutiva elaborará un Reglamento Interno que regulará su actividad y funcionamiento, que debe ser aprobado por el Consejo Confederal, y en el que se detallarán de manera clara y concisa las responsabilidades, funciones y competencias de las diversas Secretarías Confederales.



Estatutos



Artículo 48. Composición.

La Comisión Ejecutiva Confederal está compuesta por las siguientes Secretarías:

- Secretaría General Confederal
- Secretaría Confederal de Organización
- Secretaría Confederal de Acción Sindical
- Secretaría Confederal de Formación
- Secretaría Confederal de Administración y Finanzas
- Secretaría Confederal de Relaciones Institucionales y Comunicación
- Secretaría Confederal para la Igualdad
- Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medioambiente.
- Secretaría Confederal de Acción Internacional.

El desempeño de estos cargos es incompatible con otros en Uniones o Federaciones.

Artículo 49. Elección.

Para la elección de los componentes de la Comisión Ejecutiva Confederal se harán propuestas por parte de los órganos Confederales o de las Uniones o Federaciones participantes en el Congreso Confederal, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del mismo.

Serán elegidos los candidatos o candidatas que mayor número de votos obtengan, de los propuestos para cada Secretaría.

Artículo 50. La Secretaría General.

La Secretaría General ostenta la representación legal de la Confederación y es la que convoca las reuniones de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Es la primera responsable de la marcha de las tareas Confederales entre una y otra reunión de la Comisión Ejecutiva Confederal. Coordina el trabajo del resto de las Secretarías Confederales.

En caso de enfermedad o ausencia temporal en la Secretaría General, asume la representación interina de la USO la Secretaría Confederal de Organización.

Artículo 51. Comisión de Garantías Confederal.

La Comisión de Garantías Confederal asume las funciones y competencias en orden a garantizar y tutelar los derechos que los presentes Estatutos confieren a los afiliados y afiliadas, y a los dirigentes, tanto individual como colectivamente.

Tendrá capacidad para suspender o revocar, total o parcialmente, una sanción cuando el expediente en sus contenidos o procedimiento no se ajuste a las disposiciones estatutarias, así como cuando a la persona sancionada se le hubiera impedido su defensa.

Resolverá las controversias sobre las competencias estatutarias.



Estará formada por una Presidencia, una Vicepresidencia y 3 Vocalías, cargos que serán elegidos por el Congreso. La persona que ostente la Presidencia, así como la que ostente la Vicepresidencia, formarán parte del Consejo Confederal con derecho a voz. Las que ostenten las Vocalías, caso de haber sido elegidas por sus organizaciones miembros del Consejo Confederal, no podrán ejercer su derecho al voto cuando actúen como órgano sancionador y cuando se trate de un conflicto entre organizaciones, cuando se interpreten los Estatutos y cuando se traten cuestiones que sean susceptibles de ser recurridas ante la Comisión de Garantías Confederal.

En el ejercicio de sus competencias los miembros de la Comisión tienen acceso al libro de actas, contabilidades, archivos y soportes informáticos de los mismos, así como a los locales del Sindicato donde estén.

Esta Comisión deberá resolver las impugnaciones presentadas en el plazo de dos meses. De no resolver en dicho plazo se entenderá silencio positivo.

Las resoluciones de la Comisión de Garantías Confederal serán firmes y agotan la vía interna de la resolución de los conflictos, pudiendo ser recurridas, en todo caso, por la vía que proceda.

La Comisión Ejecutiva Confederal velará, sin inmiscuirse en sus funciones, por el buen funcionamiento de la Comisión, poniendo a su disposición los medios materiales, partida presupuestaria, y la información necesaria para ello. Así mismo, asegurará la celebración de las reuniones pertinentes.



Capítulo VI. Estructura para la acción sindical, interprofesional y para la igualdad desde la transversalidad

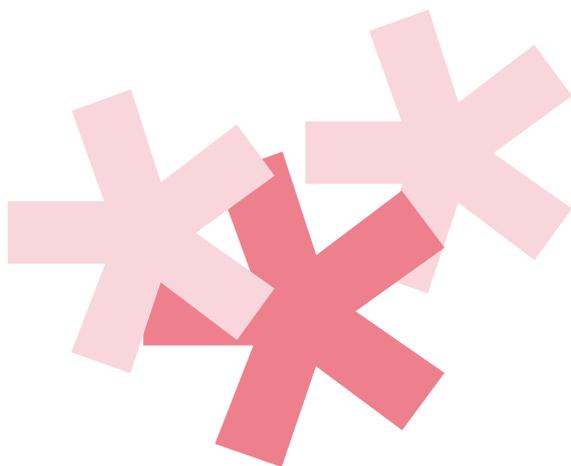
Artículo 52. Parque de Empresas

Para dar respuesta a la problemática interprofesional emergente y como instrumento de solidaridad y ayuda mutua, las Secciones Sindicales de la USO deberán agrupar y coordinar en Parque de Empresas.

Con la denominación de Parque de Empresas definimos al conjunto de empresas que en un ámbito concreto y de forma estable, están interrelacionadas entre ellas por efecto de; contratas, subcontratas, UTE, empresas participadas, empresas en red, etc.

El Parque de Empresas agrupa la afiliación a la USO en las empresas, centro de trabajo, grupo de empresa o sus equivalentes en las Administraciones Públicas que conforman el Parque; mediante la coordinación de las Secciones Sindicales.

El desarrollo de su régimen de funcionamiento se ajustará al reglamento marco aprobado por el Consejo Confederal, respetando el principio de autonomía de las Federaciones y Secciones Sindicales.



Estatutos

Artículo 53. Acción para la Igualdad.

La Secretaría para la Igualdad desarrollará aquellas actividades necesarias, para superar la desigualdad y discriminaciones de la mujer, la juventud, la inmigración, las personas afectadas por alguna discapacidad y aquellas que se encuentren en situación de jubilación.

También impulsará la realización de estudios y relaciones institucionales, y coordinará la actividad con el resto de las Organizaciones del sindicato, para que la acción sindical generada desde la transversalidad, supere estas desigualdades y discriminaciones.

La secretaria para la igualdad, tendrá áreas o secciones específicas de mujer, juventud, inmigración, personas con discapacidad y personas jubiladas, para la realización de estudios y relaciones institucionales, desarrollando aquellas actividades necesarias, desde la transversalidad, para superar la desigualdad y las discriminaciones.

Estas áreas o secciones específicas tendrán autonomía funcional y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, en el respeto a los presentes estatutos y sus disposiciones reguladoras.



Capítulo VII. Otras entidades

Artículo 54

La Confederación, las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales han creado, y pueden seguir fomentando, la constitución de Fundaciones, Organizaciones No Gubernamentales y otras entidades, para desarrollar iniciativas económicas y no lucrativas coherentes con los principios del Sindicato, y para cumplir mejor los fines y objetivos que contienen los presentes Estatutos. Toda constitución será notificada a la Confederación.

La relación de estas entidades con el sindicato se ajustará a la legislación vigente y adoptará la forma más conveniente para la finalidad para la que se constituyen.

Los principios rectores de la actividad económica de estas entidades serán la ausencia de ánimo de lucro de sus gestores y/o administradores y la contribución efectiva a la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial del sindicato.





Capítulo IX. Finanzas y Patrimonio

Artículo 59

La afiliación a la USO se realiza por medio de una cuota mensual establecida anualmente por el Consejo Confederal. La aplicación de dicha cuota será obligatoria para todas las organizaciones.

El Consejo Confederal decide y aprueba, el reparto proporcional de la cuota entre las Organizaciones, la Confederación, la Caja de Resistencia y Solidaridad, las dotaciones existentes y aquellas otras que se puedan crear. También se determinará la distribución de las subvenciones generadas por la representatividad.

Los presupuestos confederales y de las uniones territoriales deben incluir partidas que permitan el desarrollo de las actividades de las federaciones en su ámbito. Éstas Organizaciones, a su vez, deben garantizar el funcionamiento de sus sectores y secciones sindicales.

Artículo 60

El patrimonio de la USO está constituido por:

- Las cuotas provenientes de la afiliación.
- Las donaciones y subvenciones que puedan serle concedidas.
- La renta de sus bienes y valores.
- Todos los bienes, muebles e inmuebles que se encuentren en la Sede Confederal, así como las sociedades o servicios dependientes de la Confederación.
- Todos los bienes, muebles e inmuebles que forman el patrimonio de las Uniones Territoriales, Federaciones Profesionales, Fundaciones, ONGs y otras entidades participadas por el Sindicato.



Capítulo VIII. Caja de Resistencia y Solidaridad

Artículo 55

La USO constituye en su seno la Caja de Resistencia y Solidaridad (CRS) como un instrumento de solidaridad y ayuda mutua de todos sus afiliados y afiliadas, para lograr hacer más fuerte y eficaz la acción sindical, de acuerdo con los objetivos generales del Sindicato.

Artículo 56

La reglamentación de la CRS, así como la parte de la cotización destinada a la misma, la determina el Consejo Confederal. Su administración y su gestión corresponden a la Comisión Ejecutiva Confederal.

Artículo 57

Los fondos económicos de la CRS serán destinados a la solidaridad económica con las personas afiliadas en caso de huelga, cierre patronal, despidos o sanciones por causas sindicales o derivadas del ejercicio de su profesión, así como en los que apruebe el Consejo Confederal con la mayoría que establezca el Reglamento de la CRS.

Artículo 58

Los fondos económicos de la CRS estarán separados del resto de los haberes del Sindicato, y deberán estar disponibles en todo momento para garantizar los pagos en los plazos que establezca el Reglamento de la CRS.

Estatutos

Los afiliados y afiliadas, individualmente o en grupo, o las organizaciones, no pueden pedir divisiones del fondo común o patrimonial, ni pretender en caso de desafiliación ningún tipo de compensación en virtud de una posible retribución de las cuotas anteriormente pagadas.

Las decisiones y disposiciones de los bienes patrimoniales de las organizaciones son competencia de los órganos directivos de éstas y de los órganos Confederales.

Artículo 61. Gestión Económica y Patrimonial.

La actividad presupuestaria en la USO se desarrolla bajo el principio de autonomía de gestión, lo cual supone que las Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales tienen capacidad para aprobar sus presupuestos ajustados a los recursos propios, y en el marco de los criterios y procedimientos que determinan los presentes Estatutos y los acuerdos que en su desarrollo establezca el Consejo Confederal.

Las operaciones económicas dirigidas a comprar, vender e hipotecar toda clase de bienes inmuebles, deberán estar expresamente autorizadas por acuerdo de la Comisión Ejecutiva Confederal.

La Comisión Ejecutiva Confederal, las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales, están obligadas a informar al Consejo Confederal, al menos una vez al año, de sus presupuestos y balances económicos, así como de las Fundaciones y otras entidades participadas por ellas.

La Comisión Ejecutiva Confederal, las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales que voluntariamente quieran, podrán acordar la gestión conjunta de todo o parte de la actividad administrativa, contable, tesorería, prestación de servicios, etc.



Capítulo X. Representación Jurídica

Artículo 62

Para el ejercicio de su personalidad civil, la USO estará representada en todos los actos de la vida jurídica por la persona que ostente la Secretaría General.

La USO podrá estar igualmente representada por los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal en los actos o funciones que se les encomiende.

A todos los efectos, la Comisión Ejecutiva Confederal otorgará apoderamientos en los términos que establece el Anexo I a estos Estatutos, quedando facultada la persona que ostente la Secretaría General para comparecer ante el Notario y realizar todas las formalidades necesarias.



Capítulo XI. Incompatibilidades

Artículo 63. Internas.

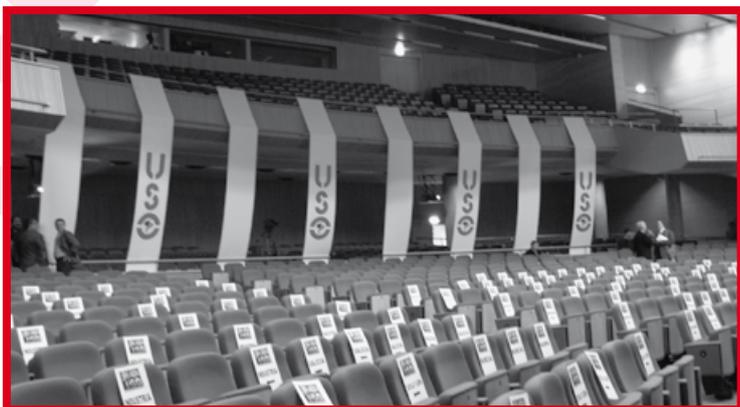
Los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal no podrán desempeñar otros cargos en las Federaciones y Uniones.

Los miembros de la Comisión de Garantías Confederal no podrán formar parte de la Comisión Ejecutiva Confederal, ni ostentar la máxima representación de las Uniones Regionales o Nacionales y Federaciones Profesionales Estatales.

Artículo 64. Externas.

Las personas que ostenten cargos en el sindicato, superior al ámbito de la Sección Sindical, estarán sujetas a las incompatibilidades que se enuncian a continuación:

- Ejercer cargo en partido político.
- Presentarse en candidatura a las elecciones Europeas, Legislativas, Autonómicas y Municipales.
- Desempeñar cargo de designación del Gobierno del Estado, Autonómicos, Ayuntamientos, Diputaciones o de cualquier otra administración o empresa pública.
- Pertener al Consejo de Administración o desempeñar cargo de responsabilidad en la dirección y gestión de empresas, con la salvedad de las empresas de economía social y de aquellas participadas por el Sindicato.



Capítulo XII. Modificación de los Estatutos y disolución de la Confederación

Artículo 65

Los presentes Estatutos podrán ser modificados por el Congreso Confederal en todas sus disposiciones, sin ninguna reserva ni restricción.

En plenario, para modificaciones parciales de la ponencia, la enmienda deberá tener un respaldo de al menos la mitad más uno de los votos emitidos.

Para dar validez a los nuevos Estatutos, el plenario del Congreso deberá refrendarlas en votación global con una mayoría de 2/3 de los votos emitidos.

Artículo 66

La disolución de la USO sólo podrá ser acordada por un Congreso Confederal Extraordinario convocado a tal fin, por mayoría de los 3/4 de los votos representados en ese Congreso Confederal, que deben representar como mínimo a los 2/3 de la afiliación al Sindicato en ese momento.

En caso de disolución, el Congreso Confederal Extraordinario decide sobre el destino que deba darse al patrimonio del Sindicato.

Estatutos

Disposiciones Transitorias

Primera.-

Hasta la constitución de la Federación de Industria, el Sector Minero se seguirá denominando Federación de Minería.

Segunda.-

Las Federaciones territoriales ya constituidas y con órganos en vigor que no se correspondan con las establecidas en el artículo 22 de los presentes Estatutos, se mantendrán mientras tengan vigentes su mandato, adecuándose a continuación a las Federaciones establecidas en los presentes Estatutos o a las que el Consejo Confederal apruebe.

Tercera.- Participación en el Consejo Confederal

- Un representante por cada Unión no constituida y por cada Unión intervenida, pudiendo ampliarse siempre y cuando exista un desarrollo organizativo de dicha Unión, y su equipo de gestión esté constituido, hasta un máximo de 12 miembros para el conjunto de las Uniones.



- Las Federaciones no constituidas de las que se relacionan en el artículo 22 de los presentes Estatutos Confederales, tendrán un mínimo de 12 representantes que podrán ampliarse hasta un máximo de 24, siempre y cuando exista un desarrollo organizativo de dicha Federación, y su equipo de gestión esté constituido.
- Igualmente serán miembros del Consejo Confederal, los representantes de las Áreas de la Mujer y Juventud.

Cuarta.-

Los jubilados, jubiladas y/o pensionistas, vinculados transitoriamente en la Federación de Servicios, tendrán que ser reintegrados a sus Federaciones de origen, exclusivamente a efectos de adscripción. Su actividad sindical y servicios, la desarrollarán tal como se indica en el último párrafo del art. 22.

Disposiciones Finales

Primera.

Los presentes Estatutos sustituyen a los aprobados por el 8º Congreso Confederal celebrado los días 16, 17 y 18 de Diciembre de 2005, en Logroño (La Rioja).

Segunda.- Modo de expresión no sexista

La utilización de modos de expresión no sexista, que garantice el pleno derecho de igualdad de trato entre hombres y mujeres es un compromiso de nuestra Organización.

El Congreso mandata que se revisen los documentos finales, para subsanar aquellas expresiones sexistas que de forma involuntaria, se hubieran introducido en el texto.

Tercera

No serán de aplicación las normas o disposiciones que se opongan a lo establecido en los presentes Estatutos.

Anexo I

La Comisión Ejecutiva Confederal, en virtud de las competencias que le atribuyen los presentes Estatutos, debe conferir poder de la Confederación Unión Sindical Obrera a favor de la Secretaría General con las facultades que se relacionan en este Anexo.

Así mismo, la Comisión Ejecutiva Confederal está facultada para conferir poder de la Confederación con parte o la totalidad de las facultades que se relacionan en este Anexo o de cualquier otra que tenga atribuida en los presentes Estatutos a favor de dirigentes de Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales u otras personas.

Los Apoderados y Apoderadas podrán firmar cuantos documentos públicos o privados fueran precisos para transferir a terceras personas, a través de apoderamiento notarial, parte o la totalidad de las facultades que les hayan sido conferidas, con la sola limitación del ámbito profesional o geográfico, que no podrá ser otro que el mismo o inferior al que los apoderados representan.

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; acep-

tar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.

Operar con bancos, cajas de ahorros y demás organismos y entidades bancarias, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignora de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

Solicitar, tramitar y gestionar subvenciones o cualquier tipo de ayudas ante cualquier Organismo público, de ámbito nacional e internacional; así como en los ámbitos local, provincial y autonómico de aquellas Uniones regionales no constituidas o intervenidas.

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la USO o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la USO y las organizaciones relacionadas en estos



Estatutos



Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la USO, así como, de la propia USO y de sus organizaciones.

Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con participación de USO o sus organizaciones, empresas y fundaciones.

Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecu-

tante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contencioso-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepcionales en cualesquiera procedimientos trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.

Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.

Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre

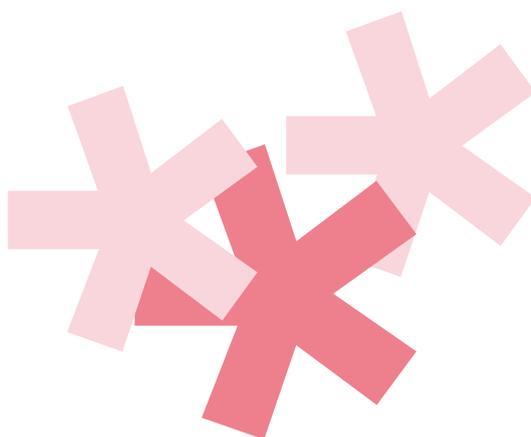
ellas, cobrar pensiones y laudamientos, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real.

Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos. Dirección General de Trabajo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios, trámites y procedimientos, recursos

y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, convenios colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía, Ministerio de Administraciones Públicas y Ministerio de Educación y Cultura así como en los de la Unión Europea. Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

Revocar en todas o algunas de sus partes y dejar sin valor ni efecto alguno, cualquier Poder Notarial, de cualquier clase y sin excepción alguna, que haya sido otorgado en nombre y representación de la USO para ejercitar cualquier facultad en su nombre.



Estatutos



Anexo II

De conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con los presentes Estatutos, forman parte también de la Confederación USO las Organizaciones que se relacionan en el presente Anexo y las demás Organizaciones o colectivos sindicales afiliados, adheridos, fusionados o integrados en la USO, o que hubieren suscrito otras modalidades específicas de asociación, bien directamente con la Confederación o bien a través de alguna de sus Federaciones Profesionales o Uniones Territoriales.

El Consejo Confederacional, en virtud de las competencias que le atribuyen los presentes Estatutos, podrá modificar la relación de organizaciones que se relacionan, quedando autorizado a variar el presente Anexo mediante su depósito en las Oficinas Públicas previstas en la legislación vigente.

- Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias (ACAIP-USO)
- Afiliación Sindical Independiente (ASI-USO)
- Sindicato Independiente del Servicio Exterior del Estado (SISEX-USO)
- Federación "Sindicatos de la Administración Pública" (SAP-USO)
- Asociación de Funcionarios Independientes (AFI-USO).
- Sindicato Independiente del Grupo de Empresas Nissan (SIGEN-USO)
- Asociación de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (ATMA-USO).
- Asociación de Trabajadores de Aguas de Barcelona (ATAB-USO).
- Asociación de Trabajadores del Grupo AG-BAR (ATGA-USO)
- Gas Natural Colectivos (GNCvos-USO)



* **Nueva Ejecutiva Confederat de izquierda a derecha:** Julio Salazar (Secretario General Confederat), Ladislado Pérez Iglesias (Secretario Confederat de Organización), José Vía Iglesias (Secretario Confederat de Acción Sindical), Joaquín Pérez da Silva (Secretario Confederat de Formación), José M^a González Cañete (Secretario Confederat de Admon. y Finanzas), José Luis Fernández Santillana (Secretario Confederat de Relaciones Institucionales y Comunicación), María Susmozas Ortiz (Secretaria Confederat para la Igualdad), Sara García de las Heras (Secretaria Confederat de Salud Laboral y Medio Ambiente) , y Javier de Vicente Tejada (Secretario Confederat Acción Internacional)

SOTERMUN

Jornadas de Formación,
Sensibilización y Debate Solidario
en el 9º Congreso Confederal de la USO

**“Por una globalización
humana y solidaria:
un diagnóstico y una
alternativa común”**





La apertura de las Jornadas

Con el apoyo de la Consejería de Solidaridad y Ciudadanía de la Generalitat Valenciana, SOTERMUN, la ONG promovida por la USO para la solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de los países empobrecidos, organizó en Valencia los días 1 y 2 de Diciembre '2009 unas Jornadas de información, sensibilización y debate que reunieron a representantes de organizaciones sociales y sindicales fraternales de 20 países latinoamericanos, africanos, europeos y de Palestina e Israel, así como a unos 50 cuadros y dirigentes de SOTERMUN y USO de la Comunidad Valenciana y de otras Comunidades Autónomas como Baleares, Asturias o Galicia.

Las Jornadas fueron inauguradas con un discurso importante por el Consejero de Solidaridad y Ciudadanía de la Generalitat Valenciana, Rafael Blasco Castany, que resaltó 3 ideas-fuerza:

1. De esta horrible crisis sólo se saldrá impulsando cambios profundos que potencien escenarios internacionales donde la pobreza extrema, la exclusión, el desempleo masivo, etc, no tengan cabida.
2. En esa dirección, la Generalitat Valenciana mantendrá y aumentará sus recursos y esfuerzos de solidaridad internacional pese a la crisis.
3. SOTERMUN-USO está realizando un trabajo excelente en Perú, Haití y Santo Domingo con la ayuda de la Generalitat Valenciana y es muy importante que esas contrapartes, y otras, estén en Valencia y den testimonio de su trabajo solidario en sus países. Reafirmó el apoyo a los proyectos de SOTERMUN-USO si éstos tienen la calidad de planteamiento, ejecución, evaluación y justificación como hasta ahora.

El acto inaugural de las Jornadas tuvo un notable reflejo en los medios de comunicación audiovisuales y escritos.



Codesarrollo y formación

La primera Jornada estuvo dedicada al trabajo con y entre las contrapartes que realizan proyectos solidarios de la Generalitat Valenciana a través de SOTERMUN, muy especialmente los de codesarrollo que venimos ejecutando con CENCA de Perú y que se trata de una experiencia que por su enorme interés tenemos la voluntad de extenderla a otras contrapartes y países.

En este sentido, en la mañana de la primera jornada se desarrollaron dos ponencias con sus correspondientes debates: 1) "Codesarrollo una dimensión solidaria a profundizar" y 2) "Iniciativas transnacionales de codesarrollo Valencia-Perú", presentadas por Millagros Muños y Daniel Zerbo, de SOTERMUN Comunidad Valenciana, y por Esther Alvarez, Directora de CENCA-Perú.

La tarde de la primera Jornada estuvo dedicada íntegramente a un mini-curso de formación y capacitación en gestión de proyectos solidarios que venimos impartiendo para



nuestras contrapartes y para los propios cuadros y responsables de SOTERMUN.

Bajo el título “La hoja de ruta de un proyecto solidario”, Jesús Ulloa y Elena Fernández expusieron detalladamente los requisitos de las instituciones españolas en materia de planteamiento, descripción, ejecución, evaluación y justificación de proyectos de cooperación solidaria. Se trata de un esfuerzo formativo y de capacitación absolutamente vital dado que las instituciones españolas son cada vez más exigentes y rigurosas en esta materia y, por otra parte, la dura crisis económica tiende a reducir los recursos para la cooperación y a endurecer los requisitos para la misma. Es un desafío a la calidad en nuestro trabajo que sólo podremos ganar con este esfuerzo compartido de formación y capacitación entre SOTERMUN y nuestras contrapartes frateras.

Por último, en esta segunda mitad de la primera Jornada, como es habitual, se aprovechó para revisar cuestiones puntuales, futuros proyectos, compromisos pendientes, etc, entre las organizaciones participantes en las Jornadas y el Equipo Central de SOTERMUN.

CODESARROLLO Una dimensión solidaria a profundizar. Iniciativas transnacionales de Codesarrollo: Valencia-Perú

El Codesarrollo es una propuesta para integrar inmigración y desarrollo de forma que ambos países, el de envío y el de acogida, puedan beneficiarse de los flujos migratorios de forma consensuada. SOTERMUN se basa en ello para desarrollar propuestas sostenibles bajo los principios de una economía solidaria, enmarcando sus acciones en el Comercio Justo; es así que estamos creando las condiciones para crear y desarrollar iniciativas transnacionales entre los artesanos de la Cooperativa TARPUI en Lima-Perú, bajo la coordinación de CENCA y los inmigrantes peruanos residentes en la Comunidad Valenciana.

A través de la formación, sensibilización y capacitación estamos creando nexos entre éstos dos grupos beneficiarios, quienes cada uno desde su espacio geográfico actúa para

lograr estos objetivos y así contribuir a mejorar las condiciones de vida en el Perú y ser actores proactivos en la sociedad de acogida (Valencia).

El proyecto “Formación y capacitación para los /las artesanos/as del distrito de San Juan de Lurigancho (Lima-Perú) y sensibilización a través de los colectivos peruanos sobre el comercio justo en la Comunidad Valenciana” ha logrado resultados óptimos y estamos trabajando en la segunda etapa, con el financiamiento de la Generalitat Valenciana.

El Codesarrollo está gestándose, aunque ya lleva algunos años, todavía se están creando las estructuras que lo soporten y hay mucho camino por recorrer y profundizar. Si bien pueden desarrollarse proyectos en el país de acogida con acciones que incidan sobre los inmigrantes/asociaciones y/o en el de destino, apostamos porque sea en ambos simultáneamente, lo explicaron Esther Álvarez de CENCA-PERÚ y los representantes de SOTERMUN-Valencia.

Por una globalización alternativa

Esta fue más pesada en el buen sentido de la palabra, mucho más hacia el externo, pues se trataba de confluir todos, organizaciones sociales y sindicales participantes, en un diagnóstico sobre las causas profundas e inmediatas que han provocado esta horrible crisis universal y, al mismo tiempo, poner en común las ideas, alternativas, propuestas, acciones, para superar esta crisis, superando las causas que la han provocado.

Esta segunda Jornada se estructuró en base a cuatro Mesas Redondas en las que participaron ofreciéndonos su visión 7 de las organizaciones sociales participantes y 7 de las organizaciones sindicales, todas ellas bajo la orientación general de **“Por una globalización humana y solidaria: un diagnóstico y una alternativa común”**.

En las mesas redondas de organizaciones

sociales participaron: Laura Tafettani, Mónica Petruzzella, Roni Ben Efrat, Esther Alvarez, Joseph Cherubin, Hasan Barghouti y Reinard Schedlbauer.

En las mesas redondas de organizaciones sindicales participaron: John Evans, Julio Roberto Gómez, Luc Cortebeek, Carlos Custer, Adrien Akouette, Luigi Cal y Carlos Armenio.

Excusaron su participación, por imperativos de agenda, los compañeros Guy Ryder, Secretario General de la CSI y Walter Cerfeda, Secretario Confederal de la CES. No obstante, si pudieron intervenir ante el Plenario del 9º Congreso Confederal de la USO que se celebró en Valencia inmediatamente después de las Jornadas que comentamos.

De este riquísimo torrente de ideas, reflexiones, experiencias, propuestas, etc, que supusieron las cuatro mesas redondas a las que nos referimos, hay un hilo conductor inequívoco y común a todos los participantes ya sean éstos militantes sociales o sindicales en tareas, sectores y ámbitos diversos:

La globalización del capitalismo salvaje que se produce en los últimos 30 años sin más motor ni horizonte que el lucro privado a toda costa, sin reparar para ello en los altísimos costes humanos, sociales, medio-ambientales que provoca, supone un alto riesgo de regresión histórica, de inseguridad e inestabilidad a nivel global, y es la causa primera y última de esta crisis fruto de la especulación y el delito financiero en detrimento de la economía real y productiva. Crisis que es una seria advertencia de que sin una corrección profunda del con-

tenido y el rumbo de la actual globalización se puede provocar un auténtico colapso de la economía y el sistema financiero global con conflictos sociales de magnitud imprevisible e incontrolable pues las consecuencias de desempleo, pobreza y exclusión inherentes a los países empobrecidos empiezan a producirse ya con mucha fuerza en los países enriquecidos... Solo una globalización humana y solidaria fundada en la economía productiva, social y de mercado, en la universalización del Trabajo Digno, la redistribución equitativa de la renta y el producto mundial, la aplicación de un nuevo Contrato Social Mundial que garantice que ningún ser humano viva por debajo de la dignidad en las materias que son inherentes a la misma: empleo decente, salud, educación, acceso a la alimentación y al agua potable, garantía de sus derechos humanos, sociolaborales y sociopolíticos, promoción de la igualdad en todas sus dimensiones para la mujer, defensa del medio ambiente, promoción de las energías limpias y renovables, coexistencia de la diversidad cultural y espiritual de la Humanidad... Todo ello como fundamentos de una Paz justa e irreversible.

Música, cultura, ecología, institucionalidad

Por último, encontramos tiempo para que nuestras organizaciones fraternales tomaran contacto con la cultura local, a través del concierto que ofreció una sección de la Banda Sinfónica Unió Musical de Torrent, la velada del 2.12.09 y que reseñamos aparte en este número de SER SERES SOLIDARIOS, una visita lamentablemente breve a la ciudad monumental de Valencia y a La Albufera, la laguna próxima a Valencia, modelo de biodiversidad y en fase de recuperación tras mucho tiempo de abandono y deterioro.

Asimismo, destacar la calurosa recepción que hizo a nuestra delegaciones fraternales el Ayuntamiento de Valencia y la visita al mismo, una auténtica joya monumental medieval no lo suficientemente conocida, en cuyo Salón de Plenarios sesionó por última vez en España en 1939 el Gobierno legítimo de la República antes de partir a forzoso exilio.



En el 9º Congreso Confederacional de la USO



Los compañeros y compañeras de los distintos países que protagonizaron las Jornadas de formación, sensibilización y debate solidario, se integraron en el 9º Congreso Confederacional de la USO que se inauguró la mañana del 3.12.2009 y concluyó a mediodía del 5.12.2009.

Ante dicho Congreso intervinieron compañeros participantes en las Jornadas como: John Evans, Adrien Akouette, Julio Roberto Gómez, Pedro Parra, Pedro Villegas y Luc Cortebeeck.

En la Clausura del Congreso, y en representación de las organizaciones sociales de los diversos países, intervino la compañera Esther Alvarez, Directora de CENCA-Perú.



Destacar de este 9º Congreso Confederacional de la USO la afectuosa despedida que hizo del compañero Manuel Zaguirre tras cumplir 43 años de militancia en la USO, 42 de ellos en distintas responsabilidades, desde su primera elección en 1968 como secretario general de la USO de Cataluña, 25 años secretario general de la USO de toda España y los últimos 8 años como presidente de la Confederación.

Destacar la importantísima Resolución Especial que sobre SOTERMUN aprobó por unanimidad el Congreso y cuyo título lo dice todo: "Afiliarse y potenciar SOTERMUN, deber moral de quienes somos de la USO". Por su enorme interés y para que todo el mundo sepa que los acuerdos de los Congresos Confederales de la USO están para ser cumplidos, este número de EL PROYECTO recoge dicha Resolución en el espacio correspondiente.





* 9º Congreso Confederat