el PROYECTO

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

38

Septiembre 2018

11 CONGRESO CONFEDERAL

SANTANDER
22 AL 24 DE NOVIEMBRE
2017

En marcha, por tus derechos

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA

Consejo de Dirección:
Comisión Ejecutiva Confederal

Dirección:
Joaquín Pérez da Silva

Dirección adjunta:
Laura Estévez Fernández

Consejo de Redacción:
Joaquín Pérez da Silva
Sara García de las Heras
David Díaz Vílchez
Ester Peyró Galdrán
Javier de Vicente Tejada
Dulce Moreno Hernández
Laura Estévez Fernández
Maite Rozas Rodríguez

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

Fotografía:
Berta Fotografías // www.bertafotografias.com

Maquetación:
Maite Rozas Rodríguez

Impresión de la revista:
Taller Imagen
Gremio de los Canteros, s/n
40195 Hontoria - Segovia
Telf.: 921 412 907 · Fax: 921 412 908

Depósito Legal:
BI-1726-87

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

Saluda

La ciudad de Santander acogió del 22 al 24 de noviembre el 11º Congreso Confederal, máximo órgano de representación y decisión de nuestro sindicato. El lema, "En marcha, por tus derechos" resume, en gran medida, los retos a los que nos enfrentamos: continuar construyendo nuestro proyecto sindical y adecuar nuestra organización al presente y futuro del empleo, sin olvidar el objetivo final de nuestra acción: la defensa de los derechos de los trabajadores.

El 11º Congreso Confederal se ha celebrado en un contexto favorable para la USO. A pesar de los efectos de la crisis económica y del elevado número de desempleados, de 2014 a 2017 la USO ha alcanzado los 117.148 afiliados y el 4,22% de representatividad a nivel estatal (10.793 delegados). Nuestro trabajo ha posibilitado lograr la estabilidad económica y organizativa, así como afianzar la cohesión interna de la organización, enfatizando la independencia, autonomía y pluralidad que nos define.

Trescientos delegados procedentes de toda España trabajaron y debatieron durante tres días los documentos que fijan los objetivos que regirán nuestra acción sindical en los próximos cuatro años, y que se recogen en esta publicación: la Resolución-Programa, las Resoluciones Especiales y los Estatutos Confederales.

La Resolución-Programa, aprobada por unanimidad con 273 votos a favor, recoge las líneas de acción del sindicato para este mandato, entre las que se encuentran la democratización del marco sindical, la lucha por la calidad del empleo, y la respuesta del sindicato a la digitalización y a las nuevas formas de empleo que se están creando.

Esta democratización del marco sindical pasa por la necesaria reforma de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En materia de elecciones sindicales, es imprescindible para que las organizaciones sindicales puedan competir en igualdad de condiciones, así como por el establecimiento de un nuevo modelo de diálogo social más plural y transparente.

La calidad del empleo es un eje de actuación permanente del sindicato, que se está reforzando tras el 11º Congreso, para propiciar un cambio profundo en el modelo productivo, apostando por reforzar el tejido industrial y de innovación para que el mercado de trabajo no se sustente mayoritariamente en el sector Servicios, que está instaurando la temporalidad y los bajos salarios en el mercado laboral.

La denuncia del abuso en los contratos de formación, la contratación a tiempo parcial, el uso abusivo de prácticas no laborales, las irregularidades en los procesos de subcontratación y la figura fraudulenta del falso autónomo serán ejes de acción sindical de USO para contribuir a dignificar el empleo.

La humanización del trabajo a través de la negociación colectiva es otra de las puntas de lanza recogidas en la Resolución-Programa, con el objetivo de alcanzar una flexibilización laboral y de horarios adaptada a las necesidades de los trabajadores en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, apostando por potenciar el disfrute de permisos, reducciones de jornada, etc., por ambos progenitores;

y porque los permisos sean iguales, intransferibles y pagados al 100%, asegurando además que los nuevos empleos pueden ser una oportunidad para mejorar como sociedad o, si no se ponen los medios, para degradar aún más el empleo.

Cómo afrontar la digitalización y la disrupción tecnológica también ocupa un lugar destacado en nuestra Resolución-Programa, para dar respuesta a las nuevas formas de empleo que se están desarrollando y que precisan de protección sindical para regular su actividad. Está claro que la digitalización y la robotización se están imponiendo en el mercado laboral, y es imprescindible que se elaboren leyes que regulen estos nuevos puestos de trabajo.

Resoluciones especiales

Las ocho resoluciones especiales aprobadas por unanimidad por el 11º Congreso Condeferal abordan objetivos clave para nuestro sindicato: la democratización y regeneración del marco sindical; la recuperación de los salarios; la contratación pública socialmente responsable; la participación de la juventud y las personas jubiladas y pensionistas en la organización; una mejor acción sindical en las empresas multinacionales; y una transición justa ante la digitalización y la disrupción tecnológica.

USO refuerza, con la aprobación de estas resoluciones especiales, la lucha contra la devaluación salarial de carácter estructural que ha traído la crisis económica, para recuperar el poder adquisitivo perdido por los trabajadores y para combatir el aumento de trabajadores pobres que tienen trabajo, pero salarios indignos.

Además, con la resolución “Por una contratación pública socialmente responsable”, la USO formaliza su lucha para trasponer en España las directivas comunitarias en materia de contratación pública: para que se contemple la política de una mejor relación calidad/precio con la inclusión de criterios sociales a la hora de valorar las adjudicaciones a empresas, teniendo en cuenta criterios sociales en las adjudicaciones.

La integración y participación de la juventud y de las personas jubiladas y pensionistas centran dos de las resoluciones especiales aprobadas, con las que se refuerza e integra a estos dos colectivos en las diferentes estructuras y órganos del sindicato para garantizar el futuro del proyecto sindical de la USO.

Joaquín Pérez,

secretario general de USO.

Discurso de bienvenida de Mercedes Martínez en el 11 Congreso

Señor presidente del Gobierno de Cantabria, Miguel Ángel Revilla; señora alcaldesa de Santander, Gema Igual; representantes internacionales, invitados, compañeros y compañeras de la Unión Sindical Obrera, gracias por vuestra asistencia y bienvenidos a Cantabria.

Como secretaria general de USO Cantabria, es una satisfacción y un gran honor que el undécimo Congreso Confederal se celebre en esta ciudad de Santander, en la siempre acogedora región de Cantabria. Por ello, traslado el agradecimiento mío personal, y de todos los miembros del Consejo Regional aquí presentes, hacia USO Confederación por la confianza depositada en nuestra organización. Esperamos no defraudar las expectativas.

Cogemos el testigo de la bella e histórica ciudad de Sevilla. Ciudad que acogió el décimo Congreso Confederal hace cuatro años, con la calidez y la simpatía que distinguen al pueblo andaluz en general, y a esa ciudad en particular.

Hoy, cuatro años más tarde, nos damos cita en este Palacio de Festivales de Cantabria para celebrar un nuevo Congreso. Para los que llegamos muy jóvenes y las canas nos sorprendieron entre pasquines y asambleas, entre risas y algún lloro por lo ganado y lo perdido en la infinita batalla sindical, sabemos que un congreso es una victoria y un orgullo. Una victoria, porque se visualiza un proyecto que está muy vivo y que estamos unidos en torno él. Un orgullo, porque formamos parte de algo grande, construido con el esfuerzo de muchos hombres y mujeres.

"Resulta asombroso que vayan con la verdad por delante en estos tiempos de confusión que atravesamos… solo podía ser obra de la USO".

Estas palabras, que parecen sacadas de un diario digital de ayer mismo, fueron dichas por un locutor del programa radiofónico "Hora 25" y están contenidas en un libro cuyo prólogo profético decía que "USO sigue en pie y seguirá sin titubeos para que a la clase trabajadora y a la vida democrática de este país no les falte un sindicalismo de clase, autónomo de partidos y gobierno".

Gracias, Pepe Vía, por rescatar este prólogo, firmado en Madrid el día 22 de noviembre de 1977, que hoy es una realidad gracias al esfuerzo, a la entrega y al coraje derrochado por miles de compañeros y compañeras que lo han hecho posible.

Hoy, 22 de noviembre de 2017, exactamente 40 años después, aquí en Santander, arrancarán otras décadas de sindicalismo renovado y con futuro, siguiendo fieles a nuestros principios y valores, que el nuevo Secretario General y su equipo sin duda impulsarán.

Deseo que, tanto congresistas como invitados, se sientan estos días como en su casa y disfruten de su estancia en Cantabria. Espero que este Palacio que nos acoge sea el lugar perfecto para dialogar, debatir, desarrollar y compartir ideas. Y que, fruto de ello, USO salga fortalecida y renovada.

Nuestra organización, por tanto, se pone manos a la obra para coger impulso y seguir siendo un referente entre los trabajadores y trabajadoras de este país.

Quiero hacer un agradecimiento especial a todos los compañeros que están colaborando en la organización de este XI Congreso, con su trabajo y esfuerzo personal, para que sea un éxito.

Os reitero mis mejores deseos para que tengamos un feliz congreso y una feliz estancia en nuestra ciudad.

Muchas gracias.

Mercedes Martínez, secretaria general de USO Cantabria.

Invitados nacionales e internacionales

Miguel Ángel Revilla, presidente de Cantabria.

El 11º Congreso Confederal de USO contó con una amplia representación institucional y sindical de ámbito nacional e internacional. Durante la jornada de apertura, la alcaldesa de Santander, Gema Igual, reiteró ante los congresistas "la mano tendida del Ayuntamiento a trabajar por la generación de empleo estable y de calidad en la ciudad" y por la construcción de "un marco estable de diálogo en el que avanzar en la recuperación y consolidación de las condiciones laborales".

Por su parte, Miguel Ángel Revilla, presidente de Cantabria, defendió en su intervención la labor "imprescindible" de los sindicatos porque "sin ellos imperaría la ley de la selva y el liberalismo puro y duro" y, también, de los partidos políticos, sin los que "no habría democracia", organizaciones que, en su opinión, "no pasan por su mejor momento". Revilla también destacó que "la carga fiscal la soportan ahora las clases más desfavorecidas", mientras que el 25% de la riqueza mundial no paga impuestos y las familias han pasado de pagar el 73% de los impuestos a pagar el 82%.

Luca Visentini, secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), quien no pudo asistir al Congreso por problemas de agenda, hizo llegar un vídeo en el que recalcó el apoyo desde la CES en la lucha por unos servicios públicos de calidad, por unas pensiones dignas y por la subida salarial, ya que España, como otros muchos países en la Unión Europea, "ha sido duramente castigada por la crisis económica y la austeridad y, posteriormente, por las decisiones políticas tomadas después, que han llevado a la desregulación de los derechos laborales y a recortes en gasto público".

Gema Igual, alcaldesa de Santander.

Visentini tuvo también palabras de agradecimiento hacia Julio Salazar, el secretario general saliente, de quien dijo: “ha sido un miembro valorado del Comité Ejecutivo de la CES”, y deseó un gran éxito al nuevo equipo que dirigirá al sindicato tras este Congreso.

Luca Visentini, secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). hizo llegar un vídeo.

Seguidamente, el secretario general adjunto de CSI África, Yaovi Beleki, repasó en su discurso el contexto africano, en el que se está asistiendo a un retroceso de los logros democráticos en países como Liberia, Congo, Kenya, Togo, Níger o Mauritania, así como de los logros sociales, tendiendo a desaparecer el Estado Social (eliminación del salario mínimo, de la sanidad, del acceso universal a la educación, etc.). Por ello, Beleki destacó la idoneidad del lema del Congreso, “En marcha, por tus derechos”, pues resume “nuestro campo de batalla para construir un sindicalismo de combate, de lucha, y a un tiempo un sindicalismo de solidaridad de los más fuertes con los más débiles”.

Saludo del secretario general adjunto de CSI África, Yaovi Beleki.

El vicepresidente de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), Adolfo Aguirre, que cerró la ronda de intervenciones en la sesión de apertura del 11º Congreso, se sumó al reconocimiento al trabajo realizado por Julio Salazar durante los doce años que ha estado al frente de la USO. Aguirre recordó que nos encontramos ante enormes desafíos y remarcó que “cuando la clase trabajadora está en debilidad, el capital avanza; cuando estamos en fortaleza, avanzamos nosotros”. Por eso, es justo en este momento cuando “estamos disputando cómo se redistribuyen las riquezas justamente, cómo acceder a un trabajo digno. No estamos reclamando lo posible, sino lo necesario para un mundo donde podamos soñar y reproducirnos para la felicidad, no para naturalizar la pobreza y el desempleo”, sentenció.

Adolfo Aguirre, vicepresidente de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA).

Ya en la jornada de clausura, tomó la palabra Gabriel del Río, secretario general de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) de República Dominicana, quien recalcó, tras homenajear a Julio Salazar, la hermandad del sindicato con la USO y agradeció la solidaridad que desde Sotermun se ha materializado en su país. Del Río defendió la labor de lucha permanente por los derechos fundamentales que lleva a cabo su sindicato, "organizando a los trabajadores en la misma línea de autonomía e independencia que ha tenido USO", lo que los hace ser un sindicato distinto, que depende de los trabajadores y no de partidos políticos ni gobiernos y "que trabaja duro para hacer posible que sus reivindicaciones se hagan realidad".

Gabriel del Río, secretario general de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC).

Julio Roberto Gómez, presidente de la CGT de Colombia.

A continuación, Julio Roberto Gómez, presidente de la CGT de Colombia, recordó también en su intervención expresar la permanente solidaridad que USO ha tenido con la CGT y con los trabajadores colombianos a lo largo de 40 años, que se ha traducido en un "apoyo en los momentos más difíciles del sindicalismo colombiano". Gómez recordó que su país es el séptimo más desigual del mundo, "donde abunda el trabajo infantil, precario, la descalificación de la mano de obra, el no cumplimiento de las normativas de la OIT para un trabajo digno, etc. Donde el común denominador es el contrato basura". También dedicó unas palabras a Julio Salazar, del que expresó: "es la figura más fiel de lo que es un militante de USO".

Ricardo Patah, presidente de UGT Brasil.

Joaquín Nieto, director de la Oficina de la OIT en España.

Ricardo Patah, presidente de UGT Brasil, hizo referencia en su intervención a la figura de la mujer sindicalista y a la amplia representación femenina en el Congreso, recordando que en su país "las mujeres son discriminadas, reciben salarios menores y trabajan más horas". Repasó la situación política y social de Brasil, que atraviesa un difícil momento, fundamentalmente para los trabajadores, en el que el país ha perdido el 10% de riqueza en los últimos dos años y "se ha lanzado una reforma del trabajo que elimina toda una serie de derechos conquistados con mucha lucha, flexibilizando la legislación de forma muy agresiva". Se trata de un momento en el que los sindicatos brasileños están hermanados, trabajando de forma conjunta para intentar superar las adversidades. Terminó homenajeando el trabajo y la mano amiga de Julio Salazar, reconociendo su capacidad de liderazgo y de cohesión a lo largo de estos años.

Joaquín Nieto, director de la Oficina de la OIT en España, hizo llegar un vídeo en el que agradeció la voluntad del sindicato de seguir en marcha por los derechos de los trabajadores, derechos que "hace falta preservar y renovar en este mundo cambiante, en transformación". Concluyó dedicando unas palabras de gratitud a Julio Salazar "hacia su trabajo en favor de la justicia, el trabajo decente y el diálogo social".

Unai Sordo, secretario general de CCOO, hizo referencia al 40 aniversario de la legalización de las organizaciones sindicales, años en los que los sindicatos han recorrido un camino intenso e importante a la hora de definir un cuadro derechos laborales y sociales, "el más potente que ha conocido este país en su historia. Y es preciso reivindicar el papel del movimiento obrero y de las organizaciones sindicales en la consecución de las libertades democráticas".

Sordo afirmó que "este cuadro de derechos, vinculados a la negociación colectiva y a la capacidad de las organizaciones sindicales de incidir en las políticas públicas han sido cuestionados" con la puesta en marcha de reformas que "pretenden deteriorar no solo los salarios sino la capacidad de representación de los trabajadores y de generación de derechos colectivos por parte de las organizaciones sindicales". Recordó que estas políticas neoliberales no han veni-

Unai Sordo, secretario general de CCOO.

João Felicio, presidente de la Confederación Sindical Internacional.

do como políticas de emergencia ante la crisis, sino que han venido con voluntad de permanecer y desestructurar a los sindicatos, medidas que requieren de una respuesta unitaria por parte del movimiento sindical.

João Felicio, presidente de Confederación Sindical Internacional,cerró las intervenciones del Congreso dedicando unas palabras de agradecimiento a la USO y al sindicalismo español por el apoyo recibido "para la consolidación de un sindicalismo de lucha, democrático y de la base en nuestro continente y en el mundo". Según la Encuesta 2017 Global de la CSI, el 71% de la población no tiene suficiente poder para establecer las reglas de la economía y el 61% dice que las corporaciones tienen demasiado poder. Por ello, Felicio destacó que "este momento de agravamiento de la crisis en todos los ámbitos - político, económico y social -, el sindicalismo tiene de estar unido y movilizado para atender las crecientes necesidades de la clase trabajadora, ampliando su representatividad, tomando conciencia y fortaleciendo su legitimidad junto a la base".

Algunos de los invitados asistentes al Congreso.

Discurso de presentación Informe de Gestión al 11º Congreso Confederal

Julio Salazar, secretario general de USO.

Buenas tardes, compañeros y compañeras, amigos todos:

Iniciamos un nuevo Congreso Confederal a nuestro estilo, con nuestra consideración de que debe ser modesto; sencillo, pero libre; democrático, representativo y digno; cargado de ideas y de potencialidad con ellas, para encarar el futuro. Un Congreso en suma, tal como somos, como es la USO.

Y el Informe de Gestión que presento a valoración, en nombre de la Comisión Ejecutiva Confederal, es el resumen de un trabajo de cuatro años en el que han participado conjuntamente con la dirección confederal otros muchos militantes y dirigentes sindicales de la USO.

Pero, permitidme primero, al igual que ha hecho la Mesa Presidencial al inicio del acto, saludar y agradecer muy sinceramente la presencia de nuestros invitados nacionales e internacionales, por cuanto representa de cercanía, de haber compartido ideas, acciones y labores conjuntas, o de querer construir, como se hace con las cosas grandes e importantes, entre todos, una sociedad mejor que la que tenemos hoy en día.

Estamos orgullosos de compartir, como representantes de las importantes organizaciones sociales, sindicales, institucionales y políticas, este nuestro undécimo Congreso Confederal, sintiéndonos muy reconfortados y honrados con su presencia entre nosotros.

Como también quiero agradecer a nuestra organización, la USO de Cantabria, su esfuerzo y su buen hacer en la preparación de este evento, del que destila todo el aprecio que han puesto para que todo salga bien, para que todos nos sintamos cómodos y agasajados por esta y en esta acogedora gente y tierra cántabras.

Y un reconocimiento también a toda nuestra base afiliativa y militante, y a vosotros, que como delegados en este Congreso los representáis en primera persona, porque ellos son, al fin y a la postre, nuestra legitimidad, nuestra principal motivación y nuestro sentido de ser, como organización de trabajadores y trabajadoras que pretende transformar, a mejor y para todos, esta sociedad actual que tiene cosas loables, pero que tiene también numerosas carencias e imperfecciones.

Julio Salazar, secretario general de USO, en un momento de su intervención.

Así, en el contexto mundial, a la vez que se dan pasos en la búsqueda de un planeta más justo, igualitario y habitable, sin ir más lejos mediante la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el desarrollo de las nuevas tecnologías o los acuerdos de París sobre el clima, los refutan con pasos de cangrejo las políticas aplicadas en materias tales como el hambre, los conflictos bélicos, la erosión de los Derechos Humanos, la falta de salud medioambiental y de las personas, las desigualdades económicas y sociales, el paro, la discriminación o la pobreza.

Estamos ante una malsana globalización que prima la concentración de riqueza cada vez más en menos manos, y que se olvida de las personas y del trabajo, olvidándose a su vez de que ambos van íntimamente unidos. Y es que, denigrando el trabajo, se está denigrando a la persona y a su dignidad como tal.

Y la USO, como parte que somos del Movimiento Sindical Internacional que la CSI encarna, queremos que quienes supeditan las personas y el trabajo a la rentabilidad económica; es decir, los mercados, las instituciones económicas y financieras y los gobiernos, lo hagan desde ya y para siempre a la rentabilidad social y ética, consustancial con el Trabajo con mayúscula.

Y que empiecen ya en lo concreto, eliminando la esclavitud moderna que atenaza hoy en día a 45 millones de trabajadores, o combatiendo el trabajo infantil, regulando las cadenas mundiales de suministros, estableciendo salarios básicos suficientes, contribuyendo con la justicia climática y la transformación industrial y conformando el futuro del trabajo desde un nuevo modelo económico global que responda prioritariamente a las necesidades y aspiraciones del ser humano.

Por su parte, la Unión Europea, a pesar de la mejora de la situación económica general, se enfrenta a numerosos y decisivos retos que urge resolver si se quiere poner de nuevo en sintonía a las instituciones europeas y a la ciudadanía. Resaltar entre ellos los problemas del Brexit, los refugiados, los tratados de libre comercio, el cambio climático, el impuesto sobre las transacciones financieras y, sobre todo, el que, tras el fracaso de los recortes sociales, económicos y laborales llevados a cabo durante la crisis, se sigue sin soltar el hueso de dichas políticas, aunque las haya dulcificado en los últimos años.

Más desigualdades, más desempleo, peores condiciones laborales y retributivas, menores prestaciones sociales… etc., son los principales rasgos de los destrozos causados por las llamadas "políticas de ajuste y austeridad" en Europa, y que han sido aplicadas íntegramente y con mayor énfasis en el caso de España.

Por ello, como USO y como Confederación Europea de Sindicatos, la CES, hemos exigido y seguimos exigiendo cambios ya y en profundidad de dichas políticas equivocadas e injustas, porque queremos una Europa mejor para las personas y el Trabajo.

De ahí que las reivindicaciones se centren principalmente en el incremento de los salarios, la negociación colectiva, la regulación y negociación con las compañías multinacionales, la fiscalidad a nivel europeo para una justicia tributaria, el control de los tratados de Libre Comercio, la integración de los inmigrantes y refugiados; así como, pensando en el futuro, la des-

carbonización mediante una transición justa y la planificación de los cambios del futuro del trabajo ante la robotización y digitalización.

Por eso, celebramos las negociaciones y acuerdos habidos últimamente con la CES en materia de directiva de Trabajadores Desplazados, que evita el dumping y mejora las condiciones sociolaborales de dichos trabajadores, así como la proclamación por parte de las tres instituciones europeas hecha la semana pasada (17 de noviembre) en Gotemburgo, del Pilar Social Europeo, cuya implementación legislativa esperamos se haga sin demora, con objeto de fortalecer el acervo social y más allá del buenismo del papel, con efectivos derechos para el conjunto de la ciudadanía europea.

En cuanto a la coyuntura política, económica y social nacional, estos cuatro años transcurridos han tenido unas profusas y convulsas situaciones, con algunas luces, pero con muchas sombras aún pululando sobre el escenario actual.

En materia política, significar la permanencia del Partido Popular y del presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, pese a las turbulencias y arritmias habidas, con dos legislaturas y dos elecciones generales que propiciaron un gobierno con mayoría absoluta los dos primeros años, un gobierno provisional el año posterior, y un gobierno en minoría el último año, necesitado de constantes apoyos parlamentarios.

Y en el periodo más cercano, el reto político de mayor envergadura está siendo sin duda la situación en Cataluña tras el desafío secesionista, la aplicación del artículo 155 de la Constitución Española y la próxima convocatoria de elecciones autonómicas.

Un conflicto político que debe tener una solución política y ante el que la dirección confederal ha mantenido un escrupuloso criterio, emanado de nuestros estatutos y resoluciones congresuales, basado en la Constitución, los Estatutos de Autonomía y el Estado de Derecho, apelando al diálogo desde el respeto y restablecimiento de la legalidad para la necesaria convivencia democrática desde la que encauzar los conflictos políticos.

Respecto a la situación económica, hay que considerar la mejora de algunas magnitudes que han provocado dejar atrás la recesión, pero teniendo muy presente que la crisis permanece.

La política expansiva del Banco Central Europeo, los moderados precios del petróleo, el buen comportamiento de la prima de riesgo, el crecimiento de las exportaciones, el incremento del turismo y el aumento de la ocupación están, entre otros factores, colaborando para que la economía española esté creciendo por tercer año consecutivo en torno al 3 % de nuestro PIB.

Pero, junto a ellos, se ha instalado un modelo injusto que ha acrecentado la precariedad del mercado de trabajo y las desigualdades sociales y laborales, conllevando una mayor generalización de la pobreza, e indefensión e inseguridad en el trabajo, al hacer el que se crea, mayoritariamente parcial, precario y con bajos salarios.

Y no habrá recuperación plena sin empleos de calidad y para todos, y el fomento de la protección de los derechos sociales, laborales y retributivos.

La recuperación económica vendrá de la mano de la recuperación social y laboral o no vendrá, salvo para

unos pocos, pero no para las mayorías sociales trabajadoras de nuestro país.

Y hay anuncios estos días de fuentes gubernamentales que nos suenan bien, como es la posible racionalización de los contratos de trabajo, muy al hilo de lo que venimos promoviendo desde la USO. Pero otras van en la dirección opuesta, como es el borrador actual de Presupuestos Generales del Estado para el 2018, que mantiene el irrisorio aumento de las pensiones del 0,25 % frente una inflación del 1,6 % hasta octubre, o el que por tercer año consecutivo se reduzca el importe destinado a Sanidad y Educación en proporción al PIB, manteniendo con ello los recortes en los pilares fundamentales del estado social.

Como no van bien tampoco ni la deuda pública, que ha triplicado su importe desde el inicio de la crisis, ni la devolución de las decenas de miles de millones del rescate bancario, ni la contribución fiscal de quienes más tienen, más ganan y más deberían de pagar, ni la reposición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, la atención a la dependencia, la lucha contra la violencia de género, o la recuperación del empleo y las condiciones del mismo al ritmo que necesita el país y necesitan sobre todo las personas sumidas en el paro, y, singularmente, los jóvenes.

Como, igualmente, somos absolutamente críticos con la disminución de la participación de las rentas del trabajo en la renta nacional. Porque, mientras en el periodo 2008-2016 los dividendos de las empresas han crecido un 3,4%, los salarios han tenido una merma del 12,8%, no habiendo llegado la recuperación económica a los salarios y castigando especialmente las remuneraciones de las nuevas contrataciones y de los empleados públicos.

Son muchos los retos por tanto a acometer, en los que sindicalmente estamos comprometidos a no caer en los cantos de sirena y echar las peonadas que hagan falta en forma de reivindicaciones, de propuestas y de las acciones necesarias para que la salida de esta tan alargada y tan profunda crisis, que tantos destrozos ha causado, sea a favor de las personas, a favor de todos, pero especialmente de quienes más la han padecido.

Pasando página, referirme ahora a la situación más propia e interna de la USO, a su devenir a lo largo de estos últimos cuatro años, reseñando tan solo las principales acciones realizadas, y que de forma más detallada y profusa se han relatado en el Informe de Gestión que tenéis en vuestra documentación del Congreso.

Ha sido también, y como los anteriores, un mandato arduo y complicado, a corriente de una situación y unos tiempos difíciles para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, que lógicamente tiene su reflejo en el interno del sindicato, como organización viva que somos y pegada a la realidad que depara el día a día.

La vida orgánica confederal ha tenido un desarrollo puntual y normalizado de todos sus órganos, debatiéndose y aprobándose democráticamente los diversos asuntos llevados a tratamiento, así como los sucesivos informes de gestión presentados ante el Consejo Confederal y/o Comité Confederal por parte de la Comisión Ejecutiva Confederal, la Comisión de Garantías Confederal y la Comisión de Transparencia Económica.

Poner en valor la continuación del buen trabajo desarrollado por la Comisión de Garantías. Todos lo tenemos presente.

Y, en el caso del nuevo órgano puesto en marcha en este mandato, la Comisión de Transparencia Económica, no solo ha disipado todo tipo de posibles dudas, sino que ha realizado una magnífica labor pedagógica, contable, financiera, administrativa y de transparencia, por la cual el conjunto de la contabilidad del sindicato se hace pública en nuestra web confederal, para general conocimiento y sentido ético de que no tenemos nada que esconder.

En cuanto a lo organizativo, comenzar manifestando el sano orgullo de haber materializado con el Congreso Constituyente de la Federación de Servicios, celebrado hace justo un año, la culminación del proceso de reconstrucción federal que ha transcurrido a lo largo de tres décadas y media de configuración de cinco federaciones de nuestra organización profesional.

No ha sido tarea fácil. Y tenemos que minimizar las posibles tensiones organizativas que puedan ocasionarse, porque ahora toca engranar y encajar en el territorio los cambios que afectan a la gestión de la acción y las competencias, cambios que implican lo organizativo, la práctica diaria y una cultura sindical acuñada durante tanto tiempo. Un proceso de adaptación de las estructuras y los roles que debemos ir consolidando entre todos.

Reseñar también que el sindicato resolvió con éxito el problema suscitado con el ex secretario general de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada, al pretender involucrar a dicha federación en un asunto exclusivamente territorial gestionado desde una impronta personal impropia.

Respecto a la estructura territorial, comentar que se ha hecho frente a los problemas organizativos y financieros que varias organizaciones padecieron, especialmente a inicios del mandato, como consecuencia, por una parte, de factores económicos internos, al no incrementarse la cuota en ninguno de los cuatro ejercicios. Obtener menores recursos por asesoramiento jurídico y padecer una bajada y trasvase afiliativo de cuotas en activo a cuotas de parado, así como debido a factores externos por la merma de subvenciones y actividades desarrolladas con las instituciones autonómicas y locales.

Afortunadamente, y gracias al empeño común por superar las dificultades, no exento de sacrificios, se ha logrado solventar las anómalas situaciones habidas, presentando ya en este ejercicio presupuestario todas las organizaciones de la USO presupuestos sin déficit y con bases organizativas más consolidadas, destacando entre ellas la constitución de la Unión Territorial de Castilla-La Mancha y la conformación de la Comisión Gestora en el caso de Extremadura, así como la apertura de nuevas sedes sindicales en las ciudades de Ávila, Ceuta y Toledo.

En materia de apoyo logístico a la gestión sindical, se ha trabajado durante todo el mandato en la configuración de una nueva aplicación informática, cuyo lanzamiento a toda la organización se consideró prudente retrasar para incorporar nuevas mejoras técnicas y sindicales, estando ya muy madurado para su puesta en marcha en el inicio del próximo mandato.

Asimismo, se han habilitado salas físicas y virtuales para la realización de videoconferencias, que han facilitado la participación en reuniones de dirigentes y militantes, con un considerable ahorro de costes económicos y tiempo en los desplazamientos.

En el caso de un instrumento clave para la acción sindical y la solidaridad del conjunto de nuestra afiliación, como es la Caja de Resistencia y Solidaridad de la USO, significar que los órganos confederales aprobaron un nuevo Reglamento de la misma en el que, además de consolidar las prestaciones por huelga, despidos sindicales o sanciones profesionales, se incluye, entre otras novedades, la prestación por invalidez o fallecimiento de víctimas de violencia de género. En cuanto a su gestión, indicar que ha existido una menor conflictividad que en periodos anteriores y se ha logrado una gestión más eficaz de los fondos.

José Manuel Alonso entrega a Julio Salazar una vara tallada en agradecimiento a su dedicación sindical.

En cuanto a las prioridades afiliativa y representativa del sindicato, a pesar de la afectación del brutal cierre de empresas y ajuste de plantillas llevado a cabo, la USO finaliza el mandato con mejores resultados que los que tenía en su inicio.

Así, en materia afiliativa, se consiguió frenar el descenso en el segundo año de mandato, para revertir dicha tendencia en los dos últimos años, llegando a este Congreso con mayor número de afiliados que los habidos en el anterior.

Han contribuido a ello las campañas tanto de afiliación y de sindicalización desarrolladas, y la puesta en funcionamiento del Observatorio de Afiliación, como los acuerdos sectoriales y federales de afiliación de colectivos y sindicatos a la USO, siendo el caso de la integración en todo el territorio nacional del Sindicato Independiente de Trabajadores de Telecomunicaciones (SITTEL).

En cuanto a la representatividad, señalar que, a pesar de que ha habido una reducción en un 10% de los representantes sindicales electos a nivel nacional durante el mandato, la USO ha mantenido el número de los 11.000 delegados electos a fecha actual, gracias a la incorporación de nuevos representantes sindicales, que han suplido las bajas causadas a costa de la crisis. Ello hace que la USO pase del 3,4% de representatividad que tenía en el año 2013 al 4,2% de representatividad que tenemos en la actualidad. Un gran logro por tanto, que merece la felicitación del conjunto del sindicato.

Por otra parte, se ha completado la confección del mapa de negociación colectiva. Y en él resalta la notable influencia de la USO en tan importante herramienta sindical, al estar presente en cuatro centenares y medio de convenios colectivos, lo que significa estar en el 10% de la negociación colectiva que se da en el conjunto de España. Un área en la que, tras un largo periodo de menor conflictividad laboral, se está manifestando una creciente acción y movilización por la recuperación de los salarios y las condiciones laborales.

Igualmente, aunque ha sido un periodo menos intenso que el anterior en materia de movilizaciones, concentraciones y manifestaciones, el sindicato ha protagonizado numerosas acciones sectoriales y territoriales, así como las llamadas del ámbito confederal, tanto en los días anuales señalados, como son el 1º de Mayo, 8 de marzo, 28 de abril y 25 de noviembre, como participando junto a otros colectivos sindicales y sociales, entre otras, a favor del blindaje de las pensiones, contra los Tratados de Libre Comercio, por la Tasa en las transacciones financieras, contra la pobreza, contra la criminalización del derecho de huelga, por el derecho de asilo y refugio, contra los abusos tarifarios de las compañías eléctricas, o por la preservación del clima, y con él, del planeta.

En materia de igualdad, se han realizado abundantes actuaciones, tanto en su vertiente pedagógica y de sensibilización, como en su vertiente organizativa, laboral y sindical. A destacar, el relanzamiento del Departamento de Juventud y de la Asociación de Jubi-

Javier Martínez, secretario general de USO La Rioja.

María Recuero, secretaria general de USOC.

lados y Pensionistas, con un progresivo desarrollo e implantación en las diversas CC.AA., y con la consecución de una creciente afiliación de jóvenes al sindicato y de la participación de nuestros mayores en las movilizaciones pro-referéndum de las pensiones.

Respecto al Departamento de Igualdad, ha sido incesante la actividad desarrollada, entre la que me gustaría destacar la negociación con las grandes empresas de más de medio centenar de Planes de Igualdad y Protocolos de actuación a desarrollar en su seno.

La Salud Laboral ha sido también un objetivo prioritario, sobre el que se ha de mantener una tensión permanente. Nos va la salud, cuando no la vida, en ello. Y son tiempos difíciles, en los que está creciendo la siniestralidad laboral.

Por ello, se han realizado numerosas campañas de formación y sensibilización, así como acciones de calle y jurídicas, alcanzándose sobre estas últimas importantes sentencias en materia de prevención de riesgos laborales y medioambientales, así como en la aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa.

Especial esfuerzo se ha hecho también en implementar y desarrollar dos elementos claves en nuestra labor de Comunicación, como son el Manual de Identidad Corporativa y el Plan de Comunicación Confederal, con el fin de estimular y reforzar la imagen del sindicato y unificar su identidad visual.

Asimismo, se ha reactivado el trabajo de actualización constante de las redes sociales, la interacción con los perfiles y páginas de las Federaciones y Uniones, y la puesta en marcha del plan de trabajo sobre el archivo histórico y gráfico de la USO, iniciándose el proceso de digitalización del archivo fotográfico y orgánico, así como un trabajo de campo con entrevistas a dirigentes históricos y actuales, y a jóvenes militantes.

Por otra parte, y en cuanto a la Formación, decir que ha continuado siendo una de las prioridades confederales, incrementándose el número de cursos impartidos en materia de formación básica y media para delegados sindicales, y la formación en el ámbito internacional, así como reforzando la Formación de Dirigentes para el Futuro y los Cursos Integrales de Formación de Cuadros, con un mayor impulso a la formación online.

Respecto a la Formación Profesional, los cambios legislativos operados siguen sin resolver las carencias de la formación para el empleo y la formación de reciclaje y mejora profesional, además de desviar la misma a la gestión privada. Sin embargo, seguimos cosechando numerosas sentencias judiciales, condenando a la Administración y a la Fundación Tripartita a la ejecución por la USO de planes de ejercicios anteriores.

Sobre la Acción Sindical Internacional y de Cooperación, indicar que el sindicato ha estado a la altura de la importancia cada vez mayor que cobra la misma, porque es en el ámbito supranacional donde se cocinan las grandes decisiones políticas y económicas que después aplican en cada ámbito.

Y la USO ha desarrollado un esfuerzo permanente, comprometidos con nuestro rol en el seno de nuestras organizaciones sindicales internacionales CSI, CES, TUAC y Federaciones Profesionales, así como nuestra relación estratégica y solidaria con la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas y con la CSI África, además de mantener nuestras buenas relaciones con otras organizaciones fraternales.

Con respecto al alma solidaria de la USO, SOTERMUN, considerar que, tras haber pasado un complicado periodo, estamos superando bien las dificultades, sobrevenidas no solo a nuestra ONGD, sino a todo el tejido asociativo solidario no gubernamental.

La Asamblea General, junto a la nueva Junta Directiva de SOTERMUN, han determinado dotarse de un nuevo marco estratégico para realizar las ayudas solidarias con base en la ejecución de proyectos de carácter sindical con recursos propios, habiéndose aprobado ya para el presente ejercicio un total de 11 proyectos, de los cuales 4 se desarrollan en América Latina con la CSA, 4 en el continente africano con la CSI África, 1 en el Sáhara y 2 en Turquía.

Finalizada esta presentación del Informe de Gestión, que hago en nombre de la CEC, y más allá de su posterior valoración y posición que como delegados tengáis sobre el mismo, quisiera hacer algunos comentarios finales:

Antonio Amate, secretario general de la Federación de Enseñanza.

Discurso de presentación del Informe de Gestión

Como decía Machado, todo pasa y todo queda. Lo importante es hacer camino.

Y pasado mañana concluye mi responsabilidad en la Secretaría General de la USO, transcurridos los tres mandatos contemplados como límite en los actuales Estatutos Confederales.

En alguna ocasión le oí decir a Miguel Ángel Revilla que, si la coyuntura es buena, no hay gobernante malo.

En este caso, la coyuntura ha sido un auténtico desastre. Y uno no sabe si habrá estado a la altura de lo que se esperaba de él. En todo caso, tener por seguro que he puesto todo mi empeño en ello.

Tampoco quiero singularizar, porque somos una gran organización y una gran familia de trabajadores y trabajadoras. Y tengo el sano orgullo de haber estado acompañado en la dirección confederal por extraordinarios compañeros y compañeras, a quienes quiero agradecer y reconocer su trabajo y su valía.

Con todo ello, la USO es cosa de todos. Y mi posición será siempre favorable al liderazgo colectivo sobre el individual. Por ello, os quiero agradecer a todos y toda, vuestro esfuerzo, vuestros desvelos, y vuestro bien y buen hacer, que habéis demostrado para sacar adelante este noble, justo y solidario proyecto sindical que llamamos Unión Sindical Obrera.

Porque, con toda la lluvia ácida caída en esta última década, el sindicato ha hecho camino en la culminación de su estructura profesional, en mayor organización y cohesión interna, en el crecimiento de su representatividad, en la consolidación de su formación, de sus finanzas, departamentos y acción sindical e internacional.

Mañana elegiremos nuevos órganos y, entre ellos, nueva Secretaría General. Con todo el respeto que me merece nuestra democracia interna por si hubiera otras candidaturas, sinceramente, la que hay hoy, la candidatura oficial que encabeza el compañero y amigo Joaquín Pérez, me parece impecable.

En todo caso, para esta o para otra que fuera, quiero pediros todo el apoyo, todo el esfuerzo, lealtad y ánimo, para seguir haciendo camino, y que este sea más rápido, más asentado, más largo, más ancho y mejor que el que hasta ahora hemos construido.

Y, para terminar, permitirme la licencia de hacer una breve apostilla personal:

He dedicado a la USO prácticamente toda mi vida adulta.

No ha sido unidireccional; ha sido una entrañable y recíproca relación que me ha devuelto con creces lo aportado.

Porque la historia no se hace a partir de que uno llega, ni termina cuando uno se va. Y más en el caso de un proyecto colectivo, como es el caso de la USO, que se hace entre todos y con todo el bagaje de circunstancias que han acaecido.

Y en mi caso, siempre fue vocacional, así que ningún reproche ni resignación por ello, sino todo lo contrario.

He hecho lo que siempre quise hacer: poner mi capacidad al servicio y en ayuda de mis congéneres trabajadores. Así que todo el agradecimiento por ello, por permitirme dedicar mi vida, desde este mi sindicato de siempre, a la causa del Trabajo, de los más débiles, así como de los valores tan interiorizados de la solidaridad, de las libertades y de la justicia social.

Y así seguirá siendo, mientras el cuerpo aguante y vosotros queráis que me dedique a otras funciones y labores sindicales.

Y gracias también de todo corazón, porque en los momentos más duros que la vida nos depara, siempre estuvo conmigo vuestro afecto, vuestro aliento, vuestros hombros y vuestras manos.

Gracias. Un abrazo y hasta siempre, compañeros y compañeras.

Estatutos Confederales

Índice

- PREÁMBULO:
  La USO: un proyecto sindical histórico, vigente y de futuro.
- CAPÍTULO I:
  Estatutos, denominación, domicilio, ámbito y logotipo.
- CAPÍTULO II:
  Principios y objetivos de la Confederación.
- CAPÍTULO III:
  La afiliación: derechos y deberes. Procedimiento disciplinario.
- CAPÍTULO IV:
  Estructura de la Unión Sindical Obrera.
- CAPÍTULO V:
  Órganos Confederales.
- CAPÍTULO VI:
  Igualdad y Acción Social como materias transversales.
- CAPÍTULO VII:
  Caja de Resistencia y Solidaridad.
- CAPÍTULO VIII:
  Finanzas y patrimonio.
- CAPÍTULO IX:
  Representación jurídica.
- CAPÍTULO X:
  Incompatibilidades.
- CAPÍTULO XI:
  Modificación de los Estatutos y disolución de la Confederación.
- DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES
- ANEXOS I y II

Preámbulo

La USO: un proyecto sindical histórico, vigente y 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 preguerra, 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 nuevos.

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 a la persona trabajadora, 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.

Basilio A. Febles, secretario general de la FTSP-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 Dictatura, 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 dictadura 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.

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 democráticos.

Transcurrido más de medio siglo de la publicación de nuestra Carta Fundacional, y consolidado en nuestro país un sistema democrático y de libertades, el Congreso Confederal 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.

En caso de contradicción o discrepancia estatutaria, prevalecerán los presentes frente a los de Uniones y/o Federaciones.

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 se rige por los presentes Estatutos.

La USO se declara como entidad sindical sin ánimo de lucro, condición que afecta a todas sus Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales.

La Confederación USO fija su sede en Madrid, calle del Príncipe de Vergara nº 13, 28001.

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 con el puño en negro con la llama en rojo (Pantone 485 C) yendo todas la letras en color rojo (Pantone 485 C) con tipografía "Glaser Stencil". Debajo de las siglas, irá la denominación completa Unión Sindical Obrera, con la tipografía "Futura Hv BT", en color negro 100%.

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 y proyección de futuro. Esta representación se complementa con un elemento que la vertebra, una llama donde recae toda la fuerza de los objetivos y metas del sindicato. En el Plan de Comunicación y el Manual de Identidad Corporativa se contemplarán otras posibilidades de representar el logo cuando sea necesario por fondos determinados, composiciones, etc.

Conservando el logotipo descrito como base, las Federaciones Profesionales Estatales y las Uniones Regionales o Nacionales en que se organiza la Confederación podrán añadir 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, siempre conforme a lo que establezca el Manual de Identidad Corporativa aprobado o revisado en el Consejo Confederal en cuanto a tipografía y perfil gráfico.

Sus órganos oficiales de difusión e información son: "Unión Sindical", "Unión Sindical Digital", página web www.uso.es, y sus perfiles y páginas oficiales en las redes sociales: facebook (UnionSindicalObreraConfederal), Twitter (@USOConfe) el Canal de Youtube (Unión Sindical Obrera Confederal) y otros medios de difusión que puedan determinar y aprobar el Consejo Confederal.

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 y 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 Soberana** 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, orientación sexual, 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 con base en 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 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 autoorganización, de convergencia o divergencia con el cuadro político-institucional o los poderes socioeconómicos 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 socioculturales 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, honestos y profundos, 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 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 político-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 que estén excluidas actualmente del llamado "mercado de trabajo", así como en situación de jubilación.

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 mayor amplitud para poder dar respuesta a unas reivindicaciones y unas demandas sociales cada vez más entrelazadas por efecto de esa interdependencia económica, financiera, productiva y 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. Asimismo, la USO está presente en numerosos comités de empresas europeas para impulsar una coordinación entre los trabajadores y trabajadoras de las empresas multinacionales y hacer frente a las políticas contrarias a sus intereses.

Desde esta lealtad a la CMT, y como miembro de pleno derecho de la CES, la USO impulsó y apoyó sin reservas los esfuerzos de todo el movimiento sindical internacional para construir la Confederación Sindical Internacional (CSI), de la que también formamos parte. La CSI es 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.

i. **Sindicato por el desarrollo sostenible y respetuoso con el medio ambiente,** comprometido con la preservación de nuestro planeta y de sus recursos naturales, que lucha activamente contra el cambio climático y a favor de una globalización justa y equitativa.

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 y el mantenimiento de unos niveles retributivos dignos y suficientes para toda la ciudadanía; 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.

c-bis) La consecución de las reformas de las leyes electorales que democraticen la legislación electoral, política y sindical con el objetivo de hacerla más representativa y proporcional, que no discrimine y favorezca equiparar el valor de los votos, independientemente de su procedencia.

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 y 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 sosteni-

Agustín Parrilla, secretario general de USO-Andalucía.

do frente al crecimiento desordenado y especulativo que esquilma recursos, no redistribuye beneficios y destruye el hábitat común.

7. Los imperativos de competitividad y solidaridad derivados de un proceso económico fuertemente europeizado y mundializado.

h) La defensa del pleno empleo en unas condiciones dignas y la reducción al mínimo funcional de las modalidades de eventualidad laboral, prestando especial atención a parados de larga duración, víctimas del desempleo y del drama humano que su situación conlleva, para abrir caminos a su incorporación digna al mundo del trabajo.

i) La formación a lo largo de la vida de sus representantes sindicales, de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras en general, 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, impulsando la entrada de mujeres en grupos profesionales que hasta ahora se consideran sólo de hombres, y viceversa, 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, orientación sexual, 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 específicas: 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 soli-

daridad 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.

r) El desarrollo de un sistema de formación profesional a lo largo de la vida que facilite el acceso de la juventud y colectivos desempleados a un empleo digno, así como la ejecución de la formación para el empleo como una herramienta de mejora de la cualificación e inserción laboral y profesional, con el objetivo de posibilitar el acceso y el mantenimiento del empleo.

s) La construcción de una Unión Europea fundada en la equidad y cohesión social y democrática de sus trabajadores y trabajadoras y su ciudadanía. La USO contribuye a ese fin a través de la 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 recupere y consolide las conquistas sociales alcanzadas frente a las sucesivas reformas laborales, y que frene a las macropatronales e instituciones financieras mundiales que han roto el equilibrio mantenido durante décadas entre el capital y el trabajo.

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.

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 público o privado, que cumplan los requisitos establecidos en los presentes Estatutos.

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 sobre la solicitud de afiliación en el plazo de un mes; en el caso de no ser aceptada, contestará motivadamente. Si no se hubiera producido contestación en el plazo establecido, se entenderá estimada, con efectos desde la fecha de recepción de 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. Asimismo 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.

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 solo 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 en sus opiniones políticas y convicciones ideológicas, filosóficas o religiosas.

f) Recibir prestaciones de asesoramiento técnico y jurídico, así como del resto de servicios sindicales.

El Consejo Confederal aprobará el derecho a las prestaciones mínimas de los servicios sindicales a las que podrá acceder cualquier persona afiliada con independencia de la Unión Territorial o de la Federación Profesional en la que esté encuadrada.

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) Dado que la forma legal de mantener la información de las personas afiliadas es una base de datos en formato digital, se garantiza la 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. El acceso a estos datos se limitará según niveles de responsabilidad y ámbito.

Tendrán acceso a la información y consulta de esta base de datos los responsables de las Federaciones Estatales y de Comunidad Autónoma, así como los responsables de las Uniones Territoriales.

Artículo 8. Afiliación: deberes.

Son deberes inherentes a la afiliación:

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 cuota sindical 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.

g) Hacer un uso adecuado del crédito horario sindical disponible, utilizándolo exclusivamente para realizar funciones sindicales.

h) Confidencialidad de los datos que el Sindicato aporte.

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 afilada 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.

Este procedimiento disciplinario será de obligado cumplimiento para la Confederación y todas sus estructuras territoriales y profesionales, cualquiera que sea su ámbito, y a él deberán remitirse expresamente sus respectivos Estatutos.

El principio de presunción de inocencia deberá presidir todas las actuaciones en los procesos disciplinarios, siendo las personas que instruyan los expedientes los garantes del sostenimiento de dicho principio.

Será requisito inexcusable para recurrir a la jurisdicción social haber agotado la vía interna de recurso ante la Comisión de Garantías competente.

El procedimiento disciplinario establecido en los presentes Estatutos se desarrollará reglamentariamente, debiendo ser aprobado por el Consejo Confederal.

Artículo 11. Infracciones.

Las infracciones se calificarán como muy graves, graves y leves. Serán criterios para la calificación: la gravedad del incumplimiento, la intencionalidad, la reincidencia, 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 transgresión 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, violencia de género, xenofobia, racismo, 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 actúe 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 inherentes a la condición de afiliado a la USO 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.

4. En su caso, previa justificación suficientemente motivada, podrán acordarse medidas cautelares sin que dichas medidas puedan ser superiores a la sanción posible. Estas medidas cautelares deberán ser ratificadas por el siguiente Consejo Confederal.

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; 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 estos órganos para iniciar y resolver los correspondientes procedimientos disciplinarios.

En el supuesto de 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:

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 otorgan los presentes Estatutos.

   d) Una gestión económica y financiera negligente y/o fraudulenta, responsable del quebranto económico de su organización y que amenace gravemente la liquidez, la viabilidad económica, el patrimonio y los recursos del sindicato.

   e) El incumplimiento o la desvinculación de los acuerdos de los órganos Confederales competentes.

   f) 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 por el 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.

   Por el contrario, si 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 Ga-

rantías Confederal, la cual puede suspender los efectos de la sanción hasta que decida 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. El acuerdo, estimatorio o no, deberá estar suficientemente motivado y razonado, pudiendo ser recurrido ante la Comisión de Garantías competente.

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. Estos poderes permitirán 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 internacionales; 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, 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 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.

El Consejo Confederal determinará la adscripción de la afiliación a sus respectivas Federaciones Profesionales.

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 afiliados y afiliadas prejubilados podrán participar con plenos derechos en la Asociación de Jubilados y Pensionistas (AJUPE).

Los jubilados, jubiladas y pensionistas seguirán vinculados a su Federación de origen en los términos establecidos en el artículo 55 de los presentes Estatutos; 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 citado artículo 55.

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 Regionales 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, Sectores 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) Resolver los conflictos que surjan entre organizaciones en su ámbito, tanto entre sus propias Federaciones Territoriales como entre éstas y las de otra Federación Profesional, colaborando en este supuesto con la respectiva Federación Estatal. Cuando dicho conflicto tenga lugar entre una Federación y una Unión del mismo territorio, colaborará asimismo en la búsqueda de soluciones junto a la Unión Territorial respectiva.

h) Programar y realizar las Elecciones Sindicales, determinando los criterios para la confección de las candidaturas, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 24.2 h) de estos Estatutos.

i) Definir y realizar campañas dirigidas a captar nueva afiliación.

j) Representar a sus afiliados y afiliadas, y delegados y delegadas, ante los poderes públicos, patronales e instituciones en su ámbito.

k) Participar en la vida orgánica de la Confederación.

l) Gestionar su presupuesto anual de acuerdo a las orientaciones y criterios orgánicos establecidos.

m) Proponer a la Comisión Ejecutiva Confederal la fusión o disociación de las mismas.

n) Desarrollar la actividad internacional propia de su ámbito.

o) 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.

ñ) Promover una acción sindical que respete y aplique el principio de igualdad de oportunidades en todas sus acciones y reivindicaciones.

o) Solicitar, organizar y gestionar la formación para el empleo de los sectores incluidos en su ámbito de actuación.

Artículo 24. Las Secciones Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales, que agrupa a 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 empresa, centro de trabajo, organismo público o grupo de empresas.

   c) Potenciar las asambleas de trabajadores y trabajadoras 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.

   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. Asimismo, 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.

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. 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 podrán agruparse y coordinarse 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.

Artículo 26. 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 27. 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 (USO-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 Valencia na (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).

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

Artículo 28. 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.

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.

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.

d) La gestión de la afiliación, cobro y liquidación de las cuotas sindicales y el encuadramiento organizativo en su ámbito, según los criterios Confederales y la aplicación del programa informático confederal.

e) Garantizar el funcionamiento ordinario y el desarrollo de la acción sindical de las Federaciones en el territorio, adicionando a las dotaciones finalistas aprobadas por el Consejo Confederal, al menos trimestralmente, una parte de la cuota; que en ningún caso será inferior a la aprobada por el Consejo Confederal para las Federaciones Profesionales.

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

g) 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.

h) La representación de la USO ante los poderes públicos, institucionales y económicos en el ámbito de la Comunidad o Ciudad Autónoma correspondiente.

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

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

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

l) Resolver los conflictos que surjan entre organizaciones en su ámbito, tanto entre Uniones, como entre Uniones y Federaciones de ámbito inferior. En este último supuesto, cuando la Federación Profesional esté constituida, se deberá informar a la misma de que deberá colaborar en la búsqueda de soluciones.

m) Participar en la vida orgánica de la Confederación.

n) Solicitar, organizar y gestionar los planes de formación convocados en el ámbito de la Comunidad Autónoma, excluyendo los planes sectoriales específicos para la Formación para el Empleo, a no ser que no se ejerciera por la Federación esa competencia o se delegara, solicitando a estas últimas en el territorio las prioridades formativas que le fueran de interés

Artículo 29. 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 las personas afiliadas y a los dirigentes, tanto individual como colectivamente, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión de Garantías Confederal.

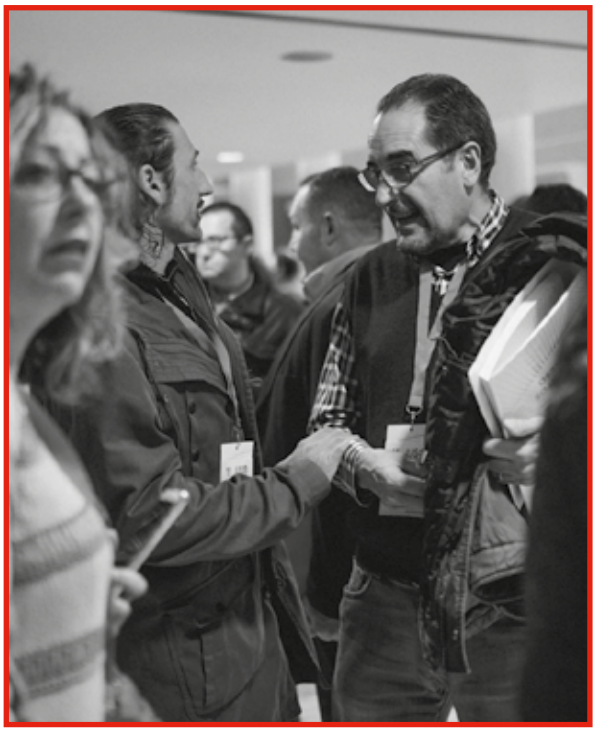
Las Federaciones Profesionales y las Uniones Territoriales reflejarán en sus Estatutos la asunción de los principios, objetivos y Estatutos Confederales.

Las Federaciones Profesionales y las Uniones Territoriales que dispongan de Estatutos propios deberán registrarlos de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. 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 las harán bajo los principios de plena responsabilidad y prevención del patrimonio de la USO.

Los congresos de las Federaciones Profesionales y de las Uniones Territoriales se celebrarán cada cuatro años, pudiendo prorrogarse el mandato por un período máximo de un año.

Tras esta prórroga, solo cabrá ampliar el mandato de los órganos con la autorización del Consejo Confederal, siempre y cuando se apruebe por el Consejo respectivo.



Artículo 30. 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 31. Órganos Confederales.

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.

f) La Comisión de Transparencia Económica.

Artículo 32. Congreso Confederal.

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

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 miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal, de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica.

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

Artículo 33. 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 34. 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, de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica, 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 35. 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 en 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 de los votos emitidos, salvo las que están previstas en los presentes Estatutos, que requieren mayoría cualificada.

Artículo 36. Proceso Congresual.

El proceso congresual 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 a 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 37. 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 38. 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 y de 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, Comisión de Garantías Confederal y Comisión de Transparencia Económica.

  · El Reglamento del Consejo Confederal regulará las condiciones para alcanzar el objetivo de una composición paritaria de hombres y mujeres.

  · Reglamento de la Caja de Resistencia y Solidaridad.

  · El Código Ético que contemple, entre otros aspectos, el marco de conducta y actuación de permanentes, contratados y liberados sindicales a tiempo completo o parcial.

- Aprobar el Plan de Igualdad.

- 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.

- 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 y/o Ciudad Autónoma.

- Aprobar la auditoría 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.

- Aprobar el Manual de Gestión Económica Confederal, de Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales

- Adaptar los estatutos a las modificaciones que dimanen de las leyes y de resolución judicial firme.

- Cualquier otra que le atribuyan los presentes Estatutos.

Artículo 39. Composición.

El Consejo Confederal está compuesto por:

1. Las personas que componen la Comisión Ejecutiva Confederal.

Maribel Muñoz, secretaria general de LSB-USO Euskadi.

2. Un número de representantes de aquellas Uniones y Federaciones que establecen los artículos 22 y 26 de los presentes Estatutos, y que estén constituidas, y ajustándose al criterio de un delegado o delegada por cada 1.500 cotizantes o fracción superior a 500. Los de las Federaciones, en función de las cuotas cobradas, y los de las Uniones, en función de las cuotas liquidadas a la Confederación. Su número se determinará anualmente en función de la variación de las cotizaciones. Las organizaciones constituidas que no alcancen la fracción superior a 500 cotizantes participarán, en todo caso, con un representante.

3. La Presidencia de la Comisión de Garantías Confederal.

4. La Presidencia de la Comisión de Transparencia Económica.

5. AJUPE, el Departamento de la Mujer, el Departamento de la Juventud y aquellos otros Departamentos que el Consejo Confederal decida, que estarán representados por un miembro cada uno.

Artículo 40. Elección y mandato.

Las personas que integren el Consejo Confederal que establece el artículo 39.2 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 de acuerdo al artículo 39.5 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 41. Competencias.

El Consejo Confederal puede elegir, suspender, revocar o aceptar la dimisión de algún miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal, de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica. Igualmente, podrá variar la estructura de la Comisión Ejecutiva Confederal por necesidad imperativa con los requisitos previstos en el artículo 43 de estos Estatutos.

El Consejo Confederal podrá realizar nuevos nombramientos en sustitución de miembros suspendidos, revocados o dimitidos de la Comisión Ejecutiva Confederal, de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica, a propuesta de éstas o de cualquier organización miembro del Consejo Confederal.

Artículo 42. 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 43. Acuerdos.

Las decisiones del Consejo Confederal se adoptan por mayoría simple de los votos emitidos, excepto en los siguientes casos, en los que serán necesarios los 2/3 de los votos emitidos:

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, de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica.

c) Para decidir sustituciones en la Comisión Ejecutiva Confederal, en la Comisión de Garantías Confederal y en la Comisión de Transparencia Económica.

d) Para decidir variaciones en la estructura de la Comisión Ejecutiva Confederal.

e) 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 44. Derecho a voto.

En el Consejo Confederal participarán todos los miembros con voz y voto, excepto quienes desempeñen la Presidencia de la Comisión de Garantías Confederal y la Presidencia de la Comisión de Transparencia Económica, además de AJUPE, el Departamento de la Mujer, Departamento de la Juventud y aquéllos otros departamentos que el Consejo Confederal decida que estén representados, que no tendrán derecho a voto.

En el punto del Informe de Gestión de la Comisión Ejecutiva Confederal, ésta no tendrá derecho a voto.

Artículo 45. Comité Confederal.

El Comité Confederal es el órgano de participación y de coordinación de las Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales de la Unión Sindical Obrera, presidido por la Comisión Ejecutiva Confederal.

El Comité Confederal es un órgano llamado especialmente a fomentar la cooperación, cohesión, desarrollo y coordinación del Programa de Acción, y en materias de organización, de acción sindical, laborales, económicas, sociales, de política sindical e internacional.

El Comité Confederal analizará y debatirá sobre 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, pudiendo asumir aquéllas otras competencias que el Consejo Confederal le pueda encomendar.

El Comité Confederal también participará en la preparación de las reuniones del Consejo Confederal y del Congreso Confederal. El Comité Confederal aprobará las ponencias que se debatirán y aprobarán, si procede, en el Congreso Confederal.

Con el fin de garantizar su normal funcionamiento, se dotará de un reglamento interno.

a) Composición.

Está compuesto por los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal y quienes ostenten las Secretarías Generales de las organizaciones constituidas de la U.S.O.

El Consejo Confederal podrá acordar la participación de un miembro por organización no constituida, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Cuando existan circunstancias que impidan participar habitualmente a la Secretaría General de una organización en las reuniones, se regulará reglamentariamente el perfil y procedimiento sobre nombramiento y cese de los sustitutos.

b) Funcionamiento.

El Comité Confederal se reúne de forma ordinaria tres veces al año, mediante convocatoria de la Comisión Ejecutiva Confederal y, de forma extraordinaria, por el mismo órgano anterior o por un tercio de los miembros del Comité Confederal.

c) Toma de acuerdos.

La manifestación de propuestas, acuerdos, orientaciones y directrices confederales responderán al principio del consenso, y, en el caso de no alcanzarse, se reflejarán en el acta la opinión mayoritaria y las minoritarias para que la Comisión Ejecutiva Confederal tenga en consideración lo tratado. También se remitirá, cuando proceda, al Consejo Confederal.

Artículo 46. 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 éstos.

Artículo 47. 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.

h) Acordar la composición, así como nombrar a los miembros de la comisión gestora que sustituya a las organizaciones disueltas o suspendidas.

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 48. 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 de los votos emitidos.

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.

Artículo 49. Composición.

La Comisión Ejecutiva Confederal está compuesta por las siguientes Secretarías:

Secretaría General

Secretaría de Organización y Atención a la Afiliación.

Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral.

Secretaría de Economía y Digitalización.

Secretaría de Formación Sindical e Igualdad.

Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales.

Secretaría de Acción Internacional y Desarrollo Sostenible.

El desempeño de estos cargos es incompatible con otros en Uniones o Federaciones.

Artículo 50. 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 51. 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 de Organización y Atención a la Afiliación.

Artículo 52. 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 una Secretaría de Actas, cargos que serán elegidos por el Congreso Confederal. La persona que ostente la Presidencia formará parte del Consejo Confederal con derecho a voz. La Vicepresidencia y la Secretaría de Actas, en caso de haber sido elegidas por sus organizaciones como 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. Asimismo, asegurará la celebración de las reuniones pertinentes.

Artículo 53. La Comisión de Transparencia Económica

La Comisión de Transparencia Económica está compuesta por una Presidencia, una Vicepresidencia y una Secretaría de Actas. Su funcionamiento se regula por medio de un Reglamento que aprueba el Consejo Confederal.

La Comisión, que es única para todo el Sindicato, dependerá orgánicamente del Consejo Confederal, al que informará al menos una vez al año. Su ámbito de actuación se extiende a la gestión económica de las Federaciones Profesionales, Uniones Territoriales, Comisión Ejecutiva Confederal y de sus Entidades.

Son funciones de la Comisión asesorar en la gestión de la contabilidad, garantizar que se cumplan los acuerdos del Consejo Confederal en materia económica y auditar internamente las contabilidades, dando el visto bueno a la publicación de la memoria económica de la Confederación. Para cumplir sus fines, dispondrá de libre acceso a los archivos de los documentos contables, a los soportes informáticos de los mismos, a los locales del Sindicato donde éstos estén ubicados y al estado de la tesorería.

La Comisión de Transparencia Económica informará y propondrá soluciones a la Comisión Ejecutiva Confederal ante situaciones que puedan suponer presunta infracción del orden económico y/o administrativo.

CAPÍTULO VI

Igualdad y acción social como materias transversales

Artículo 54. Igualdad y Acción Social.

La Comisión Ejecutiva Confederal impulsará la transversalidad en materia de Igualdad y Acción Social, y desarrollará aquellas actividades necesarias para superar la desigualdad y discriminaciones sociales de la mujer, la juventud, la inmigración, personas con discapacidad, pensionistas, jubilados, desempleados, dependientes, excluidos sociales, etc. Asimismo, coordinara la actividad con el resto de organizaciones del sindicato para que la acción sindical generada desde la transversalidad supere estas desigualdades y discriminaciones.

La Comisión Ejecutiva Confederal creará departamentos o secciones específicas de mujer, inmigración, juventud, personas con discapacidad y personas jubiladas para la realización de estudios y relaciones institucionales, desarrollando aquellas actividades necesarias, desde dicha transversalidad, y con los mismos fines de superación.

Los departamentos o secciones específicas en que se organiza la acción social tendrán autonomía funcional y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, en el respeto a los presentes Estatutos y sus disposiciones reguladoras.

El Departamento Confederal de Juventud realizará su actividad principal en el territorio nacional y las actividades principales del mismo serán:

- Reunión anual de coordinación de responsables y voluntarios de juventud de la U.S.O., así como la realización de jornadas temáticas con afiliación y voluntariado.
- Formación de quiénes desempeñen su actividad en el Departamento Confederal de Juventud.
- Asamblea anual de jóvenes afiliados y afiliadas.
- Participación en cursos y seminarios de ámbitos nacional e internacional.

Las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales podrán incorporar de la forma que establezcan en sus Estatutos a los Departamentos de Juventud, Mujer y AJUPE a las reuniones de sus Consejos Territoriales y Federales.

Articulo 55. Asociación de Jubilados y Pensionistas (AJUPE).

Con la denominación de Asociación de Jubilados y Pensionistas (AJUPE), está constituida, gozando de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, para el cumplimiento de sus fines y de los recogidos en los Estatutos de la Unión Sindical Obrera, entre los que destacamos:

- Representar, defender y promocionar los intereses económicos, sociales y culturales de los jubilados y pensionistas afiliados a la USO, así como fomentar la solidaridad entre los mismos.
- Crear y promocionar los servicios de naturaleza cultural y asistencial.
- Desarrollar las acciones necesarias para conseguir mejoras sociales, económicas y culturales para los jubilados y pensionistas.
- Participar en las instituciones públicas y privadas para el logro de sus fines y objetivos.

Para facilitar las actividades de AJUPE en el ámbito estatal, la Comisión Ejecutiva Confederal coordinará su actividad y la dotará de los medios necesarios.

Concretar la coordinación, vinculación orgánica y los medios necesarios para el funcionamiento de AJUPE en las Uniones Territoriales será competencia de estas.

Los afiliados de AJUPE figuran en las Federaciones de origen exclusivamente a los efectos de adscripción.

CAPÍTULO VII

Caja de Resistencia y Solidaridad

Artículo 56.

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 57.

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 corresponde a la Comisión Ejecutiva Confederal.

Artículo 58.

Los fondos económicos de la CRS serán destinados a la solidaridad económica con las personas afiliadas, en los supuestos que determine su Reglamento y aquéllos otros que apruebe o modifique el Consejo Confederal, en caso de:

a) Ejercer el derecho de huelga.

b) Estar afectado por cierre patronal.

c) Despido motivado por causa sindical.

d) Sanciones o suspensión provisional motivada por causa sindical o por el ejercicio profesional.

e) Invalidez o fallecimiento como consecuencia de accidente fuera de la jornada laboral.

f) Invalidez o fallecimiento de víctima de violencia de género.

Artículo 59.

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.

CAPÍTULO VIII

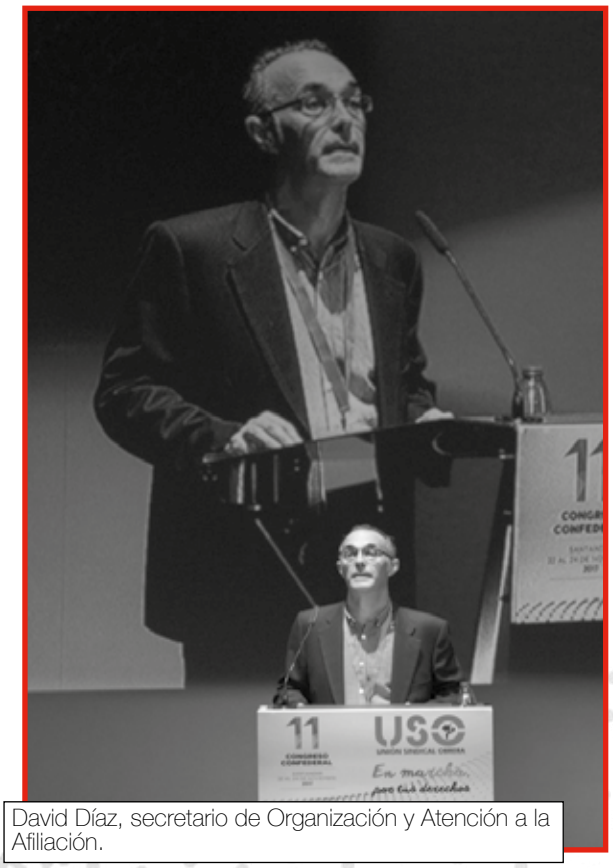
Finanzas y Patrimonio

Artículo 60.

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



David Díaz, secretario de Organización y Atención a la Afiliación.

ámbito. Estas organizaciones, a su vez, deben garantizar el funcionamiento de sus sectores y secciones sindicales.

Artículo 61.

El patrimonio de la USO está constituido por:

a) Las cuotas provenientes de la afiliación.

b) Las donaciones y subvenciones que puedan serle concedidas.

c) La renta de sus bienes y valores.

d) Todos los bienes, muebles e inmuebles que se encuentren en la Sede Confederal, así como las sociedades o servicios dependientes de la Confederación.

e) 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.

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 62. 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 toda o parte de la actividad administrativa, contable, tesorería, prestación de servicios, etc.

Artículo 63. Entidades sin ánimo de lucro.

La Confederación Unión Sindical Obrera es una institución sin ánimo de lucro y sus Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales se rigen por ese mismo principio, en coherencia con lo previsto en el artículo 1, párrafo 2, de los presentes Estatutos.

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 previamente 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

Representación Jurídica

Artículo 64.

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 de estos Estatutos, quedando facultada la persona que ostente la Secretaría General para comparecer ante el Notario y realizar todas las formalidades necesarias.

CAPÍTULO X

Incompatibilidades

Artículo 65. Internas.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica 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 66. 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, locales y municipales.
- Desempeñar cargo de designación del Gobierno del Estado, autonómicos, ayuntamientos, diputaciones o de cualquier otra administración o empresa pública.
- Pertenecer 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 XI

Modificación de los Estatutos y disolución de la Confederación

Artículo 67.

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.

José Ramón Rodríguez, secretario general de USO Canarias.

Artículo 68.

La disolución de la USO sólo podrá ser acordada por un Congreso Confederal Extraordinario, convocado a tal fin, por mayoría de los ¾ 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES

Disposiciones Adicionales

Primera

Las Federaciones Profesionales y las Uniones Territoriales podrán variar su denominación siempre que así lo aprueben sus respectivos Congresos y, posteriormente, así lo ratifique el Consejo Confederal por mayoría igual o superior a 2/3 de los votos emitidos.

Segunda.

La adopción de acuerdos que requieran mayorías cualificadas de votos emitidos a las que se refieren los artículos y disposiciones de estos Estatutos será válida siempre que exista quórum en el momento de la respectiva votación.

Disposiciones Transitorias

Única.

Participación en el Consejo Confederal.

- Un representante por cada Organización no constituida y por cada Organización intervenida, pudiendo ampliarse, siempre y cuando exista un desarrollo organizativo de dicha Organización y su equipo de gestión esté constituido, hasta un máximo de nueve miembros para el conjunto de las Organizaciones.

Disposiciones Finales.

Primera.

Los presentes Estatutos sustituyen a los aprobados por el 10º Congreso Confederal.

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.

La utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igual-

dad y en evitación de una dificultad perturbadora para la lectura y comprensión del presente texto, mueve a puntualizar, expresamente, que toda expresión en los presentes Estatutos que defina una condición o actividad como trabajador, secretario, presidente, delegado, afiliado, etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

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.

ANEXOS a los Estatutos de la Confederación Unión Sindical Obrera, aprobados en el 11º Congreso Confederal.∫

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.
- Asimismo, 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.
- Operar con bancos, cajas de ahorros y demás organismos y entidades bancarias nacionales, incluso con el Banco de España, y sus sucursales, facultándolos, en concreto, para:
- Abrir, seguir, saldar, renovar, disponer, modificar y cancelar cuentas, cartillas o libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad; solicitar reintegros parciales y liquidaciones totales. Y, en general, contratar con los mismos organismos cualquier tipo de operación bancaria.
- Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, tomar, descontar, pagar, renovar, protestar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos o documentos de cambio o giro.
- Comprar, vender, negociar, endosar, canjear o

pignorar efectos y valores públicos o privados, firmando los documentos que sean precisos para ello y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones.

- Concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos. Para ejercer estas facultades es preceptivo un certificado de acuerdo expreso de la Comisión Ejecutiva Confederal.

- Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

- Efectuar cobros y pagos por cualquier cantidad y concepto, incluso hacer efectivos libramientos de las Instituciones y Organismos del Estado Español, de las Comunidades Autónomas, Ciudades Autónomas, diputaciones, cabildos, consejos y ayuntamientos.

- Solicitar, obtener, renovar y liquidar préstamos o créditos; satisfacer intereses y establecer los pactos, cláusulas y condiciones de estas operaciones. Para ejercer estas facultades es preceptivo un certificado de acuerdo expreso de la Comisión Ejecutiva Confederal.

- Firmar pagarés de cuenta corriente, transferencias, talones, cheques, pólizas o cualesquiera otros documentos de pignoración de efectivo, valores, efectos, etc.

- Firmar facturas, pólizas, instancias, declaraciones juradas y demás documentos de carácter similar.

- Constituir depósitos en efectivo y depósitos de valores o de otro tipo, disponer de ellos y cancelarlos.

- Abrir, firmar y seguir correspondencia bancaria, firmar recibos y resguardos, peticiones de saldos y de envío de correspondencia.

- Reclamar y cobrar créditos o deudas.

- Afianzar personal, mancomunada o solidariamente, toda clase de obligaciones derivadas de operaciones con la banca, como son cuentas de crédito, negociación de papel comercial, retirada de fondos y títulos.

- Solicitar y garantizar avales y fianzas y constituir hipotecas en pago. Para ejercer estas facultades, es preceptivo un certificado de acuerdo expreso de la Comisión Ejecutiva Confederal.

- Liquidar y pagar impuestos y arbitrios, reclamar contra la imposición o exacción de los mismos, entablando los correspondientes recursos y solicitar devoluciones en metálico.

- Contratar, redimir, cancelar, rescatar y liquidar seguros de todas clases, firmar pólizas y recibos y cobrar indemnizaciones de todo orden en caso de siniestro.

- Concurrir a toda clase de subastas, concursos, contratos directos y demás, con entidades del Estado Español, de las Comunidades Autónomas, Ciudades Autónomas, diputaciones, cabildos, consejos, provincias, ayuntamientos y municipios o personas físicas o jurídicas, públicas o privadas; hacer propuestas y aceptar adjudicaciones, constituir depósitos o fianzas de todas clases, sustituirlos o cancelarlos, firmar documentos públicos o privados para solemnizar los correspondientes contratos y, en general, realizar todos los actos, trámites e incidentes necesarios, sin limitación alguna.

- Instar y otorgar actas notariales de todas clases. Promover y seguir expedientes 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 con las limitaciones y competencias recogidas en el presente poder notarial.

- Solicitar y obtener cualquier información relativa a las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades,

empresas y fundaciones con participación de la Unión Sindical Obrera (USO), así como de la propia USO y de sus organizaciones.

- Otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo y de transporte; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

- Formalizar, modificar y extinguir, en calidad de arrendatario, contratos de arrendamiento de locales y viviendas y de suministros de todas clases con las condiciones que estime oportunas; pagar rentas e indemnizaciones y ejercitar, en su caso, los derechos de tanteo y retracto arrendaticio.

- Contratar al personal que haya de prestar sus servicios en el sindicato; nombrar, sancionar y despedir empleados.

- Solicitar subvenciones, ayudas, concesión de planes, proyectos o similares, ante cualquier organismo público o privado, tendentes a desarrollar, entre otras, las siguientes actividades: promoción, desarrollo, protección y fomento de estudios e investigaciones sobre temas sociales, laborales y sindicales; difusión de los estudios realizados a través de los correspondientes trabajos, publicaciones y revistas; organización de cursos de formación, congresos, ciclos de conferencias, coloquios y sesiones de trabajo relacionados con temas profesionales-ocupacionales, sociales, laborales y sindicales, así como el fomento de actividades de ocio social. Específicamente se los faculta para solicitar subvenciones y ayudas destinadas a la Formación Continua de los trabajadores o a actividades similares, al amparo de los planes de formación o de cualesquiera otros de carácter similar que puedan crearse en el futuro, procedentes de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE), así como de Fundaciones, Organizaciones e Instituciones, u Organismos similares de carácter nacional, cualesquiera que sea su ámbito: Comunidades Autónomas, Ciudades Autónomas, provincias, ministerios, consejerías, diputaciones, cabildos, consejos, ayuntamientos, concejalías etc... Así mismo, se las faculta para destinar los fondos obtenidos al fin para el que fueron solicitados de la forma en que crean conveniente, así como para justificar debidamente la utilización de los mismos.

- Solicitar certificados electrónicos de persona jurídica, en representación de esta organización sindical, para la realización de firma electrónica y la ejecución de transacciones electrónicas, contrataciones y cualquier otra actividad que requiera del uso de la firma electrónica o del certificado.

- Solicitar certificados electrónicos conforme a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica o cualquier otra que pueda modificarla, pudiendo comparecer ante cualquier Prestador de Servicios de Certificación o Autoridad de Certificación, y en especial a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre –Real Casa de la Moneda, para obtener la condición de titular de los sistemas de comunicación y suministro de datos relativos a las declaraciones a través de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos.

Marco Antonio Martínez, secretario general de USO Castilla y León.

Asimismo, para realizar todos los actos y gestiones que sean necesarios para obtener de los órganos competentes todas las calificaciones, autorizaciones y títulos necesarios para poder presentar declaraciones a través de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos.

- Solicitar, en representación de esta organización sindical, el Certificado Electrónico para Personas Jurídicas para el ámbito tributario.

- Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado Español, de las comunidades autónomas, de las ciudades autónomas, los de carácter provincial, municipal o local; juzgados, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contencioso-administrativos, laborales, fiscales, mercantiles y eclesiásticos, en 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. Con carácter especial se les otorgan las facultades de renuncia, conciliación, transacción, desistimiento, allanamiento, sometimiento a arbitraje y la realización de manifestaciones que puedan comportar sobreseimiento del proceso por satisfacción extraprocesal o carencia sobrevenida de objeto. También quedan facultadas para otorgar poderes a favor de Letrados, Procuradores de los Tribunales o cualesquiera otras personas, con las facultades ordinarias de los poderes para pleitos o las especiales que el caso requiera; así como para revocar los poderes otorgados en el ejercicio de esta facultad. Asimismo, quedan facultadas para otorgar Poderes de representación a favor de particulares, no profesionales de la abogacía, en los procesos judiciales pertinentes que así lo permitan; así como para revocar los poderes otorgados en el ejercicio de esta facultad.

- 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, 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. Con carácter especial, se les otorgan las facultades de renuncia, conciliación, transacción, desistimiento, allanamiento, sometimiento a arbitraje y la realización de manifestaciones que puedan comportar sobreseimiento del proceso por satisfacción extraprocesal o carencia sobrevenida de objeto.

- Instar, declarar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, convenios colectivos y acuerdos de todo tipo, conflictos colectivos e individuales, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo. Presentar denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos. Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo. Efectuar convocatorias a afiliados y representantes de los trabajadores y funcionarios para participar en congresos, seminarios, cursos de formación y reuniones sindicales e igualmente justificar la asistencia de los afiliados y representantes de los trabajadores y funcionarios a estos actos mencionados; reconocer y autorizar la constitución de Secciones Sindicales en los centros de trabajo.

- Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, con regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, con reconversiones sectoriales o territoriales, con 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 Empleo y Seguridad Social, ministerio de Economía y Competitividad, ministerio de Administraciones Públicas y

ministerio de Educación, Cultura y Deportes, así como en los de las Comunidades Autónomas, Ciudades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

- Representar al sindicato en los procesos de Elecciones Sindicales de Administraciones Públicas, entes, organismos, institutos, empresas privadas o públicas, en todos sus trámites e instancias; promover elecciones, presentar candidaturas, impugnar resultados, nombrar interventores y firmar todo tipo de documentos y entablar todo tipo de impugnaciones, recursos y demandas ante las Mesas Electorales, Juntas de Zona y Provinciales, las Comisiones Provinciales y Autonómicas de seguimiento de elecciones sindicales, Juzgados de lo Social y cualquier otra vía especial de reclamación que el caso requiera.

- Firmar y ratificar acuerdos, tanto con las Administraciones Públicas como con otras organizaciones sindicales y demás instituciones públicas y privadas, en los términos previstos en los Estatutos del Sindicato; así como realizar todas las gestiones legalmente exigidas para la validez de dichos acuerdos, incluida la elevación a público de los mismos o su presentación en los organismos públicos competentes. En especial se los faculta para firmar y ratificar acuerdos de integración, fusión, adhesión o afiliación con otras organizaciones sindicales, así como para realizar todos los trámites legalmente exigidos para la validez de los citados acuerdos, incluida la elevación a público de los mismos, si las partes interesadas lo estimasen conveniente o necesario.

- 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.

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 Confederal, 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.

- Unión de Sindicatos Independientes de la Administración Pública (USIAP-USO).

- Sindicato Profesional de la Administración de Justicia (SPJ-USO).

- Sindicato Independiente del Personal Laboral del Ministerio de Defensa (SIPLAD-USO).

- Asociación Profesional Libre e Independiente APLI (Sindicato de Medios de Comunicación y Difusión) (APLI-USO).

- Federación de Organizaciones Sindicales de Policía Local, Autonómica y Bomberos (FPB-USO).

- Sindicato Unión de Técnicos y Cuadros del Ente Público de Radio Televisión Española, sus sociedades y empresas participadas por Radio Televisión Española (UTC-USO).

- Sindicato Colectivo Autónomo del Ministerio de Defensa (CAMD-USO).

- Sindicato Español de Trabajadores de Aeropuerto de KLM-Real Compañía Holandesa de Aviación (SETAK-USO).

- Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias (ACAIP-USO).

Pedro Ríos, secretario general de la FS-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 AGBAR (ATGA-USO).
- Gas Natural Colectivos (GNCvos-USO).
- Asociación de Técnicos, Administrativos y Profesionales (ATAYP-USO).
- Sindicato de Trabajadores de SEAT (STS-USO).
- Sindicato Independiente de Trabajadores de Bridgestone Hispania (SITBH-USO).
- Sindicato independiente de trabajadores de AS-PLA
- Asociación sindical independiente de Rbet-USO (A.S.I.Rbet-USO)

Resolución General y Programa de Acción

Índice

I. Introducción.

II. Contexto político, económico, laboral y social.

A. Contexto político.

B. Contexto económico.

C. Contexto laboral.

D. Contexto social.

III. En marcha, con nuestras propuestas sindicales.

A. Por un nuevo sistema productivo en España.

B. Por la Investigación, el Desarrollo y la Innovación (I+D+i).

C. Por una transición justa ante la digitalización y la disrupción tecnológica .

D. Por una sociedad más humana, hacia una economía social y solidaria.

E. Por la creación de empleo de calidad.

F. Por el Trabajo Decente.

G. Por la justicia fiscal en España.

H. Por un sistema fiscal común en la Unión Europea.

I. Por una democracia más transparente y participativa.

J. Por la defensa del sistema público de protección social.

K. Por la regeneración del marco sindical y por un Diálogo Social alternativo.

IV. En marcha, con nuestras propuestas para la Cohesión Social.

A. Educación para un futuro de esperanza.

B. Sanidad universal y derecho a la salud.

C. Servicios Públicos, garantía del Estado Social y de mejor calidad de vida.

D. Lucha contra el desempleo y por la integración socio-laboral.

E. Salario social: Renta Social Mínima.

F. Defensa del sistema público de pensiones.

G. Respuesta a la Dependencia.

H. Por la igualdad real.

I. Medioambiente y cambio climático.

J. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Corresponsabilidad.

K. Por el derecho a una vivienda digna.

L. Políticas migratorias justas.

V. En marcha, con nuestras señas de identidad.

A. Un sindicalismo de Clase con Valores.

B. Autonomía sindical, seña de identidad histórica de la USO.

C. Por la Libertad, la Democracia y la Justicia Social.

D. Por la Solidaridad.

E. SOTERMUN, la ONG de la USO para la Solidaridad.

F. Ética en el sindicalismo y para la militancia.

G. Por un proyecto común con el sindicalismo independiente.

H. Sindicato de Acción Internacional.

VI. En marcha, con el sindicato en acción.

A. Acción Sindical.

1. Para reforzar la Negociación Colectiva.

2. Para unas condiciones laborales seguras y saludables.

3. La Responsabilidad Social de las Empresas como herramienta de la acción sindical.

4. Para una transición justa hacia un medioambiente sostenible.

5. La igualdad de género, una de nuestras prioridades
6. Acción por la juventud, presente y futuro del sindicato.
7. Reforzar AJUPE, por la militancia más allá de la vida laboral.
8. Propuestas a favor de las personas inmigrantes.
9. Por la integración real y con garantías de las personas con discapacidad.
10. Por la lucha para que los Pliegos de Condiciones de las Administraciones Públicas dejen de ser uno de los mayores generadores de pérdida de empleo y precariedad laboral

B. La Acción Internacional.

1. Acción en el contexto europeo y en la Confederación Europea de Sindicatos (CES).
2. Acción en la Confederación Sindical Internacional (CSI).
3. Acción en el Comité Sindical Consultivo de la OCDE.
4. Acción en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
5. Acción en Plataformas y campañas de interés internacional.
6. Coordinación en materia internacional.

C. La Acción en materia de Formación.

1. Por un nuevo modelo de Formación para el Empleo.
2. Por la Formación Sindical.

D. La Acción en materia de Comunicación e Imagen.

1. La comunicación, una apuesta estratégica.
2. Comunicación interna.
3. Comunicación externa.

E. La Acción en materia de Organización.

1. Por la solidaridad y complementariedad entre nuestras organizaciones.
2. Consolidación de las organizaciones en el territorio.
3. Tensión afiliativa y electoral. Sindicalización de nuestras acciones.
4. Medidas de gestión administrativa, económica y financiera.
5. Sindicato con servicios y con una apuesta estratégica por los servicios jurídicos.
6. Plan de Transformación Digital del sindicato.
7. La militancia.

NOTA FINAL

I. Introducción

La Unión Sindical Obrera (USO) celebra el 11º Congreso Confederal los días 22, 23 y 24 de noviembre de 2017, para seguir construyendo nuestro proyecto sindical, diferenciado y ambicioso, asentado sobre nuestros principios y valores y prepararlo para los retos y necesidades que tienen y tendrán las trabajadoras y trabajadores en los próximos cuatro años.

Debemos analizar la coyuntura actual, debatir y revisar nuestro trabajo sindical y poner en marcha a la USO para ser la mejor herramienta sindical en nuestro país, al servicio de la clase trabajadora; para ser más eficaces en nuestra labor diaria y para que seamos también agentes de denuncia, propuesta, opinión y promotores de cambio.

Y lo debemos hacer en tiempos muy complicados para el conjunto de la sociedad. La crisis económica sufrida en la última década ha animado a injustas iniciativas políticas en materia económica y, a su vez, ha dejado serias secuelas en los derechos laborales y sociales. Toda esa legislación negativa ha de ser confrontada. Se requieren también nuevas propuestas, iniciativas creativas, nuevas prácticas sindicales acordes a las nuevas realidades y programas de trabajo ambiciosos y metódicos. No podemos quedarnos en el diagnóstico; debemos priorizar la acción y la búsqueda de soluciones.

La USO está preparada para ese nuevo impulso, pero va a requerir de un gran esfuerzo como organización para la consecución de la estrategia aprobada en el 10º Congreso Confederal del desarrollo federal y la consolidación unional en los territorios, optimizando nuestra tarea sindical.

A pesar de la crisis económica y de las políticas impulsadas desde la Unión Europea y desde nuestro país, podemos afirmar con orgullo que hemos mantenido la afiliación en términos absolutos y que hemos incrementado nuestro porcentaje de representatividad en los últimos cuatro años, manteniéndonos como la tercera fuerza sindical. Un mérito de todas y todos los que militamos en ella, sin duda. Pero producto también de nuestro modelo sindical, vivo y necesario, hoy más que nunca, porque tampoco nunca más que ahora se ha manifestado con tanta urgencia la necesidad de la independencia, la autonomía, la confederalidad, el pluralismo, la democracia interna, la solidaridad y la puesta en valor de la dignidad de la persona y del trabajo en el mundo sindical.

Nuestro modelo de independencia financiera, gracias a la cuota sindical, no solo nos ha hecho poner en valor orgullosamente nuestros principios sino que además nos ha permitido amortiguar la crisis y sus consecuencias en lo organizativo

Y lo hemos hecho padeciendo todos estos años una obsoleta y sectaria Ley Orgánica de Libertad Sindical y una legislación injusta y partidista en materia de elecciones sindicales, que a ningún partido político le ha interesado revisar, siendo conocedores de su perversidad, con muy pocos recursos para desarrollarnos y trabajar, pero con la fuerza y el impulso de nuestra propia identidad.

II. Contexto político, económico, laboral y social.

A. Contexto político.

Desde la celebración del anterior Congreso Confederal de USO, el Partido Popular esta gobernando en nuestro país. Primero, con la mayoría absoluta que ya ostentaba desde noviembre de 2011 y, posteriormente, tras la repetición de elecciones y varios meses de un gobierno en funciones, lo hace con mayoría simple desde junio de 2016, con 137 escaños y un 33,01 % de los votos, seguido del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) de Pedro Sánchez, con 85 diputados y el 22,63% de los votos; Unidos Podemos, coalición electoral formada por Podemos, Izquierda Unida, Equo y otros ocho partidos de izquierda, liderada por Pablo Iglesias y Alberto Garzón, que obtuvo 45 diputados y el 13,42% de los votos –que, sumados a las coaliciones autonómicas, dieron un total de 71 diputados y el 21,15 % de los votos-; y Ciudadanos, con Albert Rivera al frente, obtuvo 32 diputados y el 13,06% de los sufragios.

El resto del arco parlamentario quedó configurado por Esquerra Republicana de Catalunya-Catalunya Sí con 9, Convergència Democràtica de Catalunya con 8, Partido Nacionalista Vasco con 5, Euskal Herria Bildu con 2 y Coalición Canaria-Partido Nacionalista Canario con 1 diputado. La participación fue del 66,48% del censo electoral, la más baja en unas elecciones generales de la actual democracia. En el Senado, en cambio, el Partido Popular sí consiguió revalidar su mayoría absoluta.

Mucho ha cambiado el panorama político en estos cuatro años. La irrupción de nuevos partidos es la manifestación de una sociedad que, ahora reclama pactos entre distintas fuerzas para las conformaciones de gobiernos. Nunca en democracia se habían tenido que dar tantos acuerdos postelectorales para componer los gobiernos autonómicos y locales, perdiendo fuerza los dos principales partidos y teniendo también consecuencias en el interno de estos.

Y ha empezado ese mismo cambio en la composición del Parlamento Europeo, donde el Grupo del Partido Popular Europeo y el Grupo de la Alianza Progresista de Socialistas y Demócratas, aun manteniendo con la suma de ambos más de la mitad de los escaños, han visto mermadas sus viejas mayorías holgadas. En este caso, las elecciones de mayo de 2014 proporcionaron el indeseable ascenso de partidos eurófobos y neofacistas.

Como no puede ser de otra manera, la USO no ha hecho campaña ni solicitado el voto para ninguna opción política en ninguna convocatoria electoral, fiel a sus señas de identidad de sindicato autónomo, democrático, pluralista e independiente, respetando la absoluta libertad individual de nuestra afiliación.

Pero sí hemos tratado de influir desde distintos ámbitos en todas las opciones políticas para que incluyan en sus programas electorales y en sus políticas posteriores nuestras resoluciones y propuestas, singularmente el fin y reversión de las políticas de austeridad, la apuesta decidida por el trabajo digno, pleno, estable y con derechos, la defensa a ultranza de un sistema de protección social de carácter universal, una justa y solidaria reforma fiscal en profundidad y, de modo particular, la regeneración democrática del marco político y sindical, con sendas reformas de la normativa electoral actual, orientadas a que los procesos y el cómputo de los mismos no penalice a las organizaciones que no forman parte del bipartidismo y de bisindicalismo.

No podemos dar un balance positivo ni conformista de las políticas llevadas a cabo ni en la Unión Europea ni en España; más bien lo contrario. La generalización de las políticas de austeridad, dirigiendo los esfuerzos de la salida de la crisis a la ciudadanía en su conjunto, han tenido como consecuencia un quebranto del estado del bienestar, más desigualdad, más pobreza, un cuestionamiento de la viabilidad de nuestro sistema de protección social, la pérdida y disminución de derechos, destrucción de empleo y precarización del mismo, entre un largo etcétera. Podemos afirmar que las consecuencias más graves y que generan mayor desigualdad, que se planteaban como coyunturales y fruto de la crisis, están dando muestras claras de haberse cronificado e instalado en las capas más vulnerables de la sociedad.

Y han sido estas políticas aplicadas y el empeoramiento generalizado de las condiciones de vida, junto con la corrupción, las que también han llevado a nuestro país a una falta de confianza en los partidos políticos y en las instituciones en general; también en las organizaciones sindicales.

En este contexto, se puede también entender la fuerte desafiliación y descenso de la representatividad sindical de los dos sindicatos "mayoritarios". La institucionalización, los inservibles acuerdos por el empleo y la negociación colectiva suscritos con patronales, y los escándalos en los que se han visto envueltos, la percepción de ser parte del problema y no de la solución, nos han salpicado también como sindicato, ante una sociedad que nos ve a todos con los mismos ojos, sin distinguir siglas ni modelos sindicales bien diferenciados. Podemos estar orgullosos también de haber dado la batalla como organización, manteniendo contra viento y marea nuestro modelo y nuestros valores.

B. Contexto económico.

En el año 2013, año en que celebramos nuestro último Congreso Confederal, el PIB en España cerraba con unacaída del -1,27%, con un IPC del 1,77%, un desempleo del 26,88%, un déficit público respecto al PIB del -4,94% y una deuda pública del 93,71%. En 2017, el PIB en España asciende el 0,93%, con un IPC cercano al 1,2%, un desempleo del 18,70%, un déficit público respecto al PIB del -2,12% y una deuda pública del 105,48%. También el resto de países de la zona euro presentan datos favorables.

En términos generales, se puede decir que la economía en nuestro país arroja mejores números que hace cuatro años, no trasladándose en cambio esa mejoría a la sociedad en su conjunto, e incluso degradando contradictoriamente el mundo del trabajo en particular.

El elemento más negativo del teórico avance económico es el incremento exponencial de la deuda pública, que en los cuatro últimos años ha incrementado la hipoteca a las futuras generaciones por importe de 216.226 MM €, más intereses, alcanzando un valor nominal de 1.129.378 MM €.

Las medidas y reformas impulsadas por el Gobierno en materia económica han estado centradas en la estabilidad presupuestaria y la reducción del déficit, en recortar de las partidas más voluminosas, fueran las que fueren -especialmente trascendentes en educación y sanidad-, junto al rescate y estabilización del sector financiero y el incremento de una mal llamada competitividad, tratando de ganar la confianza de los mercados internacionales.

También en la inversión extranjera, fomentando mejores condiciones de acceso al crédito para las pymes. El objetivo ha sido crecer en torno al 3% del PIB durante los tres últimos años y con una previsión algo menor para el próximo, atisbando ya una desaceleración que con toda seguridad traerá consecuencias negativas a medio plazo.

El Gobierno ha optado claramente por medidas cortoplacistas, proyectadas con el objetivo de mejorar estadísticas, que se han cebado y perjudicado de forma más directa con la clase trabajadora, personas en desempleo y pensionistas y con el conjunto de la ciudadanía, obviando sin embargo estos esfuerzos para las grandes fortunas que han incrementado sus patrimonios y las multinacionales que en los últimos años batían récords de beneficios.

Algunas organizaciones como Cáritas y Oxfam han denunciado que España es el país de la OCDE en el que más ha crecido la desigualdad en los últimos años y donde se ha multiplicado por dos el número de personas con grandes patrimonios, con un 1% de la población española que acapara más de una cuarta parte de la riqueza del país, mientras que el 20% más pobre se quedaba con un 0,1%.

C. Contexto laboral.

En este período hemos asistido a diferentes modificaciones legislativas. Entre ellas, los nuevos textos refundidos aprobados en uso de la delegación contenida en la Ley 20/2014 de 29 de octubre Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015, de 23 de octubre), Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre), ambas en materia de relaciones de trabajo; Ley de Empleo (RD legislativo 3/2015, de 23 de octubre), en materia de políticas activas; y Ley General de la Seguridad Social (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre), en el ámbito de la protección social, incluida la protección por desempleo.

Además, se aprobaron la nueva Ley de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la nueva Ley de Sociedades laborales y participadas. También debe tenerse en cuenta la modificación de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, que suprimió la reclamación administrativa previa al marco normativo de las relaciones laborales.

Sobre políticas de mercado de trabajo, se aprobó la Ley 31/2015, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y de medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo, y de la economía social, además de disposiciones varias de rango reglamentario sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, y un nuevo reglamento de las empresas de trabajo temporal.

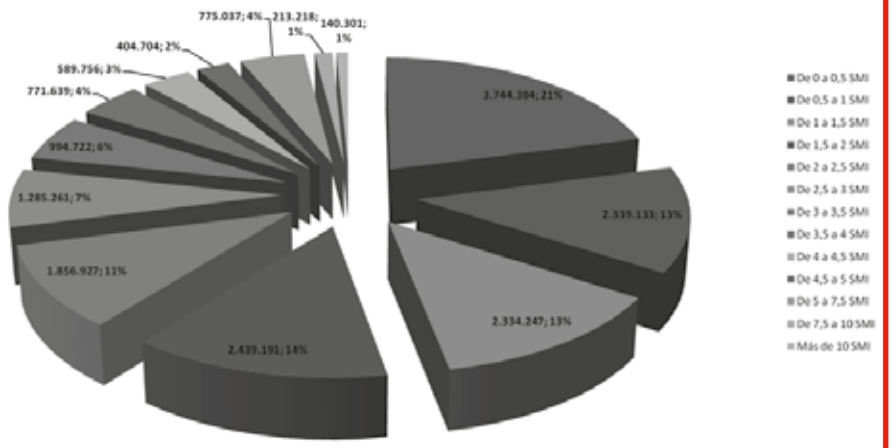
Capítulo aparte merecen las dos normas aprobadas en 2014, tras una larga y accidentada trayectoria, que afectan profundamente al derecho a la incapacidad temporal y a la recuperación de nuestra salud, que tenemos como ciudadanía y como trabajadores y trabajadoras. Estas normas son el RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración; y la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las mutuas. La USO fue la única organización sindical que llevó a cabo acciones contra estas lesivas normas.

Ambas normas suponen un recorte en nuestro derecho a la salud y están lejos de plantear medidas de prevención, de calificación adecuada de contingencias, de control y seguimiento de la gestión de las mutuas y de reducción de la burocracia, para conseguir el objetivo de reducción de bajas y el consabido ahorro. Además del mero ahorro sin criterios facultativos, solo economicistas, estas reformas sitúan de manera falaz el absentismo "injustificado" como uno de los principales problemas del mercado laboral, criminalizando así a pacientes y facultativos.

En cuanto a la tasa de paro en España, esta se sitúa en el 18,7% en el primer trimestre de 2017, siendo la segunda más elevada de la Unión Europea, solo por detrás de Grecia. Aunque superamos los dos millones menos de personas ocupadas con respecto al inicio de la crisis en 2007, los datos también arrojan que desde 2013 hay un millón y medio más de personas con empleo en nuestro país. El descenso de la población activa, además, ayuda a la mejora numérica, disminuyendo también el número de personas en búsqueda de empleo, siendo la preocupación principal de los españoles, mes tras mes, durante todo este período en las encuestas del CIS.

Las partidas presupuestarias para políticas activas de empleo se han incrementado desde 2013, sin conseguir el objetivo teórico que perseguían y destinando gran parte de ellos al fomento de la contratación de baja calidad.

Nº de asalariados y porcentaje sobre el total por tramos de valor SMI



Fuente: Agencia Tributaria (Mercado de Trabajo y Pensiones en las fuentes tributarias 2016).

La precarización del empleo se ha hecho crónica en los últimos años. La temporalidad y parcialidad del empleo que se crea evidencia una fragilidad e inestabilidad que dejan el mercado laboral a merced de cualquier vaivén económico, además de estar incidiendo en el propio modelo de sociedad, de desarrollo vital individual y de la propia viabilidad del sistema de protección social.

Los datos de temporalidad en nuestro país son significativamente superiores respecto a otros países de la Unión Europea. Según Eurostat, España es el segundo país, por detrás de Polonia, con mayor tasa de temporalidad, con el 26,1% de los trabajadores del total sin contrato indefinido, casi el doble que la media de la UE, 14,2%.

Otro dato alarmante de España respecto a otros países europeos es la contratación parcial, de carácter involuntario, que supera el 60% de los contratos de este tipo que se suscriben.

La contratación indefinida también ha sufrido una preocupante metamorfosis, ya que se destruyen más de un tercio de esos empleos antes de llegar al año de duración, abandonado su antigua concepción garantista y de estabilidad.

El conjunto de la clase trabajadora ha sufrido durante estos años una significativa pérdida de poder adquisitivo y una devaluación salarial sin precedentes. A pesar de que en algunos ejercicios la inflación ha permitido que el daño se minimizara, todas las previsiones apuntan a que este hecho no se dará próximamente. El trasvase de las rentas del trabajo a las rentas del capital es inédito en la serie histórica. En los últimos ocho años, las rentas salariales han caído el 6,1%, mientras las de capital suben el 1,7%. En ese período, los salarios han perdido 2,9 puntos de peso en la Renta Nacional.

Más de 5,5 millones de trabajadores y trabajadoras en España, el 35%, cobran salarios inferiores al SMI. Según los últimos datos de la Agencia Tributaria, referentes a 2014, más de 3,6 millones de trabajadores percibían salarios de hasta la mitad del SMI, mientras que 2,1 millones tenían sueldos cercanos a una vez el SMI.
El incremento en 2017 del 8% del Salario Mínimo Interprofesional, a 707,6 euros -una subida de 52,4 euros al mes-, es valorado positivamente. Se trata de la mayor alza del salario mínimo en 30 años. Aun así, es insuficiente ya que el SMI debería alcanzar el 60% del salario medio, tal y como recomienda la Carta Social Europea. Finalmente, el SMI es la referencia para el cálculo de la base mínima de cotización, de la prestación de viudedad y orfandad, de prestaciones familiares, prestaciones de desempleo, etc.

Tras cinco años de aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, hemos padecido un debilitamiento de la negociación colectiva. Ambas reformas son un ataque frontal a los convenios colectivos, así como una degradación de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras en nuestro país, que va a ser muy difícil revertir.

Desde la USO, hemos conseguido enmendar alguna de las medidas que acababa con la fuerza vinculante de los convenios colectivos dentro de la Ley 3/2012, como es el caso de la limitación de la ultraactividad. La sentencia del Tribunal Supremo del 22 de diciembre de 2014, a partir de una demanda de la USO, abrió un nuevo escenario tras la limitación de la ultraactividad y la laguna legal que genera el que no exista un convenio de ámbito superior, situación que ha generado una gran inseguridad jurídica en los trabajadores y trabajadoras afectados, así como una presión añadida en la negociación colectiva.

El Tribunal Supremo ratificó que el convenio vencido y finalizado pierde vigencia, pero estableció que, a pesar de ello, no puede hacerse tabla rasa y que hay que seguir manteniendo las condiciones laborales existentes en el ámbito del convenio fenecido. De esta manera, cualquier derecho u obligación emanados del convenio están incorporados al contrato y deben mantenerse aunque desaparezca el propio convenio que lo creó. Desde la USO, consideramos que es una sentencia histórica, ya que asegura las

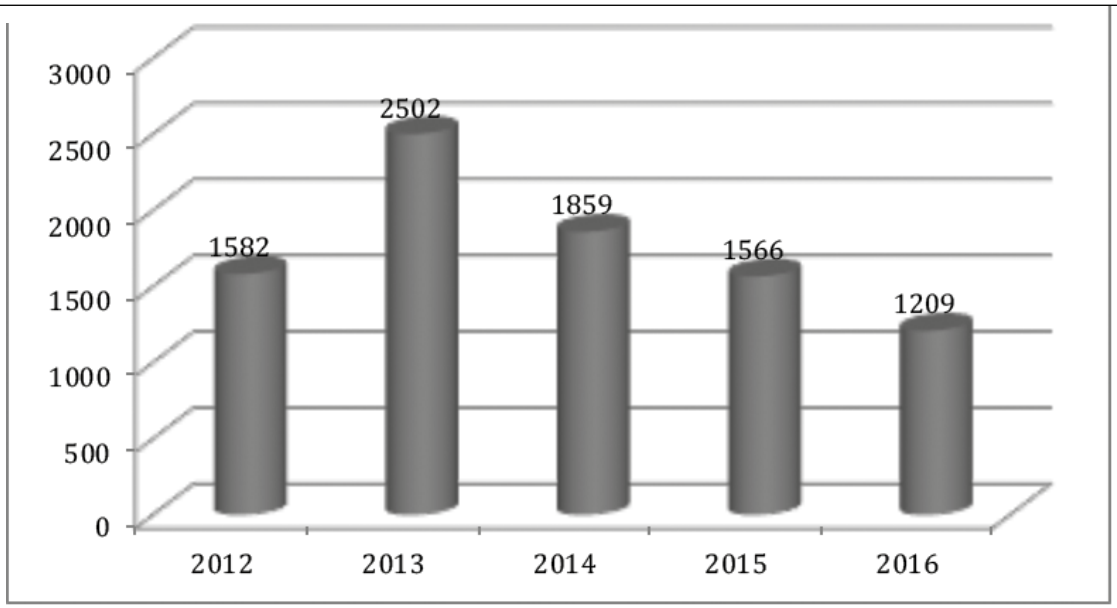
condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras después de que su convenio decaiga.

Los Acuerdos por el Empleo de 2012 y 2015 suscritos por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) han resultado ser, además de poco ambiciosos y sujetos a otros intereses distintos a los que debieran perseguir, absolutamente inservibles.

Convenio de Empresa frente al sectorial y cuyas más inmediatas consecuencias suelen ser la desregulación del sector, el recorte salarial y de las condiciones laborales.

Toda esta desvirtualización del mercado laboral se ceba especialmente con las personas jóvenes que han sufrido tasas de desempleo absolutamente insoportables socialmente, pero también con las mujeres, parados de larga duración y mayores de 55 años, consolidando un desempleo estructural con multitud de consecuencias de índole social. A esto hay que

Gráfico de Convenios firmados y registrados



Fuente: MEYSS. Datos a 31 de diciembre de 2016.

En el caso del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado el 8 de junio de 2015, se planteaban directrices de incrementos salariales para 2015 de hasta el 1% y para 2016 hasta el 1,5%. En ninguno de los dos casos se alcanzaron en la negociación colectiva los máximos firmados. En 2015, el incremento medio pactado fue del 0,74% y en 2016, del 1,06% (hasta diciembre).

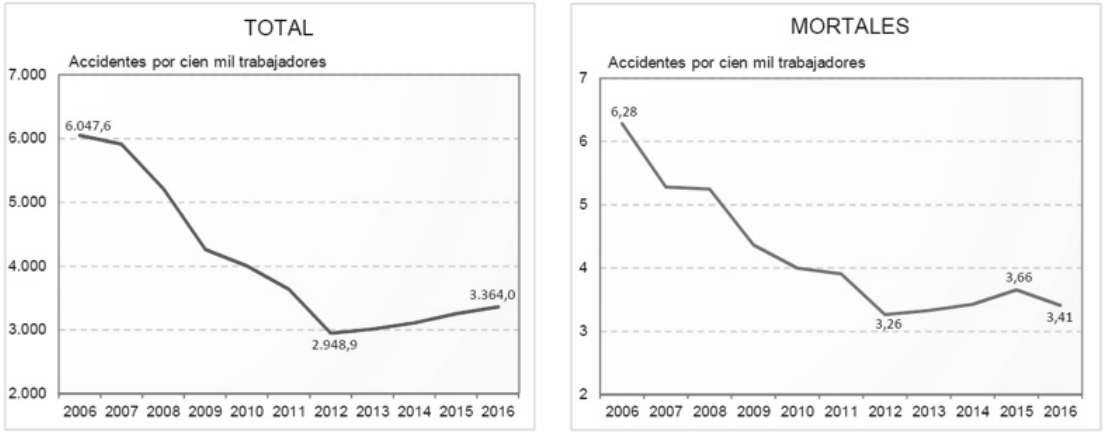
Al cierre de esta Resolución, se desconoce la referencia de incremento salarial para 2017 pactada por dichas organizaciones en lo que respecta al número de convenios firmados y revisados. En los datos provisionales de 2016, se constata su descenso, con la firma de 1.209 convenios, de los cuales 931 son de empresa y 278 de ámbito superior. Tal reducción se ha convertido en tendencia desde el repunte producido en 2013, que se debió, entre otros factores, a la nueva regulación de la ultraactividad y al surgimiento de nuevas unidades de negociación, sobre todo de ámbito de empresa. Estos datos reflejan este efecto claro de la reforma laboral que hace primar el

sumarle el drama de los 1,4 millones de hogares con todos sus miembros en paro, según el INE.

Estos años de crisis, de desempleo, de devaluación salarial constante, unidos a que el empleo que se crea en esta etapa de supuesta recuperación es precario, han dado como resultado la creación de una "nueva clase social": la de los trabajadores pobres. Según datos del último informe de la Fundación Foessa, asociada a Cáritas, el porcentaje de trabajadores pobres en España se sitúa ya en el 14,8%, siendo la tasa de pobreza entre las personas en paro del 44,8%.

Esta situación de degradación de las condiciones laborales y de vida conlleva, inevitablemente, a una degradación de nuestra salud física y mental, un descenso de nuestra seguridad y un aumento de la exposición a los riesgos laborales. Desde 2013, se ha producido un preocupante y constante aumento de la siniestralidad laboral.

Índice de incidencia
Accidentes de trabajo con baja en jornada
Evolución 2006 - 2016



Fuente: datos definitivos correspondientes al año 2016 de la Estadística de Accidentes de Trabajo que elabora la Secretaría General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La precarización de las condiciones laborales, el aumento de la subcontratación y de la cesión de trabajadores y trabajadoras de ETT, el recorte radical de la inversión en materia de prevención y las últimas reformas que criminalizan la incapacidad temporal -dando control y mandato de ahorro de costes a las mutuas-, son algunos de los factores determinantes que han provocado este aumento en los accidentes de trabajo que se produce en todos los sectores, si bien en 2016 donde más aumenta es en Servicios e Industria.

La ratios de accidentes laborales que arroja el índice de incidencia por cada 100.000 afiliados a la Seguridad Social expresan un aumento que va desde los 2.948,9 de 2012 a los 3.364 de 2016. El sector que más ha sufrido ha sido la construcción.

La siniestralidad laboral y la temporalidad se concentran más en PYMES y micropymes -empresas menos sindicalizadas-, donde gran parte de ellas son contratas y subcontratas de grandes empresas o Administraciones Públicas. Por ello, merece una mención especial la situación que sufren los trabajadores y trabajadoras de contratas y subcontratas que realizan la misma actividad que la empresa principal, con la misma exposición a los riesgos y en condiciones de desigualdad frente a los riesgos laborales.

Por otra parte, el 37% del total de accidentes en jornada en 2015 le ocurrieron a trabajadoras y trabajadores temporales. Teniendo en cuenta que éstos supusieron el 25,14% de los contratos en ese año, se constata que el trabajo temporal es más peligroso.

En los últimos años, hemos detectado un aumento muy importante del número de trabajadores cedidos por ETT, 59.000 trabajadores más en 2016 que en 2014. De forma paralela, en el mismo periodo el índice de incidencia de accidentes en trabajadores cedidos se incrementó en 86 puntos.

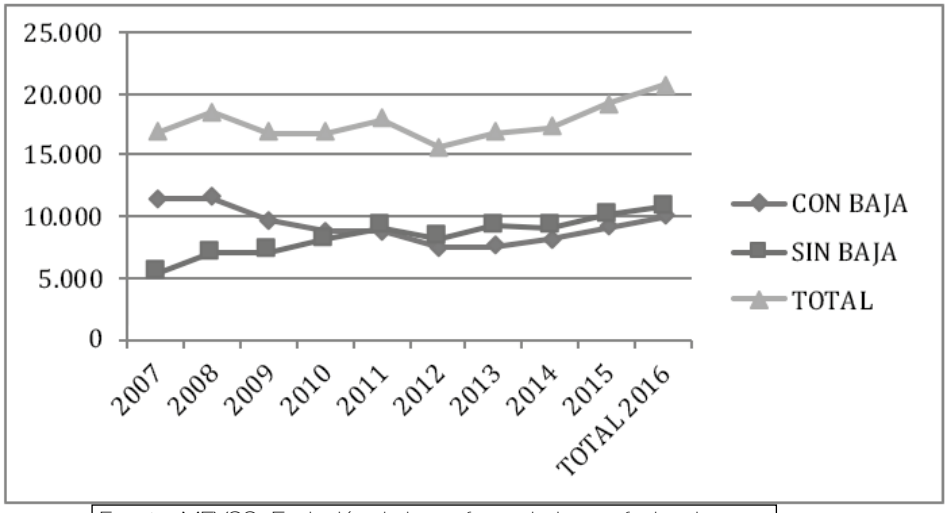
Si en los accidentes laborales la alarma está en el aumento, en lo que respecta a las enfermedades profesionales nuestra preocupación se centra en el reducido número de las que se declaran. La infradeclaración de las enfermedades profesionales está provocada por una regulación restrictiva y obsoleta y por las trabas de las mutuas. Según la OIT, las enfermedades profesionales causan seis veces más mortalidad que los accidentes de trabajo.

La ocultación de la realidad de este fenómeno provoca que acaben considerándose como contingencia común, con las repercusiones que ello implica para el trabajador o trabajadora -que sufre pérdida económica-, su entorno laboral -las enfermedades que no se declaran no se previenen- y el sistema público de salud -que debe asumir unos casos que deberían estar bajo la gestión de las mutuas-. El reconocimiento adecuado de enfermedades profesionales promueve la adopción de medidas preventivas por parte de las empresas, lo que podría beneficiar a todo el colectivo de trabajadores que no estarían condenados a poder padecer la misma enfermedad por la falta de prevención.

D. Contexto Social.

El Gobierno aprobó en diciembre de 2013 el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social como medida de urgencia para luchar contra la pobreza y la exclusión social, junto a las actuaciones que contempla la nueva programación del Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo financiero 2014-2020, incluido dentro de la política de cohesión social de la Unión Europea. También aparecían la denominada "Estrate-

Enfermedades profesionales



Fuente: MEYSS. Evolución de las enfermedades profesionales.

gia de Juventud 2020", a finales de 2014, y el "Plan Integral de Apoyo a la Familia", a mediados de 2015. Todas esas iniciativas y medidas han resultado insuficientes, como también lo han sido los mecanismos de cooperación técnica de apoyo e intercambio de información mutuos entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta de Condiciones de Vida, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, afirman que el 22,3% de la población española se encuentra en riesgo de pobreza, habiéndose incrementado esta cifra en dos puntos respecto a 2013. Entre las causas, están la pérdida de poder adquisitivo de las pensiones, el desempleo, la precarización del empleo, la bajada generalizada de los salarios y los recortes en las prestaciones sociales. Es significativo el aumento de esta tasa para los mayores de 65 años en 0,7 puntos. Para los menores de 16 años, se situó en el 28,9%, siendo 6,6 puntos superior a la del conjunto de la población.

Según los datos del indicador AROPE de 2016, el 5,8% de la población estaba en situación de carencia material severa. De los nueve conceptos que determinan la inclusión de la población en este grupo, los más frecuentes fueron: no tener capacidad para afrontar gastos imprevistos (afecta al 99,4% de las personas en situación de carencia material severa), no poder permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año (99,2%), no poder permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada (81,1%) y haber tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal o en compras a plazos en los últimos 12 meses (75,7%).

El informe elaborado por el Consejo Económico y Social del Estado sobre Políticas Públicas para combatir la pobreza en España señala de manera alarmante que son las personas en situación de desempleo y con bajo nivel formativo, las familias con hijos a cargo -especialmente las monoparentales, encabezadas normalmente por mujeres-, así como la población extranjera, las más vulnerables ante la pobreza y en riesgo de exclusión social.

Preocupante es también la situación de la población con edades comprendidas entre los 50 y 64 años en situación de desempleo de larga duración, a la que se suman con frecuencia circunstancias de desempleo o subempleo de otros miembros de su hogar familiar.

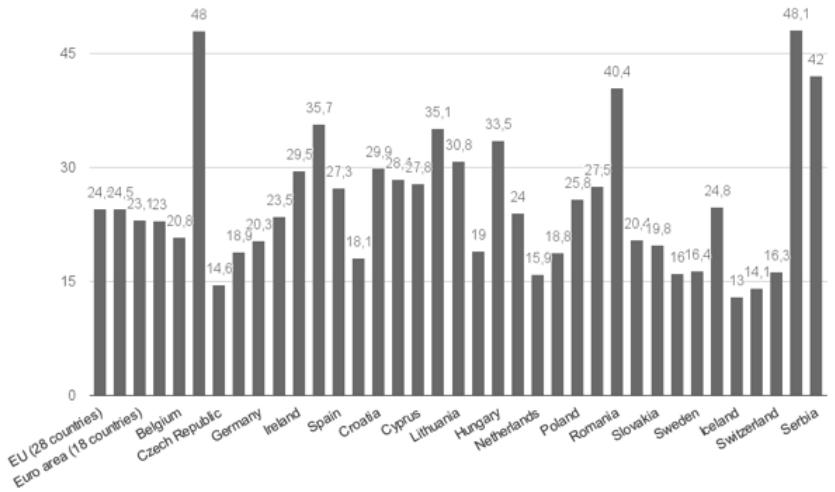
No podemos obviar la situación también que presenta la población extranjera en nuestro país, que además de haber soportado también la crisis del empleo carece en muchos casos de soporte familiar.

Por Comunidades Autónomas, según los últimos datos del INE a la redacción de esta Resolución, las tasas más elevadas de riesgo de pobreza se dieron en Andalucía (35,4%), Canarias (35%) y Castilla–La Mancha (31,7%). Por su parte, Navarra (9,0%), País Vasco (9,0%) y La Rioja (11,9%) presentaron las tasas de riesgo de pobreza más bajas, demostrando que existe también una desigualdad geográfica que debe analizarse.

Desde la USO, llevamos años alertando de la situación de pobreza energética a la que muchas familias se enfrentan. Las ayudas económicas de emergencia social de los servicios sociales de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos se hacen cargo de las facturas, pero con grandes diferencias entre ellas, desconociéndose su eficacia y siendo temporalmente asistencial. En ninguno se proporcionan soluciones duraderas ante situaciones prolongadas de carencia de recursos.

Queda patente la fragilidad e ineficiencia del sistema de protección social y de bienestar en nuestro país, incapaz de hacer frente a las situaciones trágicas de

Porcentajes sobre el total de la población en riesgo de pobreza o exclusión social



Gabinete de Estudios USO. Fuente: Eurostat 2013.

vulnerabilidad social, especialmente para los grupos de población que la padecen con más crudeza.

Es especialmente preocupante el vertiginoso descenso que ha sufrido el Fondo de Reserva de las Pensiones. En 2011 disponía de 67.000 millones de euros y en 2016 se quedó en 15.000 millones de euros, cantidad que previsiblemente se verá aún más reducida, en torno a los ocho mil, que es la cuantía más baja del mismo desde 2006.

Según datos del Ministerio de Empleo, en la actualidad el Estado se hace cargo de diez millones de pensiones, sumando las contributivas (9,5 millones), las no contributivas (455 mil), las asistenciales y las prestaciones por discapacidad. Suponen un millón más que hace una década. La pensión media contributiva alcanzaba en enero de 2017 la cifra de 913,60€, siendo la más numerosa de jubilación de 1.054,70€ de media. A pesar del contexto económico tan favorable que parece manifestarse, el gobierno pasa la solución a la estabilidad del Sistema Público de Pensiones al Pacto de Toledo, retrasando y agrandando el problema del que todos los analistas alertan.

Se ha perdido poder adquisitivo en las pensiones debido a la reforma aprobada en 2013, que ha introducido el factor de revalorización anual (FRA), eliminando su actualización anterior que se hacía en función del IPC, por lo que cuanto mayor sea la inflación, mayor será la pérdida de poder adquisitivo, como ha ocurrido en 2016 y ocurrirá en 2017.

En cuanto a las prestaciones por desempleo, la tasa de cobertura ha descendido especialmente durante los últimos años. Con datos de marzo de 2017, hay 1,9 millones de personas beneficiarias de prestaciones.

Las políticas aplicadas durante la crisis económica, el incremento generalizado de la esperanza de vida y, en especial, la baja calidad y estabilidad en el empleo, que se ha cebado con los jóvenes durante todos estos años, han tenido también sin duda su incidencia demográfica: España sufre un desequilibrio de la pirámide poblacional, habiéndose pronosticado una pérdida de más de medio millón de habitantes en 2031 y de más de cinco millones en 2066. Diez Comunidades Autónomas cuentan actualmente con saldo vegetativo negativo, agravando estos desequilibrios factores como la ruralidad, la dispersión o la insularidad.

Los efectos de este fenómeno son cada vez más notables desde el punto de vista económico, social y ambiental, tanto a escala europea como nacional, autonómica y local; es muy evidente la incidencia del cambio demográfico sobre la sostenibilidad del Estado del Bienestar, a la que hay que añadir la mejora de la esperanza de vida.

Aunque es un viejo problema conocido, el gobierno acordó a principios de año para hacer frente a los desafíos demográficos, con la colaboración de las distintas Administraciones Públicas, la elaboración de una estrategia nacional frente al reto demográfico de naturaleza global y transversal, con la idea de dar una respuesta conjunta a esta problemática.

El acceso a la vivienda en esta coyuntura de precarización del empleo, bajos salarios y desempleo crónico de larga duración tampoco ha sufrido una mejoría significativa. Desde 2008 a 2016, más de medio millón de familias se han visto afectadas por desahucios, según datos de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH). Solo en 2016, según el Consejo del Poder Judicial, se practicaron sesenta mil des-

ahucios: el 56%, por impago de alquileres; y el 44%, por impago hipotecario. El 2016 se cerró con un aumento generalizado de la compraventa de vivienda. Según datos del Consejo General del Notariado, el porcentaje interanual de la compraventa se ha incrementado en un 16,8%, los préstamos hipotecarios, en un 27%; y el precio de la vivienda, en un 1,8%. El crédito por parte de los bancos se ha reactivado, pero persisten las dificultades para acceder a él debido a la inestabilidad laboral existente en nuestro país, a la precarización del empleo y a los bajos salarios.

Ha tenido que ser el Tribunal de Justicia de la Unión Europea quien corrija los fallos judiciales de nuestro país, sumiendo muchas sentencias pendientes en una suspensión prudente e incierta para los afectados, sentencias que, además, en el caso de las cláusulas hipotecarias abusivas, han hecho cambiar la posición a nuestro Tribunal Supremo y han obligado al Parlamento a legislar más a favor de los afectados que de las entidades financieras.

La educación española ha estado marcada por los recortes y la confrontación con motivo de la aplicación -y después paralización- de la última Ley educativa, la LOMCE, y durante esta legislatura el inicio de un proceso de debate en torno al posible Pacto de Estado por la Educación. Sobre los recortes, hay que destacar su indudable influencia negativa en el sistema educativo, pues han afectado a la atención del alumnado y a sus familias, de manera especial a aquellas que tienen menos posibilidades.

Provocadas por la actual composición del Parlamento, se han aprobado recientes medidas legislativas que han paralizado la aplicación de algunas de las novedades más polémicas de la LOMCE. Los últimos años han mostrado, además, la división que existe en el ámbito educativo en torno a esta Ley, pues incluso algunas Comunidades Autónomas se han negado a hacer efectivos parte de los cambios que introducía la LOMCE, como es el caso de la configuración de las pruebas de evaluación al finalizar la ESO y el acceso a la universidad.

Los partidos políticos han asumido, de entrada, un clamor popular: la necesidad de alcanzar un Pacto Educativo. Pero no parece que sea fácil conseguir un consenso mínimo. Para ello, debería desaparecer la beligerancia existente en la comunidad educativa y también en algunas Comunidades Autónomas, empeñadas en encender una guerra escolar entre los modelos educativos, imponiendo los programas electorales propios por encima de todas las realidades positivas que existen gracias al esfuerzo colectivo por ofrecer una educación de calidad para todos.

Mientras se alcanza ese posible Pacto Educativo, en el que está participando la USO, se toman decisiones en las Comunidades Autónomas, y en algunas de ellas se están aplicando políticas de confrontación entre los modelos educativos, al retirar los conciertos a centros que cuentan con demanda social, saltándose así la legislación vigente que considera las dos redes educativas complementarias y no subsidiarias. Lamentablemente, estos recortes están provocando ya daños humanos y laborales irreparables, destruyendo empleo, derechos, pluralidad educativa y libertades de la sociedad civil.

Los fondos públicos asignados a financiar la sanidad han sido una de las partidas más castigadas durante la crisis económica, especialmente durante los primeros ejercicios, devaluando el conjunto del sistema sanitario y con serias consecuencias laborales también en el sector, con impacto relevante sobre la cantidad de empleo.

Son también preocupantes los índices elevados de algunos indicadores que predicen problemas de salud dentro de los hogares con menor nivel socioeconómico. Ello apunta a la necesidad de prestar atención a este problema de manera urgente en las orientaciones de las políticas de salud pública, especialmente hacia la infancia y las personas dependientes.

En materia de medioambiente queda mucho por hacer y el tiempo corre en nuestra contra. El Acuerdo de París, que regulará la acción internacional sobre el cambio climático a partir de 2020, es un importante marco político internacional en el que los gobiernos asumen el compromiso colectivo de mantener el calentamiento global a largo plazo muy por debajo del incremento de los 2ºC; sin embargo, este acuerdo carece de la ambición suficiente en la adopción de medidas concretas e imprescindibles para que el objetivo resulte alcanzable.

El repunte de las emisiones de gases de efecto invernadero en España (3,2% en 2015 respecto a 2014 y un 18% respecto a 1990, alejándose de la tendencia de la UE), muestra la falta de compromiso del Gobierno con las políticas de cambio climático y con la necesidad de abordar una transformación energética e industrial, que reoriente la economía española a la senda de avance hacia un modelo productivo bajo en carbono y generador de empleo decente.

La Confederación Sindical Internacional insiste en que el cambio climático ya está destruyendo la vida y los medios de subsistencia de más de 2,6 millones de personas desplazadas por fenómenos meteorológicos extremos. Para la CSI, los logros de París y su desarrollo en la Cumbre de Marrakech se ven comprometidos por aquellos países que anteponen la protección de sus intereses nacionales inmediatos a contar con un planeta sostenible y un futuro común.

La victoria electoral de Donald Trump compromete seriamente las posibilidades de desarrollo de los compromisos de París, al haber tomado la decisión de desvincular a EEUU de los acuerdos. EEUU es una potencia clave para llevar a cabo las medidas acordadas, al ser el segundo país más contaminante del mundo. Si bien EEUU no podrá abandonar el acuerdo del clima hasta 2020 por razones de procedimiento, Trump ya ha eliminado los planes energéticos y las políticas de conservación iniciados por Obama. Esta es una muy mala noticia. Como bien dice el lema de la CSI, "no habrá empleos en un planeta muerto.

III. En marcha, con nuestras propuestas sindicales.

A. Por un nuevo sistema productivo en España.

Para la USO, el cambio del modelo productivo de nuestro país pasa por una reforma en profundidad del sistema fiscal, por la participación sindical en la gestión empresarial, por una apuesta decidida política y económica hacia las energías renovables y el desarrollo de tecnología digital, por una mayor inversión en I+D+i, por una política industrial integral que modernice nuestro sistema productivo y esté basada en la elaboración de productos de alto valor añadido.

Para afrontar la salida de la crisis, la USO apuesta también por un profundo cambio del modelo de precarización de las relaciones laborales que se evidencia en todo el país y que se refleja de manera más acuciante en el sector servicios. Un nuevo modelo que debe basarse en la erradicación de la temporalidad laboral injustificada, la mejora de los salarios y de la productividad ligada a la calidad y estabilidad en el empleo, y la formación continua innovadora, con el objetivo de obtener empleos de mayor cualificación. Para la USO, resulta imprescindible que nuestro país disponga de un diseño industrial nítido que no debe

basarse únicamente en impulsar nuevos sectores industriales, sino que es igualmente importante que se mejore en la eficiencia de los sectores ya consolidados, sean estos tradicionales o de reciente configuración, por el volumen de empleo que incorporan al tejido industrial y por su contribución al sostenimiento de la economía. Para ello, debemos impulsar una política industrial que favorezca, claramente, el desarrollo de producciones más intensas en tecnología y que establezca objetivos de desarrollo sectorial en actividades consideradas estratégicas.

Es necesario disponer de una verdadera política industrial integral para conseguir que sea una fuente muy importante de generación de empleo, abordando los retos de la Industria 4.0 y los desafíos del cambio tecnológico. La inversión decidida en la formación de reciclaje de trabajadores afectados por la inminente revolución industrial, junto a la ralentización ordenada del proceso de transición industrial, serán clave para el futuro de nuestro país.

Por parte de las Administraciones Públicas, son necesarias nuevas medidas para facilitar la instalación de empresas, estableciendo políticas de precio coherentes con un desarrollo equilibrado del territorio entre los distintos polígonos industriales y parques empresariales.

A su vez, se precisa revisar por parte de las Comunidades Autónomas la planificación actual de áreas industriales y adaptarla a las previsibles necesidades futuras en coordinación con los ayuntamientos, estableciendo áreas de idoneidad industrial que actúen como suelo reserva ante una eventual demanda de suelo industrial.

La USO considera imprescindible un consenso para la elaboración de un Plan Estratégico Energético Nacional de futuro para su implementación y desarrollo que garantice el suministro de energía con sistemas de generación compatibles y respetuosos con las personas y el medio ambiente, que procure una gestión energética óptima como objetivo prioritario para favorecer la competitividad, que introduzca una tarifa eléctrica para la industria que la permita ser competitiva y, en especial, para las industrias grandes consumidoras de energía, que favorezca la localización de esta gran industria y que introduzca una tarifa eléctrica para la industria equiparable al coste medio de la UE.

El Plan Estratégico para la Energía debe contemplar la garantía del suministro energético que se consuma en el territorio nacional, buscando reducir nuestra dependencia exterior, fomentando la expansión de las energías renovables, teniendo en cuenta la utilización complementaria de todas las fuentes de generación que deberán ser respaldadas, al igual que los sistemas para la captura de carbono, con el fin de evitar el incremento de CO_2 en la atmósfera, hasta que todas

las necesidades energéticas puedan ser satisfechas con las energías renovables; y abaratando el coste de la energía, que nos permita competir en igualdad de condiciones respecto a los países de nuestro entorno, especialmente a las empresas electrointensivas.

Para la industria electrointensiva, urge cambiar o eliminar el actual sistema de interrumpibilidad de subasta eléctrica por otro más justo y predecible, situando a los trabajadores y trabajadoras en el eje de estos modelos de gestión.

Para conseguir un sector industrial más competitivo, nuestro país debe contar con una red de infraestructuras que priorice el transporte de mercancías, que permita reducir los tiempos y plazos de suministro y el abaratamiento de los costes, destinar inversiones productivas en infraestructuras con el diseño y desarrollo de un Plan Logístico nacional en el que se contemplen los sistemas de transporte eficaz y la intermodalidad sostenible; donde el transporte por carretera, ferroviario, aéreo y marítimo se complementen para reducir los tiempos y plazos de suministro, y el abaratamiento de costes, que permita que los productos españoles sean competitivos.

Para la USO es fundamental que el Plan de Infraestructuras optimice el transporte de mercancías disminuyendo el impacto medioambiental y garantizando su crecimiento sostenible, conectando las terminales ferroviarias, aéreas y marítimas con las autovías y que éstas conecten a su vez con los polígonos industriales.

Para la USO es necesario un nuevo enfoque de la política portuaria, cambiando el actual, que está aplicando unas tarifas y tasas orientadas al gran beneficio en su cuenta de resultados, lastrando la competitividad de las empresas usuarias.

Reclamamos una nueva orientación estratégica de la Red de Puertos y Aeropuertos del Estado al servicio de la industria española mediante unas nuevas tarifas y tasas portuarias y aeroportuarias que permitan una mayor utilidad de las instalaciones mediante la potenciación de la exportación con menores costes para la industria, aprovechando la capacidad de las grandes aeronaves para la distribución inmediata de las mercancías de países lejanos, contribuyendo a la competitividad de las empresas, de la economía nacional y del empleo.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) son en la actualidad un instrumento básico para el desarrollo de un modelo de crecimiento más productivo, competitivo y eficaz; para ello, es necesario incrementar la inversión, la formación y equipar con redes de banda ancha basada en fibra óptica a toda España.

En los próximos años, el desarrollo de la tecnología y de la digitalización afectará a la economía general, a las formas de consumo, y provocará profundas transformaciones en los sistemas productivos y en el seno de las organizaciones. De ahí que se empiece a hablar del término "empleos STEM" (traducido del Inglés: Expertos en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Esto no quiere decir que los empleos tradicionales vayan a desaparecer, pero es evidente que nos llevarán a reconsiderar las estructuras e instituciones tradicionales establecidas. Por lo tanto, los cambios actuales y futuros generarán grandes desafíos, tanto en términos de empleo -con la necesidad de modernizar nuestras concepciones del empleo, del trabajo y de las relaciones contractuales- como de formación.

En la USO creemos necesario promover la transformación de los modelos de gestión y productivos de las empresas mediante proyectos que permitan la incorporación de las tecnologías de la información y comunicaciones orientadas a la gestión eficaz de los procesos, el incremento de la productividad, la mejora de la calidad de los productos y servicios prestados, la reducción de costes y cargas administrativas, y el aumento de la competitividad.

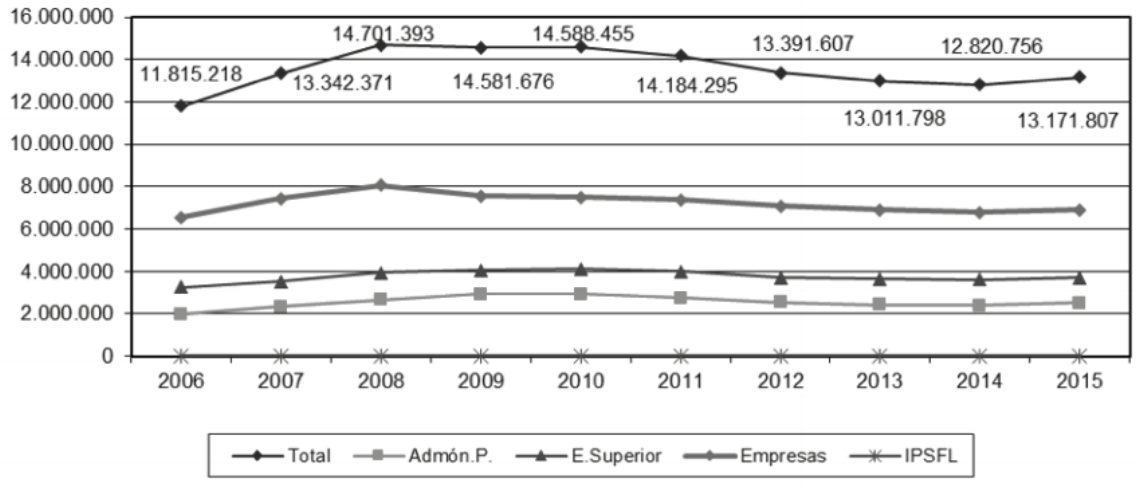
Finalmente, pero no menos importante, se precisa un cambio radical en los fundamentos de la política del sector primario para que verdaderamente apoyen un modelo social de agricultura, productivo y sostenible. La industria agroalimentaria debe ser considerada un asunto estratégico y la soberanía alimentaria, un principio rector.

B. Por la Investigación, el Desarrollo y la Innovación (I+D+i).

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2015 el gasto en I+D ascendió a 13.172 millones, aumentando un 2,7% respecto al año anterior. Dicho gasto representó el 1,22% del Producto Interior Bruto, frente al 1,24% del año 2014.

Por sectores de ejecución, el sector Empresas representó el mayor porcentaje sobre el gasto total en I+D, con un 52,5% (lo que significó el 0,64% del PIB). Le siguió el sector Enseñanza Superior, con un 28,1% del gasto total (el 0,34% del PIB). Por su parte, el gasto en I+D del sector Administración Pública supuso el

Evolución del gasto en I+D (miles de euros)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

19,1% del gasto total (el 0,23% del PIB). El 0,2% restante correspondió al sector Instituciones Privadas Sin Fines de Lucro (IPSFL).

La potenciación de la inversión en I+D+i es esencial para el cambio de modelo productivo, ya que implica una fortaleza más elevada de las empresas, atendiendo a que sus productos y, procesos se diferencian positivamente de los de su competencia, que permitiría situarnos en la media-alta de la Unión Europea con relación al PIB; además, muchas de sus actividades son potencialmente generadoras de avances sociales en forma de calidad de vida, mejora del medio ambiente y de la salud, entre otras.

Por ello, desde USO reclamamos enérgicamente al Gobierno:

- Que recupere un alto nivel de inversión pública en I+D+i como motor imprescindible para un mejor sistema productivo.

- Que potencie la oferta de empleo público en este ámbito estratégico, tanto de libre convocatoria y de promoción interna, como fomentando y ampliando el número de los contratos Ramón y Cajal para investigadores e investigadoras de destacado prestigio y experiencia internacional, o los programas especiales para investigadores jóvenes, realizando a la par una política de recursos humanos que permita atraer y retener talento.

- Además, el Gobierno debe tomar la iniciativa para intensificar la coordinación entre las Administraciones, las universidades y las empresas en materia de I+D+i, fomentando una mayor vinculación y compromiso mutuo.

- Creación de una nueva línea de ayudas a la contratación indefinida o estable de jóvenes por parte de las empresas que apuesten por el I+D+i, con especial atención a las dedicadas a robótica y domótica, informática, etc., empresas capaces de exportar desde aquí tecnología, con productos de alto valor añadido y de fabricación eminentemente española.

- Que comience a adaptar el sistema productivo y a generar políticas que potencien el empleo STEM, orientadas a una mayor y mejor inversión en educación de nivel superior, pues el número de estudiantes universitarios supone el 26% del total, pero decrece a un ritmo del 3,3% cada año.

- La transformación del Instituto de Crédito Oficial, junto con las entidades financieras intervenidas, en una banca pública para facilitar el acceso al crédito, prioritariamente a las pequeñas y medianas empresas, y estimular las inversiones en la economía productiva.

C. Por una transición justa ante la digitalización y la disrupción tecnológica.

El mundo laboral está cambiando mucho en los últimos años, tanto desde el punto de vista geográfico como estructural y social. Los centros de trabajo tradicionales donde los trabajadores permanecían durante toda su vida laboral son cada vez menos numerosos. Las empresas optan por subcontratar -externalizar o terciarizar- funciones que solían desempeñarse internamente. Han nacido con fuerza las "cadenas de valor o suministro", cuyos trabajadores, al final de las innumerables subcontratas, pueden estar en muchos países distintos, sin ningún contacto entre ellos y recibiendo sus instrucciones por medio

de algún dispositivo electrónico conectado a internet. Se trata de trabajadores autónomos, en la mayoría de ocasiones falsos autónomos, precarios, que tampoco tienen contacto alguno con el contratista porque forman parte de un ejército esparcido por el mundo que aplica la división del trabajo hasta su máxima expresión.

Estos cambios generan muchos retos para las organizaciones sindicales, por lo que en USO debemos plantearnos nuevas formas de representar a los trabajadores y defender sus intereses.

Simultáneamente a esta evolución, se han producido muchos desarrollos tecnológicos; la digitalización o numerización por algoritmos está impactando con cada vez más fuerza el mundo laboral. Estos avances tecnológicos presentan tal envergadura que es preciso reconocer que estamos ante un proceso de "disrupción tecnológica", en tanto quedan inservibles por obsoletas todas las aplicaciones antes conocidas cada vez a mayor velocidad.

Además, la robotización también se está imponiendo de forma ineludible. Algunos análisis predicen que solo el 20% de la mano de obra actual será necesaria en un futuro no tan lejano. Otros concretan que en 20 años se habrán perdido la mitad de los empleos actuales. Incluso si estas cifras son un tanto exageradas, y aunque surgirán nuevos sectores de actividad que sustituirán en parte a los que desaparecerán, está muy claro que trabajará menos gente, sobre todo los menos cualificados.

En esta situación han nacido las llamadas "plataformas de trabajo colaborativo o compartido". Se llaman "Amazon Mechanical Turk", "Clickworker" y son los nuevos empleadores invisibles del mundo digital. Por medio de los ordenadores primero, luego de las tablets o los teléfonos inteligentes que nos permiten -y nos exigen- estar conectados y localizables de forma permanente, los trabajadores participan en la realización de obras colectivas desempeñando cada uno su tarea específica. Es el crowdsourcing, crowdworking, a trabajo colaborativo.

Muchos trabajadores y trabajadoras, sobre todo personas jóvenes, frente a las opciones de contratos basura o del paro que no les permiten vidas decentes, recurren a estas nuevas formas de trabajo con entusiasmo, muchas veces sin protección social ni garantía alguna de futuro, porque reivindican el derecho a la libertad y la flexibilidad que les ofrecen esas plataformas: libertad de decidir si quieren o no desempeñar una tarea, de organizarse para mejor conciliar su vida laboral y su vida privada, flexibilidad que les permite aumentar su renta laboral muchas veces insuficiente al ejecutar tareas fuera de la jornada laboral.

Estas plataformas constituyen, además, una competencia desleal con sectores establecidos, como por ejemplo Über o Cabify, con sus chóferes privados que no tienen que pagar licencias ni contribuciones para hacerse con el trabajo de los taxistas, desregularizando el sector afectado.

Dichas plataformas están cimentadas en la precariedad y la economía sumergida; las personas que son "empleadas" de las mismas, en su mayoría jóvenes, están totalmente alejados de los sindicatos.

Como hemos visto, la creación de empleo presenta enormes desafíos de la mano del cambio tecnológico y de la economía digital. Ambos fenómenos van a generar nuevos empleos y a destruir otros. La determinación del sindicato para que no haya un balance perdedor debe ser clave.

Por ello, el 11º Congreso Confederal de USO propone:

- La iniciación de un debate interno en el sindicato sobre el futuro del mercado laboral ante los nuevos retos tecnológicos, en el que establezcamos nuestro posicionamiento, articulemos la adaptación paulatina de la acción sindical a esta realidad y elaboremos propuestas de regulación previa a la creación de estos nuevos puestos de trabajo para presentar a los diferentes gobiernos.

- Para conseguir acercarnos y comunicarnos con los trabajadores y trabajadoras jóvenes, principales empleados de las plataformas digitales, se debe rejuvenecer y dinamizar nuestra organización sindical y adoptar medidas organizativas con el objetivo de conseguir afiliación y representación entre los trabajadores y trabajadoras jóvenes. Debemos incorporar jóvenes sindicalistas a los equipos de trabajo y gestión para conseguir que las propuestas de la USO sean atractivas para las nuevas generaciones de trabajadores.

- USO defenderá el establecimiento de un proceso de transición justa ante los fenómenos de la digitalización y la disrupción tecnológica, de forma que su impacto sobre el empleo y la economía tradicional tenga el menor efecto lesivo hacia las trabajadoras y trabajadores.

D. Por una sociedad más humana, hacia una economía social y solidaria.

En USO somos conscientes, desde nuestros orígenes de la importancia de la economía social y solidaria, puesto que por sus propias características supone un sistema más humano de entender las relaciones económicas.

Las empresas de economía social y solidaria afectadas por la crisis económica han tenido un comportamiento, en general, ejemplar. No destruyen empleo en la medida que lo viene haciendo la economía privada y pública, potencian la empleabilidad de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión, no deslocalizan y mantienen una estrecha vinculación con las necesidades y aspiraciones socioeconómicas del entorno. Si atendemos a los últimos datos del Ministerio de Trabajo, en nuestro país representan el 12,5% del empleo y un 10% del PIB. 2016 se cerró con un total de 2,2 millones de trabajadores en este sector; y, en cuanto a tipo de contrataciones, las indefinidas suponen el 70% frente al 20% de contratación eventual, y los contratos a tiempo completo suponen un 79,9%.

La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social, aprobada por unanimidad por todos los grupos políticos representados en el Congreso para apoyar su reconocimiento, visibilidad y prestigio, no puede quedarse en un mero marco normativo.

Para la USO, es necesaria la creación de planes concretos y medidas que potencien las iniciativas de la economía social y solidaria, que promuevan la creación y el mantenimiento de una economía más responsable y sostenible, apoyados desde las diferentes administraciones, para fomentarla y difundirla en todas sus expresiones. Las licitaciones públicas deben incluir cláusulas sociales que fomenten la inclusión de empresas socialmente responsables, primando a las de economía social y solidaria.

Desde la USO, defendemos la complementariedad del sindicalismo y la economía social y solidaria por los valores que defendemos de primacía de la persona sobre el capital y, muy especialmente porque juntos podemos potenciar un modelo social capaz de enfrentarse al modelo neoliberal.

E. Por la creación de empleo de calidad.

El empleo es elemento central del trabajo digno y, por eso, desde USO exigimos políticas de crecimiento generadoras de actividad económica y la creación de empleo estable y de calidad como única salida a la situación de crisis económica que llevamos padeciendo desde 2008.

Tras el estallido de la crisis, uno de los retos que se planteó la Comunidad Internacional fue el de revisar el modelo económico y el sistema financiero y productivo que la había provocado para evitar su repetición. Los líderes europeos de todo color político, la propia UE, el presidente de los Estados Unidos y otros llegaron a plantearse la necesidad de refundar el capitalismo. Nueve años después, asistimos a un retorno de las claves que provocaron la terrible crisis económica de la que aún no hemos salido.

En los últimos años se ha producido un descenso de la tasa de desempleo basada en la contratación estacional, precaria, temporal, a tiempo parcial, de baja calidad y con una gran rotación, que se centra, principalmente, en el sector servicios y en la construcción, hasta el punto de que se están elevando voces advirtiendo de la creación de una nueva burbuja inmobiliaria.

La USO considera que para la generación de empleo es necesario un cambio radical en las políticas de recorte y austeridad a nivel nacional y europeo, en consonancia con lo defendido por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la que formamos parte.

Para la USO, la lucha contra el paro sigue siendo hoy una prioridad por los niveles generados por la crisis

económica, insoportables para la clase trabajadora y la sociedad en su conjunto. Para nuestro sindicato, la lucha por la creación de una adecuada política de creación de puestos de trabajo constituye un eje permanente de acción.

Las medidas de ajuste; la falta de crédito de PYMES y autónomos; el abaratamiento y facilitación del despido; y la bonificación de contratos precarios en la contratación no son las salidas a esta situación de destrucción de empleo.

Para ello, apostamos por un cambio profundo en nuestro modelo productivo, la potenciación de la capacidad innovadora de nuestro país y la humanización de las relaciones económicas.

Por ello, el 11º Congreso Confederal de USO propone:

- La aplicación de un plan de estímulo económico y por el empleo a nivel nacional, dotado económicamente con el 1,5% del PIB anual.
- La configuración de un plan estratégico para la industria, de forma que esta alcance, como mínimo, un 20% de PIB.
- La apuesta a nivel europeo por un cambio de política económica hacia el crecimiento y el estímulo económico para la creación de empleo.
- Junto con la CES, proponemos la puesta en marcha de un Programa de Recuperación Europeo, financiado con un potente paquete de inversión por valor del 2% del PIB europeo anual, con el objetivo central de impulsar la creación de empleo, destinándolo a planes de innovación e investigación, energías renovables, la formación de los trabajadores y trabajadoras, el sector público y los servicios sociales. En coherencia con nuestra propuesta fiscal contenida en esta Resolución General, la financiación de este programa se realizaría con cargo a un fondo constituido con las aportaciones del Impuesto de Transacciones Financieras, del Impuesto sobre las Grandes Fortunas o Patrimonios, del Impuesto sobre la Renta Europeo y de la emisión de obligaciones a largo plazo avaladas por el Banco Central Europeo (eurobonos).
- La propuesta de este paquete inversor es compatible con la segunda fase del denominado Plan de Inversiones Juncker, al proceder de distintas fuentes de financiación.
- Políticas activas de empleo y reciclaje de personas paradas de larga duración, con especial atención a personas jóvenes desempleadas sin cualificación y a los mayores de 45 años.
- Políticas de planificación y financiación para la creación de nuevas empresas en zonas de alta degradación industrial o donde toda la economía de la comunidad dependa de una sola actividad abocada al cierre.
- La ruptura de la dualidad en nuestro mercado laboral, apostando por el empleo estable y la calidad en la contratación.
- La creación de empleo cualificado para frenar la sangría de la "fuga de cerebros" y aprovechar el capital humano de jóvenes con alta cualificación que todavía se ven abocados a emigrar y aportar su conocimiento en otros países.
- Exigir la creación de políticas de retorno para las personas que emigraron en busca de trabajo y desean regresar al país.
- Una mayor actuación de las Administraciones Públicas en la lucha contra la precariedad laboral, el empleo sumergido, el fraude en la figura del autónomo económicamente dependiente, la discriminación y los abusos en las subcontrataciones, así como en la actuación de las ETT.

Luis Deleito, secretario general de la FEP-USO.

F. Por el Trabajo Decente.

USO defiende un desarrollo económico que garantice la distribución equitativa de la riqueza y que elimine las jornadas de trabajo abusivas y la precariedad laboral. Con la aprobación de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, rechazada enérgicamente por la USO, se ha dado un vuelco a las relaciones laborales, provocando un recorte extraordinario en derechos laborales y sindicales

Las reducciones y congelaciones salariales, así como el desempleo, nos están llevando a que la distribución

de la riqueza sea cada vez menos equitativa. Así, se ha producido la transformación del reparto de la renta en nuestro país, variando la distribución de la riqueza.

La USO apuesta por el "Trabajo Decente" en base a la aplicación de los objetivos estratégicos de la OIT: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal, al tiempo que luchamos por dignificar el empleo y el salario. Elementos éstos imprescindibles y complementarios para el desarrollo económico y democrático de cualquier país.

Además, el Trabajo Decente es clave para el éxito de la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el desarrollo. No en vano, éste ha sido por primera vez declarado dentro del Objetivo nº 8 de Desarrollo Sostenible. Sólo con Trabajo Decente será posible alcanzar los otros 17 objetivos (ODS) para transformar nuestro mundo.

La USO, hoy más que nunca, 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 la actuación enérgica de la CSI y de la CES de las que formamos parte, para ser capaces de contraponer la lógica del Pleno Empleo, digno y con derechos, al beneficio empresarial a cualquier costa y a las políticas gubernamentales de recorte de derechos laborales y sindicales.

Para ello, son imprescindibles campañas como el reciente plan de acción de la CES, "Por un aumento de los salarios", que propone que los aumentos salariales son esenciales, tanto para los trabajadores del sector público como del privado, y deben ser la primera prioridad tanto europea como nacional. Mientras que las ganancias corporativas y el valor para los accionistas superan los niveles anteriores a la crisis, los salarios se han quedado estancados o han bajado y los salarios reales están a la zaga de la productividad.

La USO se ha opuesto siempre, y seguirá confrontando con las propuestas y políticas de recorte de derechos laborales. Por ello, nos oponemos frontalmente tanto a la Reforma Laboral como al RDL 20/2012; que supone una extensión de las medidas lesivas de la Reforma en las Administraciones Públicas.

Esta normativa en materia laboral es fruto de una política antisocial que únicamente propone como solución a esta situación de crisis económica la desregulación de las relaciones laborales, el abaratamiento y la descausalización del despido, la modificación unilateral por parte de la empresa de las condiciones de trabajo, la precarización en la contratación y la inestabilidad en el empleo.

Por estos argumentos, el 11º Congreso Confederal de USO propone:

- Una política laboral garante del cumplimiento en España de todos los estándares de las normas internacionales del trabajo aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Una política laboral basada en el concepto de "Trabajo Decente" establecido por la OIT, que resume las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras durante su vida laboral, y que significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan a sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres.

- Una visión global en la que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible efectivamente coloque el Trabajo Decente para todos y el mandato de la OIT y el objetivo de la justicia social, en el centro de las políticas para un desarrollo y un crecimiento sostenibles e inclusivos.

- Una política económica que asegure el desarrollo sostenible, que potencie la investigación y la innovación, orientada a la creación de empleo estable y de calidad, a 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.

- La creación de empleo estable de calidad e indefinido. 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.

- La derogación de las dos últimas reformas laborales: la Ley 35/2010 y la Ley 3/2012, ambas de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Dotar a la Inspección de Trabajo de medios humanos y económicos suficientes para poder realizar su labor de manera ágil y efectiva.

- Denunciar el abuso en los contratos en formación, tiempos parciales, el uso abusivo de prácticas no laborales, las irregularidades en los procesos de subcontratación, la figura fraudulenta del falso autónomo, etc.

- Apostar por una reforma de los modelos de contratación, erradicando las diferentes modalidades de contratación temporal precarias, a partir de la definición de las razones objetivas de la temporalidad, y reforzando el principio de causalidad de los mismos.

- Denunciar las situaciones irregulares de encadenamiento de contratos temporales. Debe garantizarse la igualdad de derechos de los trabajadores temporales, tanto en materia salarial como en el conjunto de condiciones laborales o mejoras sociales que establezcan los Convenios Colectivos.

- Potenciar la contratación estable y de calidad de las personas especialmente vulnerables y más golpeadas por la precariedad y el desempleo: jóvenes, parados de larga duración, mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, etc.

- Exigir el empleo digno y estable en las Administraciones Públicas, donde debe elevarse la tasa de reposición de efectivos y que la Oferta de Empleo Público recoja las vacantes reales.

- Realizar un trabajo de denuncia incesante contra la explotación, la precariedad y la economía sumergida y, a través de la negociación y la acción sindical, luchar por la igualdad.

- Luchar por la equiparación de las condiciones y derechos laborales del colectivo de empleadas y empleados domésticos, promoviendo la ratificación por el Parlamento español del Convenio nº 189 de la OIT. Así como favorecer la integración y participación de dicho sector dentro de la Organización.

- Realizar una acción continuada de denuncia en procesos irregulares, abusivos o sin causa de modificación sustancial, movilidad geográfica, funcional, despidos colectivos, ERTES e inaplicaciones de convenios colectivos.

- 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.

- Dotar de estabilidad laboral y cobertura social a las actuales formas de iniciarse en la actividad investigadora.

- La actual situación de inestabilidad y precariedad agrava las posibles consecuencias en la salud psíquica y física de los trabajadores y trabajadoras. Hemos de exigir el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos, realizar propuestas que mejoren los sistemas organizativos. Poner especial atención a la prevención de los riesgos psicosociales, etc.

- Luchar para que las Administraciones Públicas se hagan efectivamente responsables de la calidad del servicio prestado a la ciudadanía y de las condiciones laborales de los trabajadores de las subcontratas, a través de la elaboración de pliegos de condiciones que salvaguarden ambas y el control real de los contratos que se prestan.

- Denunciar públicamente a aquellas Administraciones y a sus responsables políticos que permitan, por activa o por pasiva, la explotación de los trabajadores a su cargo como cómplices necesarios para que esto ocurra.

G. Por la justicia fiscal en España.

El sistema impositivo es la base del sostenimiento de cualquier sociedad moderna y está íntimamente entrelazado con el papel que queremos que cumpla el Estado. No podemos olvidar que cualquier medida que queramos adoptar tiene un coste y que este coste hay que financiarlo de alguna manera. El recurso a la financiación externa –deuda pública- se está demostrando como un callejón sin salida a corto, medio y largo plazo. Por ello, cada vez más debemos reflexionar sobre el esfuerzo que debemos realizar para sostener el modelo de Estado Social que queremos tener, estableciendo unas reglas claras y eficaces para repartir dicho esfuerzo entre toda la ciudadanía.

La política fiscal, en su doble vertiente de ingreso y gasto, es uno de los principales mecanismos con los que cuenta el Estado para poder paliar la desigualdad que genera el sistema económico vigente. Desde la perspectiva del gasto o inversión pública, porque financia las políticas sociales que permiten aliviar la situación de las personas menos favorecidas y alentar la igualdad de oportunidades. Para ello, la suficiencia del sistema ha de garantizar la estabilidad del conjunto de inversión y gasto público sobre el que sustenta el modelo de estado de bienestar de nuestro país, de tal forma que las políticas sociales queden aseguradas.

A juicio de la USO, los principios que deben regir el sistema tributario español en la actualidad son los siguientes:

Suficiencia: El sistema tributario debe ser suficiente para cubrir los gastos que una sociedad estima que debe soportar el Estado, sin depender de las condiciones del exterior. No existe independencia y libertad frente al exterior sin asumir nuestra responsabilidad en el pago de nuestros gastos.

Eficacia: El sistema tributario debe ser eficaz al recaudar. Cuantos más objetivos secundarios tenga el sistema, menos eficaz será en su misión principal.

Eficiencia: Cuanto más sencillo sea el sistema, más eficiente será, al existir menos posibilidades de defraudar o planificar agresivamente. La complejidad de un sistema solo genera réditos a los expertos que aplican el mismo, generando ineficiencias en el conjunto de la economía y una percepción de injusticia e inseguridad jurídica en los contribuyentes.

Equidad / justicia: El esfuerzo debe recaer sobre toda la ciudadanía, sin desigualdades por el territorio donde residan. La única variable a tener en cuenta para el sostenimiento de los gastos públicos debería ser la capacidad económica del contribuyente, de modo que quien más capacidad tenga contribuya más (progresividad).

Para la USO, el actual sistema fiscal español no cumple debidamente con ninguno de estos requisitos.

[1] España es el segundo país de la UE, solo superado por Irlanda, que más gasto público recortó entre los años 2012 y 2015. En el año 2016, el gasto público alcanzó el 43,3% del PIB, mientras que en 2012 el gasto del Estado suponía un 48% más que sus ingresos. Esta descompensación ataca de raíz el principio de suficiencia.

Nuestro sistema tributario tiene incontables beneficios fiscales, facilitando que España recaude por debajo de la media europea tanto en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas -7,4% del PIB frente al 9,4% de la UE-, como en el Impuesto sobre Sociedades -2,4% del PIB, una décima menos del 2,5% de lo que se recauda en la UE y en la Eurozona [1] -, siendo nuestros tipos marginales los más altos del mundo: 52% en el IRPF, llegando al 56% en algunas CCAA -la media de la OCDE está en el 41,5%-, y 30% en el IS -la media de la OCDE está en el 25%-. La única explicación es que las bases tributarias escapan a tributación y los beneficios fiscales reducen la tributación efectiva. Por ello, el sistema tributario español no es eficaz.

Además, nuestro sistema tributario es extremadamente complicado, con un legislador estatal y 17 Comunidades Autónomas con potestades legislativas en materia fiscal (sin contar las potestades regulatorias de los entes locales sobre los impuestos y tasas que les son propios), los cuales modifican la normativa tributaria constantemente. La inseguridad jurídica en materia fiscal desincentiva la inversión y aumenta las posibilidades de fraude. Así, nuestro sistema impositivo no es eficiente.

Nuestros impuestos contienen innumerables normas que atacan de frente la equidad en el reparto de las cargas tributarias. ¿Por qué existen los beneficios fiscales a los planes de pensiones si es una medida totalmente regresiva? ¿Por qué a igualdad de aportaciones supone mayor beneficio cuanto mayor sea la renta? ¿Qué argumento tributario existe para defender la aplicación de esquemas como el taxlease, que permiten a multinacionales pagar menos impuestos en España por el mero hecho de invertir? Nuestro sistema fiscal esconde muchas trampas que desvirtúan cualquier criterio coherente de reparto equitativo de las cargas tributarias. De modo que nuestro sistema impositivo no es justo.

Con el fin de establecer las bases de un sistema impositivo moderno que cumpla con los objetivos antes señalados, la USO propone un programa de reformas fiscales de amplio calado que iguale el gravamen y las deducciones de todos los contribuyentes, sea cual sea la Comunidad Autónoma donde se resida, y evite la desigualdad en el reparto de las cargas tributarias, concretando estas reformas en los siguientes impuestos:

1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

- Unificar los sistemas de tributación por rentas del trabajo y por rentas del capital, y establecer una escala de gravamen común, llevando los tipos

[1] Datos Eurostat 2015. Pese a la rebaja fiscal del tipo de Sociedades en 2015, los ingresos aumentaron frente a 2014 en cuatro décimas del PIB debido a que las empresas cosecharon unos beneficios récord en 2015, de hasta 209.361 millones en resultado contable positivo.

marginales a un tramo ligeramente superior a la media de la OCDE, en el entorno del 45%.

- Establecer un nuevo tramo para rentas superiores a 60.000 €. La propuesta se concreta en establecer un tipo estatal del 21,50% para el tramo de rentas superiores a 60.000 € y hasta los 120.000 €, y un nuevo tramo a partir de los 120.000 € cuyo tipo estatal aplicable fuera el 24,50%. Complementariamente, habría que sumar el tipo autonómico con un arco menor, evitando diferencias en la presión fiscal.

- Establecer el mínimo exento de tributación y de retenciones por rentas de trabajo en el valor del Salario Mínimo Interprofesional.

- Eliminar el régimen de estimación objetiva por "módulos" del IRPF para trabajadoras y trabajadores autónomos, por ser un modelo de simplificación fiscal ineficiente y generador de fraude fiscal recurrente.

- Eliminar la reducción por aportación a planes de pensiones, medida totalmente regresiva aplicada principalmente por los contribuyentes de rentas elevadas y que beneficia en mayor proporción, a igualdad de aportación, a quien más rentas obtiene. Por tanto, suprimir la inclusión de una nueva deducción que incentiva la inversión en planes de pensiones a los mayores de 65 años de las ganancias obtenidas de transmisiones patrimoniales.

- Mantener la actual reducción genérica. Se establece una deducción genérica de 2.000 euros en los ingresos por trabajo, que lógicamente hay que justificar sobre el gasto real realizado. Actualmente, esta reducción sobre los ingresos íntegros del trabajo es de 2.652 euros de manera general y el doble para personas desempleadas -que se desplazan fuera de su localidad-, que pasa a 2.000 euros. Por tanto, debería mantenerse la anterior deducción.

- Mantener la actual tributación por alquileres de vivienda e ingresos irregulares: se disminuye la reducción sobre el rendimiento neto reducido de alquileres de viviendas del 60% al 50%. También desaparece la reducción del 100% para alquileres a jóvenes menores de 35 años con bajos ingresos. Si queremos potenciar el alquiler como opción, esta no parece que sea una medida incentivadora.

- Se disminuye al 30% la reducción por ingresos con periodos de generación superior al año e ingresos irregulares. Actualmente, dicha reducción está en el 40%. Debería mantenerse la actual.

- Igualar el gravamen y las deducciones de todos los contribuyentes, sea cual sea la Comunidad Autónoma donde se resida, evitando la desigualdad en el reparto de las cargas tributarias.

2. Impuesto sobre Sociedades (IS).

- Establecer el tipo de gravamen general al 25% y el de PYMES al 20% con carácter general y eliminación de todas las deducciones y bonificaciones fiscales para incentivar determinadas actividades,

acercando el tipo efectivo de gravamen al tipo nominal. Esta medida generaría una simplificación del sistema, pudiendo incrementar la tributación real.

- En particular, eliminar los regímenes fiscales que generan beneficios fiscales sectoriales sin efectos en el interés general, o que afectan a la toma de decisiones empresariales por motivos únicamente fiscales.

3. Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA).

- Reimplantación de un gravamen mayor sobre los artículos de lujo recuperando el tipo impositivo del 33%.
- Revisar a la baja los tipos de determinados bienes y servicios. Así, por ejemplo, el transporte público colectivo tendría el tipo superreducido.
- Aplicar el tipo superreducido a los bienes que son esenciales para el mantenimiento de unas mínimas condiciones de vida: electricidad, gas, agua y los productos sanitarios de primera necesidad.
- Reducir el IVA general para impulsar la demanda interna.

4. Nuevo impuesto sobre la riqueza.

- Eliminación del actual Impuesto sobre el Patrimonio y creación de un impuesto unificado para todo el Estado español sobre la riqueza que sirva de control antifraude y mejore la progresividad del sistema (la riqueza es un saldo de difícil ocultación, mientras que la renta es un flujo que puede planificarse temporal o geográficamente).
- Reducción general de los tipos de gravamen marginales hasta el rango del 0,4-0,5% para evitar la descapitalización patrimonial de los patrimonios ilíquidos (empresas familiares, patrimonios inmobiliarios) y eliminación/limitación correlativa de beneficios fiscales de difícil aplicación y control (exención sobre empresa familiar, límite conjunto IRPF-IP).
- Supresión del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, para evitar el abuso que supone el doble pago sobre las propiedades mobiliarias e inmobiliarias que pasan de padres a hijos. Los padres pagan en vida y los hijos tras el fallecimiento. Conllevando en muchos casos la renuncia a la sucesión o de la donación por no poder afrontar el pago del impuesto.

5. Lucha contra el fraude.

Si bien existen diferentes estimaciones del volumen de fraude fiscal en España -desde el 14% al 25% del PIB-, es indudable que una lucha por todos los medios contra esta lacra debe ser la punta de lanza de un sistema más justo que permita recaudar eficazmente.

Con este fin, USO propone la adopción de las siguientes medidas:

- Aumento de los recursos humanos y materiales para la lucha contra el fraude por parte de la Agencia Tributaria.
- Efectuar un plan especial de inspección de carácter continuo de los y las representantes políticos, de sus partidos, de organizaciones sindicales y empresariales.
- Efectuar un seguimiento patrimonial especial por la AEAT de las personas condenadas por corrupción.
- Potenciación de la revisión tributaria de las operaciones vinculadas para evitar la deslocalización internacional de bases imponibles.
- Reforzar la denuncia pública en materia fiscal.
- Potenciar la Fiscalía Anticorrupción, incrementando sus recursos. Configurar a ciertas unidades de inspección tributaria como órganos dependientes del Poder Judicial, con el fin de ligar su dependencia directa de los Tribunales y no de la Administración (esencial en la investigación de determinadas personalidades o cargos políticos).
- Creación de base de datos tributaria única a nivel estatal, aunque de uso compartido por las diferentes administraciones. Prohibición de creación de bases de datos con carácter tributario en las Comunidades Autónomas y entidades locales, para evitar la dispersión de la información y promover la cooperación interterritorial.
- Coordinación internacional para la erradicación de paraísos fiscales y territorios de baja o nula tributación en el entorno de la UE (islas del Canal de la Mancha, Gibraltar, Isla de Man). Eliminación de cualquier privilegio de secreto bancario en el entorno de la UE.
- Coordinación internacional para el intercambio automatizado de información fiscal y financiera entre administraciones tributarias.
- Elevar la prescripción tributaria tanto en el ámbito administrativo como en el penal hasta los 10 años.

- Reducir significativamente el límite a partir del cual se considera delito fiscal, incrementar las penas considerablemente para que impliquen entrada efectiva en prisión para quienes defrauden y eliminar la excepción de responsabilidad por el pago de lo defraudado (eximente de responsabilidad penal), convirtiéndolo en un atenuante. Limitar esta excepción a los pagos realizados antes del comienzo de cualquier actividad administrativa y no al comienzo de la actividad de la jurisdicción penal.

- Simplificar los procedimientos y actuaciones de revisión tributaria evitando formalismos innecesarios.

6. Coordinación de la política fiscal autonómica.

Fijación en el Consejo de Política Fiscal y Financiera de unas reglas de máximos y mínimos de deducciones, exenciones y reducciones, para su traslación a la Ley sobre impuestos autonómicos, a fin de evitar una planificación fiscal agresiva, evitando la desigualdad en el reparto de las cargas tributarias.

H. Por un sistema fiscal común en la Unión Europea.

La competencia fiscal a la baja entre los Estados miembros de la UE, sobre todo en el Impuesto de Sociedades, es una contradicción inconcebible en el modelo de mercado único europeo. Además de dañar la recaudación nacional para financiar servicios públicos y grandes inversiones, está sirviendo para promocionar la planificación fiscal agresiva de las multinacionales que cotizan finalmente con tipos exiguos.

Un sistema fiscal propiamente europeo, además de permitir un avance significativo de todas las políticas evitando la competencia desleal a la baja, reforzaría el sentido de pertenencia de la ciudadanía a una entidad común supranacional.

Actualmente, cada país europeo puede tener una fiscalidad independiente, si bien es cierto que hay límites muy precisos, dependiendo de determinados parámetros macroeconómicos (déficit, deuda pública, etc.). En Europa hay tenues pasos de armonización fiscal, como la definición de una base imponible común en el Impuesto de Sociedades o en las normas del IVA. Lamentablemente, el acuerdo de cooperación reforzada para implementar el Impuesto sobre las Transacciones Financieras alcanzado entre varios países, entre ellos España, ha sido pospuesto en función de las negociaciones sobre el Brexit.

Para USO, en coherencia con su propuesta para avanzar en una mayor integración y cohesión de la Unión Europea, consideramos que hay que reforzar ese camino ligando la financiación de la Unión a una verdadera fiscalidad europea.

Por ello, reclamamos:

- La armonización del Impuesto de Sociedades, especialmente en la Eurozona, con un tipo efectivo mínimo de gravamen general del 25%, y del 20% para Pymes.

- La implantación de un nuevo impuesto sobre la renta propiamente europeo, con un tipo medio del

1%, como expresión fiscal de la construcción solidaria de una Unión Europea que proporcionaría ingresos a favor de fuertes programas de inversión y cohesión social europea. Esto se detraería de la carga impositiva que recauda el Estado por IRPF.

- La lucha contra los paraísos fiscales y los centros financieros offshore, empezando por los territorios próximos a la UE en los que se utiliza la política comercial e institucional, y también con los territorios dependientes de los mismos Estados europeos, como antiguas colonias o islas. Es preciso también eliminar las salvedades que hacen que Estados miembros tengan opacidad y actúen de facto como paraísos fiscales.

- Un nuevo impuesto europeo sobre el patrimonio o las grandes fortunas que evite la movilidad artificial de los residentes.

- Coordinación internacional para la fiscalización de los precios de transferencia de las multinacionales, evitando que se utilicen dichos precios arbitrariamente para realizar ingeniería fiscal.

- Un porcentaje de la recaudación del nuevo Impuesto sobre las Transacciones Financieras debe utilizarse en programas europeos una vez entre en vigor.

I. Por una democracia más transparente y participativa.

Según diferentes informes y encuestas sobre la democracia española, la mayor parte de la ciudadanía se muestra insatisfecha con el modelo político, económico y social de los últimos años. Hay una gran desafección hacia la clase política; la aparición de nuevos partidos dentro del ámbito político ha roto con el bipartidismo. No obstante, queda patente que es necesario adaptar el funcionamiento de las instituciones para no caer en el inmovilismo y el bloqueo en el que nos hemos visto inmersos el último año; es decir, garantizar el funcionamiento efectivo del sistema acogiendo los últimos cambios.

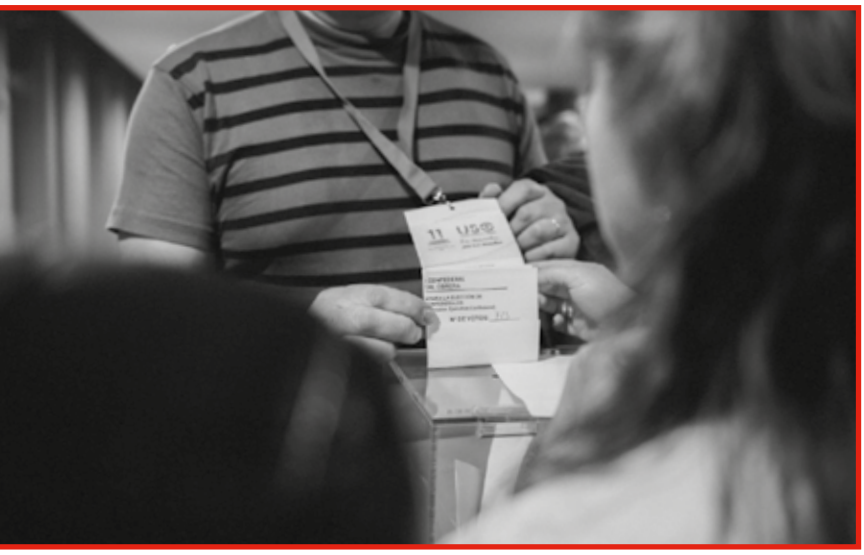
Las últimas normas, como la Ley 19/2013 de Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, no han sido, en absoluto, efectivas. Por el contrario, la percepción de la ciudadanía es que la corrupción entre los responsables políticos y sindicales ha crecido desde el inicio de la crisis, y se ha hecho evidente con los datos de estos últimos años. Según el Consejo General del Poder Judicial, 1.378 responsables públicos están implicados en delitos de corrupción de distinta índole. Entre julio de 2015 y septiembre de 2016, los Tribunales españoles han procesado un total de 166 casos, siendo condenadas 399 personas, y solo 87 están encarceladas.

También existen 17.000 cargos públicos aforados, que gozan de cierta inmunidad procesal y no pueden ser juzgados por los Tribunales ordinarios. Todo esto hace que la sociedad española tenga una visión de una clase política corrupta que se ha beneficiado personalmente y de una justicia muy politizada, siendo necesario establecer normas más claras y efectivas.

Otra de las normas que ha creado gran controversia es la Ley Orgánica 14/2015, Ley de Seguridad Ciudadana (conocida como "Ley Mordaza"), que aumenta el número de infracciones y agrava las sanciones. Según un informe de Jueces para la Democracia, nos hallamos ante una ley que atenta contra los derechos fundamentales, criminaliza la protesta ciudadana pacífica y asienta las bases de un estado policial al procurar una sobreprotección de los cuerpos de seguridad, lo que puede ocasionar que gocen de impunidad ante ciertas actuaciones y, en definitiva, coarta el derecho a la información y la libertad de expresión. Solo en los primeros seis meses de vigencia de esta ley, se han impuesto 40.000 sanciones administrativas, lo que hace de la ley un potente instrumento recaudatorio. Se han propuesto varias modificaciones en el Congreso para paliar los efectos antidemocráticos de esta norma, aunque realmente solo repercuten en la cuantía de las sanciones, y no en garantizar el ejercicio de nuestros derechos.

Desde USO, proponemos una serie de actuaciones para que la mayoría de la ciudadanía recupere la confianza en las instituciones, los partidos políticos y las organizaciones sociales:

- Un cambio de la actual normativa electoral en la que las organizaciones políticas y sindicales que hoy se consideran minoritarias puedan competir en igualdad de condiciones y que los resultados



de los procesos electorales y el cómputo de los mismos no les penalice, pudiendo legitimarse las organizaciones sindicales de manera más representativa con el mismo porcentaje que los partidos políticos.

- Que el origen y el destino de los recursos económicos de las Organizaciones Políticas, Sindicales y Sociales sean ejemplares y transparentes, y gestionados bajo criterios de prudencia y austeridad.

- Reformar la Administración de Justicia para que pueda actuar con independencia, rapidez, eficacia y calidad, dotándola con los recursos necesarios para su consecución.

- Reformar el sistema financiero para someterlo a las necesidades de la economía productiva y al servicio del bienestar de las personas.

- Suspender del ejercicio del cargo político, cargo sindical, cargo empresarial o cargo en organización social a quien se encuentre en calidad de investigado en un procedimiento penal por delitos de corrupción, violencia de género, o contra los derechos humanos o los derechos fundamentales, desde el momento en que se dicte el auto decretando la apertura de juicio oral.

- Las Administraciones públicas regularán la protección y garantías para los empleados públicos, trabajadores y ciudadanía que denuncie situaciones de corrupción, prácticas contrarias a la regulación legal que pudieran causar un perjuicio a las arcas públicas y/o a las organizaciones sociales.

- Modificar la Ley Electoral para que las personas que se encuentren procesadas o investigadas imputadas en un procedimiento penal no puedan presentarse como candidatos a las elecciones generales, autonómicas y municipales en las listas de ningún partido.

- Reformar el Código Penal endureciendo las penas para aquellos cargos públicos que cometan delitos contra la hacienda y el patrimonio público.

- Eliminación de las prebendas salariales o económicas, pensiones vitalicias, generadoras de desigualdad social, fomentando así que la política sea algo vocacional y al servicio de la sociedad y no una fuente de privilegios, evitando la acumulación de cargos remunerados.

- La clase política debe obtener una remuneración salarial justa y acorde con sus responsabilidades, para que también la política esté al alcance de todos los ciudadanos.

- Reformar la Ley de Transparencia Económica y Buen Gobierno para dotarla de efectividad y que pueda cumplir con su razón de ser.

- Derogación de normas que atentan contra los derechos fundamentales, como la actual Ley de Seguridad Ciudadana.

J. Por la defensa del sistema público de protección social.

La USO se reafirma ahora, más que nunca, en la defensa de un sistema público de protección social de carácter universal como modelo garante de igualdad, justicia, derechos individuales y colectivos. Un sistema que blinde una educación y una sanidad universales, de calidad y gratuitas, servicios sociales efectivos, pensiones dignas y prestaciones sociales solidarias y suficientes, derecho a una vivienda digna, a servicios básicos de suministro de energía y salubridad elemental, atención a la dependencia, y protección frente a la pobreza y exclusión social.

Nuestra convivencia social está fundamentada en un Sistema Público de Seguridad y Protección Social de reparto solidario, que hace que nuestra sociedad sea más humana. Por ello, la USO reitera su posición de defensa de un modelo tan constantemente agredido, cuestionado interesadamente y amenazado, así como su oposición frontal a las políticas de recortes y de privatización que quebrantan los supuestos máximos de equidad y redistribución social y, por tanto, la columna vertebral misma de una sociedad justa y solidaria.

El gasto público en España supone el 43,6% del PIB, frente al 48,1% de la media europea. A pesar de la recuperación económica, en los últimos años apenas se han producido incrementos relevantes en gasto social que permitan recuperar las pérdidas que han supuesto los recortes aplicados desde 2013. En 2015, se comenzó a recuperar esta inversión, aunque de manera insuficiente.

La supuesta recuperación económica no se traduce en una recuperación generalizada en cuanto a bienestar, no hay una oportunidad de mejora para la mayoría social, para los sectores menos favorecidos. Es un hecho la instalación de la desigualdad social generada por el elevado desempleo, la precariedad laboral y la ineficacia del sistema de protección social. El índice de desigualdad en España está muy por encima de la media europea, no hay una mejoría social, y desde Bruselas se advierte de los altos niveles de desigualdad, exclusión social y pobreza.

Resulta alarmante la aparición de personas trabajadoras empobrecidas, debido a la situación del mercado laboral y a las consecuencias de la crisis. El último informe sobre el Estado Social de la Nación, desarrollado por la Asociación de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales, arroja cifras devastadoras: más de 5 millones de personas tienen dificultad para hacer frente a los gastos de vivienda y suministros básicos, 10 millones de personas sufren la pobreza energética y más de un millón no pueden alimentarse adecuadamente.

La USO mantiene inquebrantable su defensa de los servicios públicos acorde con el modelo social europeo; ello frente a las privatizaciones masivas sin análisis previo de eficiencia 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. Para ello, nos ratificamos en el mantenimiento de la caja única de la Seguridad Social.

Apostamos por una consideración del Estado del Bienestar como una inversión, y no como un gasto cuestionable en función de las circunstancias; como un motor imprescindible creador de riqueza y generador de empleo.

El Estado de Bienestar en España 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:

- 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 urgente que se profundice 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 los últimos años, 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.

- Promover un pacto social para la reforma del sistema político y económico que se adapte a la realidad de la sociedad, con medidas destinadas a la recuperación y consolidación del Estado del Bienestar. En la defensa del Estado Social tenemos el deber de tratar de sumar esfuerzos con otras fuerzas sindicales, movimientos sociales y organizaciones civiles. Se hace hoy imprescindible un diálogo fluido y una colaboración directa, si fuera el caso, en aquellas iniciativas, foros y reivindicaciones concretas acordes con nuestros valores, objetivos e intereses.

- La reestructuración del sistema financiero ha costado a la sociedad española, hasta el cierre de 2016 y conforme a los datos del Banco de España, más de 62.000 millones de euros.

  El Estado, por ahora, no ha conseguido recuperar ni un 10% de los importes prestados a la banca, asumiendo postulados financieros de que las ayudas prestadas son imposibles de recuperar. USO exige al gobierno de España que recupere el importe íntegro del rescate al sistema financiero.

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

- Junto a la CES, instamos a la Unión Europea a incorporar con celeridad políticas que mejoren las condiciones de vida y de trabajo, los servicios públicos de calidad, la protección social, que garantice un sistema público de pensiones justas y sostenibles, la introducción de una Renta Social Mínima en todos los Estados miembros sobre la base de principios comunes europeos, así como una política industrial que promueva una transición equilibrada hacia un modelo de desarrollo sostenible. Estas políticas ayudarán a desarrollar la confianza en un futuro común.

K. Por la regeneración del marco sindical y por un Diálogo Social alternativo.

Para la USO, la negociación y acuerdos en las reformas estratégicas requieren consensos de amplia base social, para lo cual resulta imprescindible un cambio radical del actual modelo de diálogo social

por otro más plural, transparente y en el que imperen las políticas de estado para relanzar la economía productiva en España, desterrando de toda concertación la más mínima sombra de contrapartidas y financiación de los agentes concertantes.

Tras una legislatura pasada de aplastante mayoría en la que el Partido Popular gobernaba a golpe de Real Decreto, sin ningún tipo de interlocución, la nueva realidad política ha obligado a la reactivación del diálogo social tripartito, con unas negociaciones de CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, en las que se ha vuelto a las opacas y excluyentes dinámicas previas a la crisis.

Sin un cambio legislativo en materia de elecciones sindicales y una modificación sustancial de la LOLS, no habrá democracia real en el marco sindical en nuestro país. Hoy en día, los dos bendecidos como "mayoritarios" ostentan apenas el 68% de la representación de este país; sin embargo, representan en exclusividad institucionalmente a trabajadores, desempleados, pensionistas… sin duda, una aberración democrática.

El 11º Congreso Confederal de USO reclama un modelo alternativo de diálogo social:

- La USO reclama la apertura de un Diálogo Social alternativo al fracasado modelo actual, como instrumento constructivo plural de aportación y propuesta, en el que entiende que se debe dar cabida 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, solicitando una revisión total de la sectaria y excluyente Ley Orgánica de Libertad Sindical.

- El Diálogo Social debe asentarse y ser contemplado normativa o legislativamente en término de mínimos, en ningún caso socavando la libertad de la RLT de negociación y acuerdo a nivel de empresa o sectorial.

- La USO reclama un Diálogo Social transparente y participativo, en el que primen los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras por encima del de las organizaciones, en el que la ciudadanía conozca con claridad qué se está negociando, en qué términos y sus consecuencias.

- Las soluciones a la crisis no pueden recaer exclusivamente sobre las espaldas de la población trabajadora. Desde la USO, 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 y del empleo, y que garanticen la protección social de los trabajadores.

IV. En marcha, con nuestras propuestas para la Cohesión Social.

A. Educación para un futuro de esperanza.

El sistema educativo español es esencial para nuestro Estado Social y de Derecho, pues de su buen funcionamiento resulta la formación que reciben nuestros jóvenes, con la convicción de que de ella dependen, en gran medida, tanto el bienestar individual como el colectivo de toda la ciudadanía.

Inmersos todavía en los efectos de una profunda crisis económica, los presupuestos en educación han conocido desde el año 2010 importantes recortes salariales y restricciones financieras que han afectado por igual al profesorado de la escuela pública y concertada.

USO defiende el derecho a la educación de todos y todas, tal y como aparece en el apartado "1" del artículo 27 de la Constitución, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y el Convenio Europeo de Derechos Humanos en su Protocolo Adicional. Un modelo abierto a todos y todas.

Mientras que en la actualidad la mayoría de los sindicatos apuestan por un modelo educativo limitado, ya sea este público o privado, y a lo sumo toleran el otro como un mal menor, USO defiende una postura más ajustada a la realidad de nuestra sociedad; la pluralidad y la complementariedad de los centros públicos, privados y concertados. Esta defensa de la complementariedad se concreta en que para nuestro sindicato solo existen trabajadores y trabajadoras, sin diferenciar ni discriminar.

Para USO, la educación es un servicio esencial y de interés social y público. Por ello, las Administraciones tienen el deber de garantizar la efectividad del derecho a la educación, facilitando todos los medios necesarios para su ejercicio. Ello implica la dotación de plazas escolares en la red pública y la gratuidad de las mismas en los centros concertados, en función de la demanda social y de las necesidades de escolarización.

La escuela de una sociedad plural y democrática que fundamenta su convivencia sobre los valores de la tolerancia y la participación, debe ser un reflejo espontáneo y libre de su propia realidad. Debe existir una correspondencia entre la sociedad y la escuela. Una educación desarrollada mediante un modelo único anularía notablemente la variedad y pluralidad social, y rebajaría la calidad democrática del país. Por ello, la escuela más adecuada para esta sociedad debe ser una escuela también plural, gratuita y universal, que fomente los valores de la tolerancia y la participación.

La USO reivindica a su vez:

- La defensa de todos los trabajadores y trabajadores de la enseñanza con independencia del tipo de centro en el que desarrollen su actividad, y que sean considerados en igualdad en derechos y obligaciones

- Cuanto antes, deben revertirse las medidas que se han aplicado de manera injusta y apostar por la urgente necesidad de mejorar la calidad de nuestro sistema educativo, que continúa mostrando muchas carencias y déficits, como demuestran tanto las evaluaciones nacionales como internacionales.

- Que se dé prioridad presupuestaria a la educación, recuperando los niveles de gasto en educación en relación al PIB equivalentes a los países de nuestro entorno de la OCDE. Estamos convencidos de que el presupuesto en educación es siempre una inversión esencial para garantizar un futuro mejor a cualquier sociedad, y como tal inversión debe ser considerada.

- Demandamos que la educación deje de ser materia controvertida y continuamente politizada. Desde hace muchos años, USO ha pedido que se alcance un Pacto Social y Educativo en el que participen los agentes sociales y educativos, pues resulta imprescindible que la educación quede fuera de los vaivenes políticos. Este Pacto debería garantizar la estabilidad de la normativa durante un prolongado período de tiempo, que cuente con un amplio consenso de la comunidad educativa y de los agentes sociales, y que permita una evaluación sosegada y despolitizada sobre su desarrollo y sus resultados, que apueste con decisión por la convivencia y complementariedad de los modelos educativos, y por definir un proyecto compartido válido para una amplia mayoría política y social.

- En ningún caso el Sistema Educativo debe ser instrumento de selección social, por lo que debe garantizar universalmente unos medios formativos sustancialmente iguales, priorizando las necesidades educativas de los sectores más desfavorecidos, diseñando un nuevo modelo de becas integral que contemple nuevas modalidades y que actualice los umbrales de renta, y favorezca la flexibilidad, la movilidad y el aprendizaje de idiomas.

- Igualmente, deben eliminarse las barreras geográficas y físicas, atender a la realidad multicultural y a las distintas necesidades educativas del alumnado.

- Garantizar el servicio de comedor y transporte escolar en igualdad de condiciones en la red de centros sostenidos con fondos públicos.

- Es necesario, por último, para la consecución de una verdadera calidad del Sistema Educativo, potenciar un sistema de formación docente más exigente, completo y ajustado a la evolución y necesidades de la sociedad, adaptando la formación y competencia de los actuales y futuros profesionales a las demandas educativas de los nuevos retos de la sociedad del siglo XXI.

- Dotar de prestigio a la formación profesional, como una herramienta de acceso al mercado laboral y la formación integral del alumnado.

- Acceso al sistema educativo de manera gratuita, como viene recogido en la Carta Universal de los Derechos Humanos, en la red de centros sostenidos con los fondos públicos, facilitando de manera especial los medios necesarios para la inclusión de todas las personas en marginalidad.

B. Sanidad universal y derecho a la salud.

El Sector Sanitario es uno de los servicios públicos esenciales para el mantenimiento del Estado social, y que tiene, además, una incidencia directa sobre el bienestar del conjunto de la ciudadanía y la reducción de las desigualdades. A pesar de ello, es uno de los Servicios Públicos que más se ha visto afectado por la crisis económica, tanto a nivel estatal como autonómico.

Además de los recortes generalizados al conjunto de los empleados públicos en materia de retribuciones, los profesionales sanitarios han sufrido en primera persona los efectos perversos de los recortes en inversiones y de las reducciones sobre sus plantillas, ante la falta de reposición de efectivos y por la congelación de la oferta de Empleo Público. Cuestión esta que se agrava al ser un servicio público que, además, exige una respuesta rápida y directa frente al ciudadano, con una altísima carga de responsabilidad, y en la que está en juego algo tan importante como es la salud y la vida misma.

Desde la USO, reivindicamos el derecho de toda la ciudadanía a una sanidad pública o concertada gratuita, universal y de calidad, igual en cuanto a sus coberturas y carta de servicios, en todas las Comunidades Autónomas. Este derecho que figura en la Constitución Española, no es solo un derecho de la ciudadanía, sino también una obligación para todos los poderes públicos.

Nuestro Sistema Nacional de Salud, además de estar presupuestariamente por debajo de la media europea, ha sufrido un retroceso considerable. El Real Decreto-ley 16/2012, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud, así como las medidas adoptadas desde distintas Comunidades Autónomas y el descenso presupuestario en los PGE para Sanidad durante estos años, salvo el último ejercicio y el presente, han mermado un modelo sanitario que gozaba de un alto reconocimiento, llevándose por delante también a muchos profesionales de la salud, con una importante pérdida de más de 12.000 puestos de trabajo, o lesionando gravemente sus intereses y condiciones laborales.

Por medio del Real Decreto Ley 16/2012, se llevó a cabo la ruptura del principio de universalidad en el acceso y la introducción de un modelo basado en el aseguramiento, al quedar supeditado a la condición de cotizante de la Seguridad Social. Esta medida afecta a las personas en situación de mayor vulnerabilidad, principalmente las personas inmigrantes en situación irregular. La Red de Denuncia y Resistencia (REDER) ha documentado desde enero de 2014 más de 2.500 casos de exclusión sanitaria, entre los que se incluyen múltiples situaciones de desatención de enfermedades graves, de menores, mujeres embarazadas y atención en urgencias. Esta es una cifra, la punta del iceberg, de la gravísima situación, dado que en 2012, según cifras del Gobierno, se retiraron 800.000 tarjetas sanitarias.

En la Memoria socioeconómica y laboral del Consejo Económico y Social se subraya que, según los datos del Ministerio de Sanidad, en 2016 se produjo una evolución positiva del gasto medio sanitario por habitante, con un aumento de un 1,82% de media en España hasta los 1.232€ con muchas diferencias entre Comunidades Autónomas (sirva de ejemplo que el gasto medio por habitante en el País Vasco fue de 1.584€ mientras que en Andalucía fue de 1.007€, un 50% menos.). Estas partidas, recordemos, ya arrastraban recortes importantes del pasado, según datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI), y experimentó en 2013 un descenso del 3,8% con respecto a 2012.En defensa de una Sanidad Universal, manifestamos:

- La USO se muestra contraria a iniciativas políticas como son el copago farmacéutico y de transporte en ambulancias, la supresión de servicios

específicos y de algunas coberturas quirúrgicas, las restricciones o retiradas de financiación de un gran número de fármacos sin considerar el nivel de renta, los costes administrativos a cargo del ciudadano por tramitación de la tarjeta sanitaria, el cierre de hospitales y centros de salud, especialmente en zonas rurales que contaban con suficiente demanda, los despidos de personal médico o auxiliar y recortes salariales progresivos a los trabajadores y trabajadoras, privatizaciones injustificadas de la gestión de centros públicos, recortes en programas de prevención y educación en la salud, etc.

- Reclamamos la necesidad de una financiación suficiente y finalista, recuperando los presupuestos anteriores a la crisis y garantizando una mejor distribución entre las Comunidades Autónomas, alcanzando al menos la media de los países de la UE respecto al PIB.

- Desde la concepción del ser humano y su dignidad que la USO proclama, rechazamos con especial empeño la eliminación de la cobertura sanitaria a inmigrantes en situación irregular y defendemos la objeción de conciencia de los profesionales de la salud ante esta o cualquier iniciativa discriminatoria e injusta.

- Los nuevos modelos de gestión de algunos hospitales y centros de salud, los conciertos con entidades privadas para determinadas coberturas o proveedoras de prestaciones sanitarias, deben llevar consigo rigurosos mecanismos de control y evaluación por parte de las Administraciones. Como principio, la USO reivindica la titularidad y gestión pública del Sistema Nacional de Salud junto con una extrema vigilancia de la que fuera externa a ella.

- La USO exige una profunda evaluación del sistema en su conjunto y un nuevo diseño de financiación, con propuestas y alternativas eficaces y económicamente sostenibles, con una optimización de la gestión y de los recursos, con una dimensión de la sanidad transversal que se manifieste en políticas sociales y laborales.

- Demandamos que la sanidad pública sea más efectiva y que se lleve un control estricto en listas de espera quirúrgica, plazas de asistencia hospitalaria, aglomeración en servicios de urgencias, inmediatez de pruebas diagnósticas, y que optimice la coordinación con los servicios de atención social.

- Exigimos también la ampliación de las coberturas a las nuevas técnicas dentro de las especialidades de odontología, oftalmológica y otorrinolaringología, así como en servicios de cuidados paliativos hospitalarios y domiciliarios. No es de recibo, que en el siglo XXI, el Sistema Nacional de Salud no cubra la reposición de piezas dentales -implantes dentales- o la necesidad de corrección óptica -gafas y lentillas-, o auditivas -audífonos-, con la consiguiente importancia que dichos elementos tienen para la salud y calidad de vida de los ciudadanos, así como otras coberturas de salud durante el embarazo; por ejemplo, que en la actualidad no están cubiertas en la totalidad de las CCAA.

- Todo ello hace necesario una reorganización del Sector Sanitario, con la eliminación de los contratos precarios, interinos y eventuales, que son una lacra en este sector, adaptando la legislación interna a las correspondientes Directivas Europeas, tal como han establecido distintas Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de los Juzgados y Tribunales españoles. Homologación retributiva que impida que los profesionales sanitarios perciban retribuciones diferentes según la Comunidad Autónoma y/o Territorio en el que presten sus servicios, así como la adaptación de las ratios número de pacientes/personal/día a la media recomendada por la Organización Mundial de la Salud.

- Dotación de los medios técnicos y materiales necesarios que permitan la realización de un trabajo de calidad y adecuado al siglo XXI.

C. Servicios Públicos, garantía del Estado Social y mejor calidad de vida.

La USO, en nuestra propuesta social, subraya la importancia de los Servicios Públicos como exponentes del bien común y la solidaridad, expresión de una sociedad humanizada, garantía de igualdad, justicia social, cohesión económica, social y territorial. Rechazamos que en la actual coyuntura de crisis económica se vean cuestionados y amenazados servicios públicos indispensables.

La reforma del Artículo 135 de la Constitución Española, que adecúa las actuaciones de todas las Administraciones Públicas al principio de estabilidad presupuestaria, supone una amenaza para el modelo social que desde la USO defendemos, ya que antepone el déficit estructural al mantenimiento de los Servicios Públicos, la Protección Social y las Prestaciones Sociales.

Por ello, USO defiende:

- Ha de ser imperativo para las distintas Administraciones la garantía de igualdad de acceso y la

calidad de los Servicios Públicos esenciales, y no puede en modo alguno estar condicionada por aspectos puramente económicos o territoriales. El desmantelamiento, privatización o minoración de estos servicios supone un ataque directo al modelo de sociedad que la USO defiende.

- La USO demanda una racionalización social de los Servicios Públicos, aumentando la calidad de los mismos, garantizando su financiación y sostenibilidad, optimizando los recursos, mejorando la gestión con mecanismos eficaces de control y fiscalización, estableciendo coordinaciones solidarias y eliminando duplicidades ineficaces entre Administraciones, lo que no supone necesariamente la implementación de actuaciones y políticas centralizadoras.

- Los Servicios Públicos a cargo de la Administración General del Estado, Autonómica o Local destinados a cubrir los derechos básicos del conjunto de la ciudadanía, han de tener un carácter permanente y uniforme, apostando por el empleo público, sin menoscabo de otros modelos que social y administrativamente pueden ser compatibles y de interés general. A este respecto, USO reivindica el reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras de los Servicios Públicos, incluyendo los pertenecientes a entes públicos o sociedades con fórmulas mixtas de gestión, y su valor como garantes de un óptimo servicio a la ciudadanía.

- Se ha de poner en valor el empleo público y la garantía de acceso al mismo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, evitando las designaciones a dedo y la arbitrariedad que lamentablemente hemos presenciado escandalosamente en las administraciones locales y en la empresa pública.

- Exigir a las Administraciones Públicas que en la contratación de obras o servicios mediante concurso público, se contemple en los Pliegos de Condiciones y Cláusulas Técnicas, unos requisitos mínimos de responsabilidad social por parte de las empresas que opten al concurso en los siguientes términos: cumplimiento de las cláusulas de subrogación del convenio del Sector y en su defecto la subrogación de los trabajadores; estar al corriente de pago de los trabajadores de su empresa, Seguridad Social y Hacienda exigiendo igualmente que cuando se valore una licitación, el precio ofertado no determine el baremo principal para la adjudicación del servicio;limitar la contratación de empresas de otros países que operen bajo condiciones laborales inferiores a las de nuestro país y, en todo caso, que a los trabajadores y trabajadoras afectados se les apliquen las condiciones más beneficiosas. Y que este control y vigilancia se realice no en el momento de la licitación, sino a lo largo de toda la duración del contrato, procediendo, caso contrario a su inmediata rescisión y exacción de las garantías, así como de los daños y perjuicio ocasionados, denunciando públicamente a las Administraciones y sus responsables políticos en el caso de dejación de sus funciones.

- Desde USO solicitamos una legislación transversal de compromiso social que garantice unos Servicios Públicos universales en materia educativa, sanitaria, de Administración de Justicia, servicios sociales, política de infraestructuras y transporte, vivienda, dependencia, protección a la familia y consumo.

- La USO, sin condicionar o comprometer su estrategia sindical, y en consonancia con nuestros principios y valores, no debe permanecer al margen de los movimientos sociales de diversa y plural participación ciudadana, ni a distintas iniciativas que desde la sociedad civil se puedan ejecutar en la defensa a los ataques hacia nuestros Servicios Públicos universales, de calidad y gratuitos, sino todo lo contrario: en la medida de lo posible debe de participar en los mismos. Se trata de un ejercicio de responsabilidad social y coherencia ideológica participar, colaborar y manifestar nuestro apoyo y solidaridad a los mismos.

D. Lucha contra el desempleo y por la integración sociolaboral.

Tras tocar fondo al superar el 27% de tasa de desempleo y los seis millones de personas desempleadas en 2013, en los últimos años se ha producido paulatinamente un aumento de la creación de empleo, aunque estacional y precario, que nos ha llevado a reducir el desempleo hasta un 18,7%, que sigue siendo la segunda tasa más elevada de la UE.

USO denuncia que en estos años de crisis, a través de las políticas antisociales y de recorte aplicadas, los problemas que se habían presentado como coyunturales se han convertido en estructurales, dejando atrás en la "recuperación" a millones de personas. Al comienzo de 2008, las personas paradas que llevaban dos años en el desempleo eran 242.800 y al finalizar 2016, suponen 1.758.000 personas, un 41,5% de las personas desempleadas. Aún más crítica es la situación del 1.100.000 que llevan más de cuatro años sin trabajo. El continuo descenso de la cobertura social y el recorte en los PGE del 6,6% del gasto en prestaciones de desempleo hacen aún más dramática la situación.

Si bien el trabajo es una fuente básica de los ingresos de las personas necesaria para la subsistencia,

también es un mecanismo integrador y de realización personal. Por esto, la carencia o la precariedad del empleo tienen efectos sobre las personas que van más allá de una cuestión meramente económica.

El 11º Congreso Confederal de USO reclama:

- Mejorar, financiar y fomentar las políticas activas de empleo para que los Servicios Públicos de Empleo cumplan sus funciones y sean útiles para guiar, orientar, seguir y evaluar a las personas en desempleo, con el fin de disminuir los procesos de exclusión laboral, actuando contra las causas del mismo y la precariedad laboral, y a su vez trabajando con las personas desempleadas o en situaciones laborales precarias, ofreciéndoles atención directa e integrada que amplíe su nivel de empleabilidad y adquieran una mejor posición con respecto al mercado de trabajo.

- Una formación de las personas desempleadas adecuada y actualizada a las necesidades de las empresas, que permita la reincorporación al mercado laboral de los trabajadores parados de larga duración.

- Exigir que las empresas no se beneficien una y otra vez de los períodos de formación de las personas que participan en estos cursos.

- Demandar un plan de actuaciones de las Administraciones central y autonómicas para combatir el desempleo de larga duración. Asimismo, deben combatirse las desigualdades, la pobreza y la exclusión social, más en momentos tan necesarios y en muchos casos tan dramáticos como los actuales para atender el drama del más de 1,4 millones de hogares con todos sus miembros en desempleo.

- La USO, junto con la CES, apuesta para estos casos de largo desempleo por el establecimiento en todos los países de la Unión Europea de una Renta Social Mínima de carácter permanente. En el caso de España, atendiendo a que el establecimiento de esta renta debiería realizarse sobre la base de principios comunes europeos, entendemos que la percepción de la misma correspondería a los trabajadores y trabajadoras que hubieran agotado el seguro de desempleo y los demás programas de subsidios, vinculada a la formación voluntaria y el control real de búsqueda de empleo con fin de evitar la exclusión social.

Acceso a empleo de calidad de personas con discapacidad.

Acceder al empleo es un derecho de toda la ciudadanía, pero cuando se trata de personas discapacitadas, por su implícita desventaja, se convierte en una necesidad de primer orden, siendo un elemento esencial garantizar su participación plena en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.

Uno de los objetivos básicos de la política de empleo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en España es su integración en el sistema ordinario de trabajo, facilitando su incorporación a la empresa ordinaria, con la cuota de reserva de puestos de trabajo y los incentivos económicos a la contratación, con medidas destinadas al fomento del autoempleo, con el sistema de "empleo con apoyo" y con la cuota de reserva del 7% de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones Públicas.

En caso de no ser posible su integración de esta forma en el sistema ordinario, el gobierno español prevé su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido en centros especiales de empleo o a través de "enclaves laborales".

Según el informe del mercado de trabajo del Gobierno de España de 2016, solo el 8,51% de los contratos realizados a personas con discapacidad se firmaron de forma indefinida. El número de personas con discapacidad paradas registradas en los Servicios Públicos de Empleo a 31 de diciembre de 2015 fue de 144.399, que representan el 3,53% del total de demandantes parados.

A través de estos datos, la realidad demuestra que las personas con discapacidad continúan sin poder acceder al empleo de manera totalmente igualitaria y sin ningún tipo de discriminación.

La USO exige:

- El cumplimiento de la normativa de igualdad de trato, que prohíbe toda discriminación por motivo, entre otros, de discapacidad, con la importancia

de que se elimine la precariedad de la contratación.

- 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.

- Que los centros especiales de empleo sean supervisados para que no utilicen su singularidad para hacer competencia desleal al resto de empresas. Al tener la plantilla la condición de personas con discapacidad, deben emplear solamente a trabajadores y trabajadoras con discapacidad que, por sus especiales características no puedan trabajar en la empresa ordinaria velando, a su vez, por el fiel cumplimiento de los derechos de los mismos, ya que, al tratarse de un colectivo vulnerable y debilitado, se constata su alta precariedad.

- Los centros especiales de empleo han dejado de ser un medio de integración de las personas discapacitadas y se han convertido en un emergente negocio. Actualmente, cualquiera puede poner en marcha un centro especial de empleo: mientras que antes este tipo de centros de trabajo eran titularidad de asociaciones de discapacidad, ahora son grandes grupos empresariales los que crean "sucursales" para discapacitados, en un afán de abaratar costes y no de integración social.

En estos falsos centros de integración, el premio para las empresas que los montan es doble: por un lado, reciben las subvenciones de la administración y por otro, aplican el Convenio de Centros especiales de empleo, cuyos salarios son sustancialmente más bajos que los del convenio de rama (limpieza, contact center, colectividades…). Es también habitual que, en la selección del personal este tipo de empresas, escojan trabajadores con bajos grados de discapacidad, siendo escasos los supuestos en que se contrata a personas con grados superiores al 65%."

E. Salario Social: Renta Social Mínima.

La enorme y alargada crisis económica ha tenido unos terribles efectos no solo sobre la economía y otras magnitudes, sino especialmente sobre el empleo, las condiciones laborales y las rentas de la ciudadanía de clase media y baja.

Las más graves consecuencias han conllevado prácticamente a una cuarta parte de la ciudadanía a engrosar la siniestra lista de personas que se hallan bajo el umbral de la pobreza –en torno a trece millones-; entre ellas, la parte más dramática son los tres millones de personas que se encuentran ya en pobreza severa, entre los que se ubican el 46% de las personas en situación de desempleo –quienes no disponen de ningún tipo de ingreso.

El debate que se está produciendo está muy vinculado al marketing electoral de las distintas formaciones políticas, olvidándose a veces de las personas y la necesidad de garantizarles un Salario Social o Renta Social Mínima, como proponemos desde la USO, como un elemento clave de una redistribución social equitativa.

Para la USO, la Renta Social Mínima debería ser un primer paso en la construcción de un Sistema Integral de Protección Social y contra la exclusión para toda la ciudadanía, en el que se integrasen todas las ayudas que en la actualidad están dispersas, tanto por su característica, como por su gestión. Y que tenga por objetivo garantizar unos mínimos de protección acordes con la dignidad de la persona.

Propuestas para la construcción de una Renta Social Mínima (RSM):

1. Ámbito competencial.

Debería ser una competencia del Estado, entendiéndose la misma no como una ayuda de asistencia social, sino como un factor de corrección de la desigualdad y de lucha contra la exclusión social y la pobreza.

Ello no implica que las Comunidades Autónomas mantengan ayudas asistenciales como elementos complementarios a la RSM para paliar situaciones coyunturales o de imperiosa necesidad; por ejemplo, ayudas al pago de la hipoteca o alquiler, factura energética, etc.

No tiene sentido que, ante una misma necesidad, esta se atienda de manera distinta en función del territorio en el que se resida.

2. Carácter Básico o Mínimo de esta prestación.

La cuestión de fondo que se plantea es si esta Renta debe ser universal, con independencia de las circunstancias personales, o debe ser una Renta Mínima que el Estado otorga para garantizar un ingreso que permita a los beneficiarios de la misma salir de la situación de exclusión social y pobreza en la que se encuentran.

Uno de los objetivos de esta Renta debería ser un factor de corrección de desigualdades. Los criterios de Eurostat indican que el umbral de riesgo de pobreza se fija en el 60% de la media de los ingresos por unidad de consumo de las personas.

Nuestra propuesta de Renta Social Mínima garantizada iría en la línea de atender a aquellas personas que tienen necesidad de ella y no darle un carácter de universalidad.

3. Cuantía y duración de la RSM.

La ley que establezca esta RSM debería fijar la cuantía de la misma con base en un criterio que atienda a su naturaleza y al fin que se persigue con su aplicación.

Si uno de los objetivos de esta RSM es ayudar a salir del umbral de pobreza y este se sitúa en el 60% de la mediana [2] de los ingresos por unidad de consumo de las personas, este podría ser un referente para ello.

Es decir, estaríamos hablando, en términos de 2013, de una RSM de 663,5 € mensuales. Proponemos que debería complementarse con un 25% más por cada miembro menor de 25 años, sin ingresos, que conviva en el hogar.

Este criterio respondería al criterio de la Resolución de 2010 del Parlamento Europeo[3], que invita a los Estados miembros a introducir unos regímenes que garanticen una renta mínima equivalente al 60 % de la mediana de la renta nacional. Es decir, aquella que es necesaria para salir del umbral de pobreza.

La cuantía de la RSM se percibiría íntegramente si no hay ningún tipo de ingreso; si los hubiese (por debajo de la RSM), se percibiría la diferencia entre estos y el valor de la RSM.

4. Condiciones de acceso.

a)Residencia: acreditar la condición de residente mediante el empadronamiento y un mínimo de seis meses. De este período mínimo estarán exentos quienes tengan la condición de refugiados.

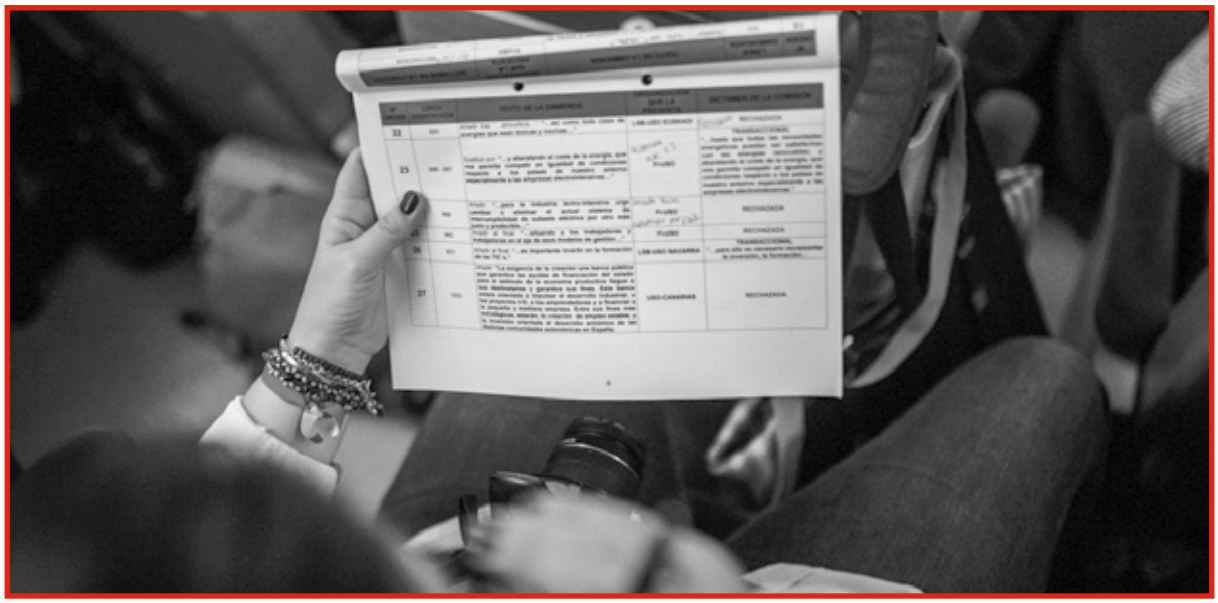
b) Edad: ser mayor de 25 años, o de 18 si está emancipado. También tendrían derecho los menores de edad que tengan menores o mayores a su cargo (por ejemplo, un huérfano que queda con un hermano menor y un abuelo dependiente).

c) No disponer de ingresos que superen el valor de la RSM.

d) Estar en disposición, si es posible, de inscribirse como demandante de empleo.

[2] La mediana es el valor que, ordenando a todos los individuos de menor a mayor ingreso, deja una mitad de los mismos por debajo de dicho valor y a la otra mitad por encima.

[3] Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2010, sobre el papel de la renta mínima en la lucha contra la pobreza y la promoción de una sociedad integradora en Europa (2010/2039/INI), do c 70e de 8.3.2012, PP 8-18.



5. Planes de Inclusión sociolaboral.

La Recomendación de la Comisión Europea de 2008[4] reconoce el apoyo adecuado a la renta como uno de los tres pilares de la inclusión activa, y hace hincapié en que las personas beneficiarias deben estar disponibles para su incorporación al mercado de trabajo, la formación u otras medidas de inclusión social.

Esto implicaría que la RSM debe estar íntimamente ligada a planes de empleo y de formación para que la permanencia en la RSM sea mínima.

Los planes de empleo y formación deben contemplar con criterio de preferencia a los titulares de la RSM. Ello debe implicar de manera directa en este proceso al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los Servicios Públicos de empleo deben ofertar puestos de trabajo y/o darles simultáneamente la formación para desempeñarlos.

Esta nueva RSM debe enmarcarse en un enfoque estratégico dirigido a la integración social, que comprenda políticas generales y medidas específicas -en términos de vivienda, asistencia sanitaria, educación y formación o servicios sociales- para ayudar a la población a salir de la pobreza y a adoptar una actitud activa hacia la inclusión social y el acceso al mercado de trabajo.

El objetivo real de la RSM no es la mera asistencia, sino acompañar a los beneficiarios en su paso desde situaciones de exclusión social a la vida activa. Por ello, debe ser una competencia estatal, que necesita de la necesaria coordinación.

Esta propuesta de RSM implica necesariamente, en tanto que debe ser una competencia del Estado, la necesaria coordinación entre las distintas Administraciones.

Se deben integrar en esta nueva RSM todos los actuales programas que existen en las Comunidades Autónomas y en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (RAI y PREPARA, etc.).

Las Comunidades Autónomas mantendrían las ayudas complementarias a la RSM que vienen otorgando: ayudas a la hospitalización, desplazamientos, ayudas al alquiler, etc.

Para ello, sería necesario que, aunque preste un servicio eminentemente social, debe depender de un único organismo estatal para su financiación, su control y su unificación, bien la creación de una Secretaría de Estado, en el seno del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o que esta competencia se asumiese desde la actual Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Establecer un control riguroso sobre el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos, para evitar el fraude.

F. Defensa del Sistema Público de Pensiones.

Nuestra convivencia social está basada en un Sistema Público de Seguridad y Protección Social de

[4] Recomendación de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (notificada con el número C(2008) 5737), DO L 307 de 18.11.2008, pp 11-14

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 Pensiones, de su mejora, su viabilidad y su extensión universal. Un sistema que garantice 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, así como el mantenimiento de la Caja Única de la Seguridad Social.
- 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 bajo la coacción de perder el trabajador el importe de la aportación presupuestaria.
- 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 períodos mínimos de cotización.

La USO reafirma que lo que sostiene toda la protección social de un país es el empleo. Por ello, proponemos una reforma en profundidad de las políticas económicas y sociales para llevar al conjunto de la sociedad a la senda del crecimiento económico y a la creación de empleo. Ellas deben ser la base que dará confianza a los actuales y futuros pensionistas y al conjunto de la sociedad.

Consideramos que el envejecimiento de la población y el alargamiento de la esperanza de vida son positivos para las personas. Por ello es preciso establecer un sistema de protección social, fiable, sostenible y seguro que garantice la solidaridad intergeneracional y consiga el mantenimiento del actual sistema público de reparto de pensiones.

Como ya USO predijo, la extensión de la edad legal de jubilación a los 67 años y el incremento de 15 a 25 años del periodo de cómputo para el cálculo del valor de la pensión está, llevando a una drástica reducción en el valor de las pensiones. El aumento de los años necesarios para tener derecho al 100% de la pensión provoca que una gran mayoría de los trabajadores no puedan acceder a dicha cuantía.

El incremento del período de cómputo de 15 a 25 años está suponiendo una disminución media del 10% en el valor de la pensión. Pensión que ya está en el furgón de cola de los países de la Unión Europea, al ser un 40% más baja que la media que se percibe en ellos.

El futuro de las pensiones es un debate de actualidad en las esferas económicas, sociales y políticas. Y no solo en España. Los principales países de nuestro entorno se encuentran también inmersos en procesos de reformas con el fin de asegurar la sostenibilidad de sus sistemas de pensiones.

La cuestión de fondo a analizar no es ya el derecho a percibir una pensión, sino que en el futuro debe asegurarse no solo la sostenibilidad, sino también la suficiencia de las futuras pensiones. Es decir, si se podrá garantizar a los futuros pensionistas un nivel de vida similar al que disfrutan los actuales y al que tienen cuando acceden a la pensión.

España es uno de los países en los que la esperanza de vida es más elevada. En el caso de las mujeres, con casi 85 años de esperanza de vida actual, se sitúa en lo más alto del ranking y las pensiones que perciben son notablemente inferiores a las de hombres. En el caso de los hombres, con casi 80 años de esperanza de vida, se encuentra también en las primeras posiciones. Un español medio tiene una esperanza de vida de 82 años.

Según los datos del INE, si se mantuvieran las tendencias demográficas actuales, España perdería algo más de medio millón de habitantes en los próximos 15 años y 5,4 millones hasta 2066. El porcentaje de población de 65 y más años, que actualmente se sitúa en el 18,7%, alcanzaría el 25,6% en 2031 y del 34,6% en 2066.

Por tanto, es bastante evidente el desafío demográfico para el futuro del sistema de pensiones: cada vez habrá más jubilados que, en virtud de una mayor esperanza de vida, percibirán la pensión durante más años, y cada vez (de no cambiar la tendencia demográfica) habrá menos personas contribuyendo al sistema con sus cotizaciones, todo ello derivado de un fuerte descenso en la natalidad.

Por ello, la USO manifiesta su apuesta por la 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.

Este imperativo de la Solidaridad, desde la USO lo concretamos en un sistema que garantice unas pensiones dignas y unas prestaciones sociales solidarias y suficientes, en el que las prestaciones complementarias sean voluntarias para la ciudadanía que legítimamente quiera acudir a ellas, pero nunca impuestas por aquellos que quieren hacer un negocio de la imposición de planes de pensiones colectivos.

Como defendemos en coalición con más de 170 organizaciones dentro de la Mesa Estatal Pro-Referéndum de las Pensiones (MERP), en el marco de la Constitución y la legalidad vigente, consideramos necesario ampliar el espíritu que ya recoge la Carta Magna, promoviendo una reforma que modifique el artículo que establece la garantía de pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, en el sentido de que se refuerce, como obligación y mandato constitucional inexcusable para los poderes públicos, la prohibición de cualquier tipo de privatización y el mantenimiento del poder adquisitivo real de las pensiones.

En la actualidad, no están garantizadas ni la actualización ni la suficiencia económica de las mismas. No debería existir ninguna pensión por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.

Fomentar empleo estable y de calidad entre las personas jóvenes, ya que son quienes van a sustentar en un futuro el Sistema Público de Pensiones y las que van a tener que lidiar con el descenso de la natalidad.

Entre las propuestas que pueden contribuir a mejorar y dar estabilidad al Sistema, además de la imperativa de crear empleos de calidad y con salarios dignos, estarían:

Por el lado de los ingresos:

- Eliminar los topes salariales (máximos y mínimos) sobre los que se aplican los tipos de cotización.
- La supresión de los topes de cotización convertiría esta imposición en una mayor proporcionalidad y eliminaría su actual regresividad. Obviamente, eliminar el tope de las cotizaciones máximas debería ir en paralelo con una revisión de las pensiones máximas, en las que el incremento debería establecerse con criterios solidarios; es decir, parte de incremento de la cotización iría a más recursos para el sistema y otra parte a un incremento directo de la pensión, manteniéndose un tope para la pensión máxima.
- La cotización de los autónomos debe ser proporcional a los ingresos obtenidos de manera análoga a los del régimen general.
- Reducir la cotización empresarial por formación e implementar con ello las contingencias comunes.
- Contemplar, dentro de los recursos de las políticas activas de empleo, las cotizaciones de los alumnos en prácticas y becarios de postgrado.
- Considerar el peso relativo de los distintos componentes de la cotización en función del tipo de contrato. Penalizar aquellos componentes que más contribuyen al gasto. La contratación temporal implica un mayor gasto en prestaciones que la indefinida.
- Cualquier tipo de "incentivos" (bonificación o subvención) a la contratación debe financiarse vía presupuestos, produciéndose el correspondiente ingreso por cotización en las cuentas de la Seguridad Social.
- Recuperar la cotización para los mayores de 52 años que se encuentren en situación de desempleo y hayan consumido la prestación contributiva.
- Contemplar la posible financiación adicional al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, en un futuro próximo, vía Impuesto sobre las Transacciones Financieras, que está pendiente de puesta en marcha.

Por el lado del gasto:

- El sucesivo incremento de los años de cotización para el cómputo de la pensión debe ir acompañado de la capacidad de seleccionar del total de años cotizados aquellos en que se ha realizado una mayor cotización, o incluso dos más, y eliminar el de mayor y menor cotización, en evitación de casos en que los años previos a la jubilación tengan un gran decalaje respecto al resto de la vida laboral.
- Cautelar el uso abusivo de los ERES y de las prejubilaciones.
- Mantener con carácter general la edad legal de jubilación en 65 años, fomentando a la par la ampliación voluntaria de la vida laboral por encima de los 65 años, o sistemas flexibles de trabajo a tiempo parcial y cobro parcial de pensión, incluso retrasar voluntariamente la edad de jubilación en determinadas profesiones.
- Prolongar voluntariamente la edad de jubilación puede además justificarse por el incremento de

la esperanza de vida, el retraso en la entrada en el mundo laboral, las menores necesidades físicas requeridas por la mayoría de los trabajos en la actualidad y la mejora de las condiciones físicas en edades más avanzadas. Además, esta prolongación deberá ir acompañada de los incentivos económicos que la hagan atractiva (los mismos en positivo que penalizan en negativo las jubilaciones anticipadas).

- Imputar a los PGE los gastos de personal a cargo de los Servicios de la Seguridad Social.

Otras cuestiones estructurales del sistema.

- Preservar por ley la garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas.

- Incrementar las dotaciones al Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Los excedentes de la Seguridad Social (cuando se produzcan), deben ir a la dotación del Fondo de Reserva, no pudiéndose aplicar a otros fines. En este sentido, debe suspenderse la disposición adicional que se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que, posibilita disponer del fondo en una cuantía superior al 3% del mismo.

- Mantener la jubilación anticipada con contrato de relevo para todos los trabajadores y trabajadoras, con carácter voluntario, desde los 61 años.

- Dignificar las pensiones mínimas, equiparándolas al Salario Mínimo Interprofesional.

- El superávit que pueda existir en el Servicio Público de Empleo, dedicarlo a paliar el déficit de la Seguridad Social.

- Reconocer a las mujeres su aportación al sistema de Seguridad Social. Es preciso impulsar, por tanto, los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización, atendiendo a la importancia de la natalidad para el sostenimiento del sistema de pensiones en el futuro.

Por último, mientras exista un déficit en el Sistema, déficit que debería ser coyuntural y no estructural, este debe cubrirse a través de los Presupuestos Generales del Estado.

G. Respuesta a la Dependencia.

Esta ley que se presentó como el "cuarto pilar del Estado del Bienestar" continúa sin aplicarse de manera eficiente para dar respuesta a los diversos supuestos que en ella se enuncian. Los errores de previsión contenidos en la ley de Dependencia y la continuada falta de financiación a la misma están provocando que la implantación de esta Ley no se haga efectiva.

Dulce Mª Moreno, secretaria de Igualdad y Formación Sindical.

Desde 2011, los recortes en dependencia han supuesto más de 3.000 millones de euros. A pesar de que en este último año la partida presupuestaria destinada a la dependencia, que se ha incrementado en 100 millones, continúa siendo insuficiente. Las solicitudes se incrementan, se tarda más en evaluarlas, también crece el número de reconocimientos de nuevos dependientes, y una de cada cuatro personas con el derecho reconocido siguen esperando a que se hagan efectivas las prestaciones.

No obstante la supuesta recuperación económica, el déficit presupuestario en esta materia es más que evidente. En 2016, el Estado solo aportó el 17% del total del gasto público directo destinado a la dependencia, el 83% restante lo aportaron las Comunidades Autónomas, y continúa esta tendencia que genera desigualdad social, territorial y también de género, ya que dos terceras partes de las personas con dependencia reconocida son mujeres, y mayoritariamente son las mujeres las que se ocupan de los cuidados no profesionales y profesionales. Se trata de una ley que hace aguas entre un baile de confusas cifras sobre el número total de dependientes y la falta de plazas y recursos económicos para atenderlos.

De los dos modelos de ayudas a la dependencia que se utilizan, a las familias o ayudas externas, se está desarrollando fundamentalmente este último, con dos opciones: los centros de día y las residencias, o las ayudas a domicilio. Los centros de día y residencias, por resultar más económicos, son la opción elegida.

Sin embargo, es una evidencia que actualmente no hay suficientes plazas para atender la gran demanda, sobre todo si se tienen en cuenta las cifras que doblan las previsiones iniciales.

Hay que destacar que este sector es uno de los más feminizados y precarizados, a pesar de que el envejecimiento de la población no decae y, en consecuencia, tampoco la demanda de estos servicios. Las condiciones laborales continúan siendo muy deficientes. En este sentido, los acuerdos de colaboración como el firmado recientemente por la Federación de Residencias y Servicios del Sector Solidario (LARES) y la Confederación de Empresas Españolas de Economía Social (CEPES) contribuyen a impulsar la inclusión de la economía social en este sector, y fomentar su humanización, a la vez que puede contrarrestar la excesiva mercantilización de estos servicios y cuidados.

La falta de dotación presupuestaria adecuada hace que cada día mueran personas que tienen su derecho reconocido pero que no han llegado a percibirlo; dato importante a la hora de valorar las listas de espera y su posible descenso. La USO demanda del conjunto de Administraciones que consideren a las personas dependientes, a su atención y promoción, una necesidad que deben atender, y no ser objeto de nuevos recortes ni posponer su derecho a recibir la ayuda establecida.

Desde la USO proponemos:

- Que se dote de la financiación necesaria para el desarrollo de la Ley de Dependencia, de forma que puedan ser atendidas adecuadamente todas las personas y sus familias que se encuentren en esta situación y dejen de darse pasos hacia el desmantelamiento del sistema de dependencia.
- Que se legisle nuevamente a favor de la figura del cuidador o cuidadora, que volvió a verse gravemente perjudicada laboral y socialmente con la supresión de las cuotas a la Seguridad Social para quienes no eran profesionales. Ya inmersos en plena crisis, la dependencia creó más de 200.000 puestos de trabajos directos e indirectos. Sin embargo, por falta de inversión pública ya no solo no crea puestos de trabajo, sino que además se destruyen.
- Se eliminen los criterios por los que se establecen revisiones a la baja en un proceso de evaluación que ha dejado sin ayuda a cientos de miles de personas con dependencia moderada.
- Articular un sistema a aplicar en situaciones de urgencia que permita garantizar los cuidados paliativos y reforzar los servicios domiciliarios en este sentido.
- Revalorizar el sector: considerarlo como un importante nicho de empleo y mejorar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores.
- Impulsar la inclusión de entidades sociales y empresas de economía social y solidaria, establecer los valores y principios de estas entidades como pilar del modelo asistencial.
- Reivindicar la equiparación de las ratios de personal para los servicios de atención a la dependencia, en instituciones sociales y en el domicilio, para que estos servicios financiados con fondos públicos dejen de ser generadores de desigualdades, tanto para personas usuarios como para trabajadoras y trabajadores.

H. Por la Igualdad real.

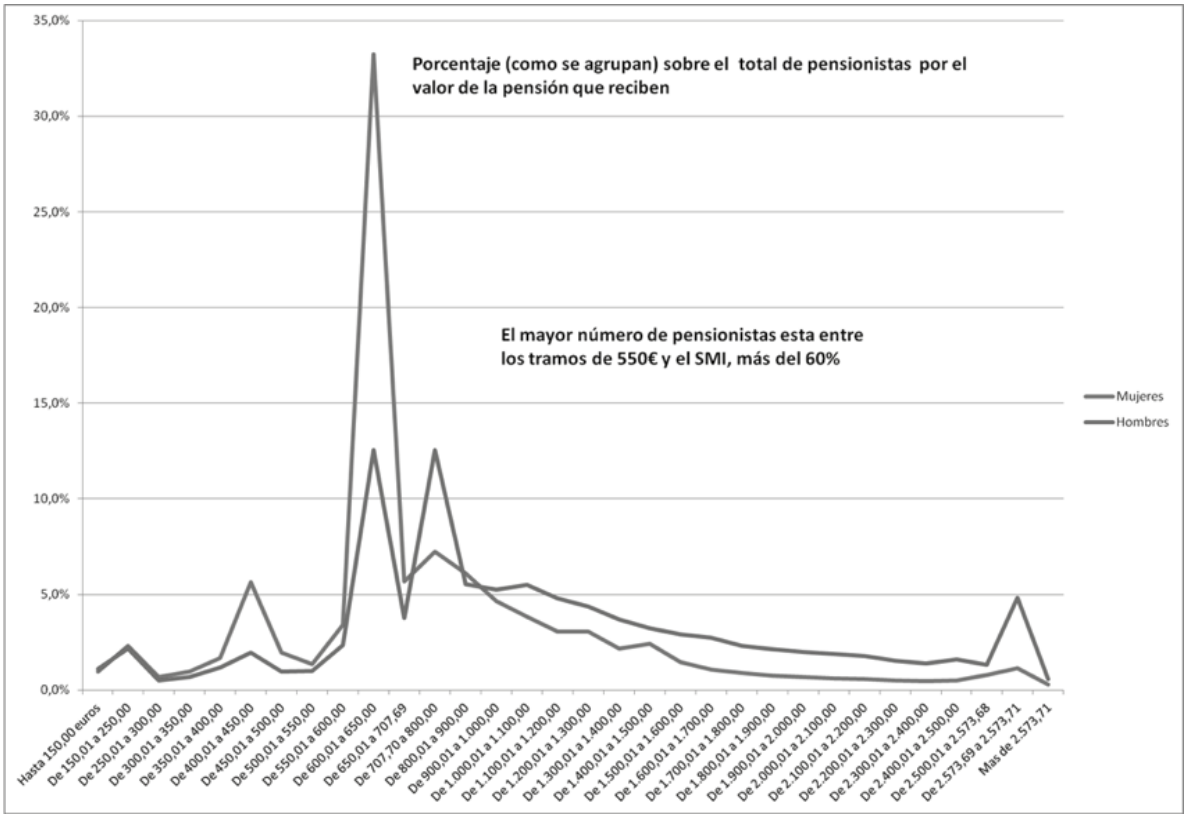
En USO hemos constatado y denunciado el recorte en las políticas y medidas de igualdad por parte de las Administraciones, que han sido dejadas de lado también en los centros de trabajo. Al cumplirse diez años de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que entró en vigor el 24 de marzo de 2007, el balance de este aniversario nos sirve para certificar los retrocesos en esta materia y que una ley por sí misma no es efectiva sin voluntad política y sin dotación presupuestaria.

Las consecuencias de la crisis y de la Reforma Laboral se están ensañando con mayor crudeza en las mujeres, a las que afecta, directamente, con reducciones salariales, pérdida o precarización de sus puestos de trabajo, e indirectamente, a través de los recortes presupuestarios en los servicios públicos y las ayudas sociales. El recorte presupuestario en materia de igualdad ha sido del 20,9% a lo largo de la pasada legislatura (2012-2016), y del 47,6% si nos fijamos desde 2009.

El comienzo de la XII legislatura ha certificado la continuidad con las políticas sin perspectiva de género, de recorte y supresión de ayudas y subvenciones para la promoción de la igualdad de oportunidades. Como la eliminación, por parte del Instituto de la Mujer, de las subvenciones a las universidades para la realización de postgrados de género y actividades relacionadas con la igualdad. Han quedado suspendidas las becas destinadas al pago de la matrícula para los estudios de postgrado de igualdad de género y toda la financiación dentro de la universidad de las actividades relacionadas con la violencia machista, el fomento del empleo femenino o la conciliación.

Y, por otro lado, se han eliminado las ayudas para PYMES, que se conceden desde 2008 y que estaban destinadas a financiar la implantación de planes de Igualdad en las empresas que tienen entre 30 y 250 personas en la plantilla. Este recorte cobra aún más dimensión si tenemos en cuenta que, de las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras

Gráfico sobre pensiones Informe 8 M - 2017



que tienen la obligación por ley de negociar planes de igualdad, solo lo han hecho el 10%.

La tasa de paro de las mujeres menores de 25 años en España es del 42,8%, ocupando el segundo lugar a nivel europeo, por detrás de Grecia. El desempleo entre las mayores de 25 supone un 18,5%. El desempleo femenino ha crecido más que el masculino en estos últimos años de crisis y es muy preocupante el aumento de las paradas de larga de duración, que asciende al 52%.

La calidad del empleo de la mayoría de las que consiguen un trabajo está caracterizado por la precariedad y la temporalidad. Según el INE, las razones por las que las mujeres aceptan contratos a tiempo parcial son: para un 60%, no poder encontrar trabajo a jornada completa; y el cuidado de menores o adultos en enfermos, incapacitados o mayores, para un 12,7%.

La imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral y la feminización del cuidado relegan a las mujeres a condiciones laborales y salariales más precarias, cuando no a salir del mercado laboral. Esta situación lastra su futuro, condenándolas a pensiones bajas y a la pobreza en su vejez. Ya en la actualidad, de los dos millones de pensionistas que cobran entre 600 y 650 €, el 71% son mujeres.

Por otro lado, la presencia de las mujeres en cargos de responsabilidad y de toma de decisiones sigue siendo ínfima. Las mujeres representan algo menos de la tercera parte del total de quienes ocupaban los órganos superiores y los altos cargos de la Administración General del Estado, y el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 es del 19,4%.

La violencia de género sigue siendo una lacra social contra la que es muy dificil luchar, y más si se reduce la inversión en prevención y medidas de protección a las víctimas. Desde la USO, debemos incidir en el ámbito laboral por ser este un escenario más en esa lucha. Especialmente en aquellas formas de violencia de género que se producen en el ámbito laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, frente al que debemos dar una respuesta de rechazo clara y contundente.

Desde USO reivindicamos:

- El impulso como materia de negociación colectiva de medidas de igualdad en las empresas, tanto en el acceso al trabajo como en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo y en las medidas de acompañamiento y apoyo a las víctimas de violencia de género.

- La potenciación de políticas salariales que reduzcan la desigualdad salarial existente en los distintos ámbitos de negociación mediante la inclusión de salarios mínimos garantizados por Convenio.

- El impulso, a través de la negociación colectiva, del 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.

- Que se garantice el cumplimiento y aplicación de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Que la Administración vele por el cumplimiento y desarrollo de los planes de igualdad en las empresas de 250 o más trabajadores y trabajadoras.

- Promover la negociación de 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.

- Crear un registro para planes de igualdad, similar al REGCON, para poder llevar a cabo un seguimiento del cumplimiento de ley y disponer de material de estudio y análisis, informes y documentos, así como datos estadísticos a partir de indicadores de medición.

- Es imprescindible un Pacto de Estado contra la violencia machista. La lucha contra esta lacra solo es posible con políticas que pongan este problema en la agenda, con un aumento en la inversión, con más formación y concienciación de todos los agentes implicados y con un esfuerzo conjunto de toda la sociedad para acabar con esta terrible violencia. No perdamos de vista el aumento de los casos entre los más jóvenes y el preocupante dato de la falta de percepción de lo que es violencia machista, con un 33% de los menores que no identifica los comportamientos de control como maltrato.

- Los programas de trabajo y desarrollo de políticas sindicales de todas las áreas del Sindicato introducirán un objetivo mínimo de participación de mujeres.

- Para desarrollar el principio de igualdad efectiva en su estructura, el sindicato evaluará su propio Plan de Igualdad.

I. Medio Ambiente y cambio climático.

La situación de crisis económica ha afectado también seriamente a las políticas medioambientales en los últimos años. De acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, las partidas destinadas a medio ambiente tienen una reducción en su asignación del 8,1%. El descenso del presupuesto destinado a la lucha contra el cambio climático retrocede a un 45%, hasta situarse en niveles de 2007, por lo que la Ley de Cambio Climático nacerá sin capacidad ejecutiva.

En el ámbito internacional, tras la celebración de varias cumbres para paliar los efectos del cambio climático, con la necesidad urgente de frenar el calentamiento global, aún se aprecia una gran insuficiencia de las medidas impulsadas desde los gobiernos de los países representados ante los graves problemas que conlleva el cambio climático.

En la cumbre celebrada en París en 2015, una de las más destacadas tras la decepción que supusieron las cumbres de Nueva York y Lima en 2014, se establece la obligación para todos los países de comunicar cada cinco años sus contribuciones nacionales a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, garantizando la transparencia del proceso.

Este acuerdo de París significó solo compromisos de reducción desde 2020 en adelante, por lo que Alianza del Clima, de la que la USO forma parte, recuerda a todos los gobiernos, y especialmente a las instituciones europeas y españolas, que no hay que esperar a 2020. Y es necesario apostar por políticas de adaptación que nos faciliten adaptarnos al cambio, así como por políticas para erradicar al máximo el cambio climático, tales como la transición de los sistemas energéticos a fuentes 100% renovables que generen nuevos empleos, planes de innovación y de formación para facilitar la adaptación de los trabajadores al mercado de trabajo. De otro lado, promover proyectos de agricultura o de silvicultura sostenibles,

pues la transformación energética e industrial no solo supone la reducción de emisiones en los sectores ya existentes.

El acuerdo de París entró en vigor el 4 de noviembre de 2016, casi a las puertas de la siguiente cumbre, la de Marrakech, en la que hubo compromisos y avances sobre lo acordado en París. El cumplimento del objetivo final, mantener el aumento de las temperaturas muy por debajo de los dos grados y hacer todo lo posible para que no superen el grado y medio, está comprometido tras el anuncio de desvinculación del acuerdo por parte de EEUU.

Asimismo, el sector de energías renovables se ha visto afectado por el contexto económico, sufriendo un estancamiento que demuestra que los gobiernos a nivel global han relegado la acción contra el cambio climático al final de su lista de prioridades.

La degradación del medioambiente, además de comprometer el futuro de la humanidad, es causante también de injusticia y pobreza en todo el mundo. Los actuales modelos productivos e industriales están ocasionando grandes cambios en el medio ambiente y en los ecosistemas debido al abuso de combustibles fósiles y de productos químicos, al sobreconsumo de bienes no renovables, o a los incendios, la tala indiscriminada, etc. con su efecto más negativo de esas acciones, el cambio climático, que afecta especialmente a los pueblos más desfavorecidos que dependen de la productividad de la tierra.

Desde USO, defendemos que es posible el desarrollo económico sin continuar con esta escalada en el deterioro del medio ambiente. El binomio desarrollo económico-destrucción de la naturaleza debe ser combatido y desterrado, el progreso económico debe estar incluido en políticas de economía ecológica y sostenible.

El cuidado de nuestros espacios naturales y la recuperación de los dañados no solo 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.

La preservación del medio ambiente es también un objetivo sindical y social de la USO, por responsabilidad con las generaciones venideras a vivir en un medio ambiente seguro y saludable, y porque hay que poner límites al largo proceso de destrucción y mercantilización de la naturaleza.

Siguiendo los posicionamientos hacia una transición justa de organizaciones internacionales como la OIT, la CES y la CSI, USO apuesta por el impulso y creación de empleo verde y el avance hacia una economía basada en los principios de sostenibilidad mediante un cambio estructural del modelo productivo actual.

Por ello, USO concreta su propuesta en:

- El cumplimiento de la normativa europea y las directrices internacionales en materia medioambiental y de reducción de emisiones, garantizando por parte de los países implicados una transición justa para los trabajadores y sus comunidades, que ayude a hacer frente al reto de la transformación industrial en todos los sectores, principalmente en lo que respecta a los puestos de trabajo y los medios de vida de los trabajadores en las industrias que generan gran cantidad de emisiones.

- Potenciar la implantación de energías renovables que permitan una sustitución ordenada de aquellas otras fuentes de energía más nocivas para el medio ambiente, diseñando e implantando alternativas para el empleo de los trabajadores y trabajadoras de los sectores más contaminantes.

- Aplicación rigurosa de técnicas limpias y eficientes en la utilización de distintas fuentes de energía.

- La continuación, potenciación y financiación por parte del Gobierno de los programas de protección de las zonas y especies de la red ecológica europea Natura 2000 que impulsa el Ministerio de Agricultura, pesca, Alimentación y Medio Ambiente, el Programa Empleaverde, que persigue la creación de más de un millar de nuevas pequeñas y medianas empresas, así como nuevas iniciativas que conlleven la generación de empleo, como por ejemplo la implantación del Sistema de Depósito, Devolución y Retorno.

- Programas y campañas de concienciación sobre los problemas medioambientales, la pérdida de biodiversidad, la degradación de los ecosistemas, el cambio climático, el reciclaje, la calidad del agua y del aire, y el aumento de productos químicos que afectan al planeta y a nuestra salud.

- Potenciar e incentivar sistemas de reciclaje que reduzcan al máximo la generación de residuos, como el Sistema de Retorno de Envases

- Concienciación de la reutilización y el menor consumo de 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.

- Potenciar la figura del Delegado de medio ambiente, la sensibilización, formación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en los sistemas de gestión medioambiental y la supervisión del cumplimiento de la normativa en sus centros de trabajo.

- Fomentar en todas las Uniones y locales del Sindicato medidas de ahorro energético como bombillas de bajo consumo, LED, reductores de presión de agua, recogida selectiva de residuos y potenciar dentro de las secciones sindicales el reciclaje y gestión de residuos en los centros de trabajo.

- Penalizar y señalar a aquellas empresas cuando hacen un uso poco ético de la riqueza natural de países en vías de desarrollo.

J. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Corresponsabilidad.

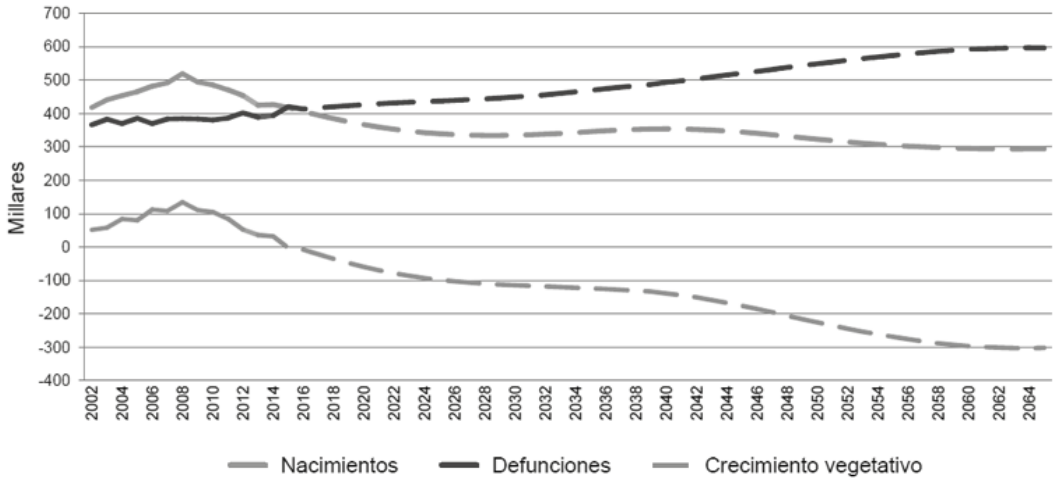
Pese a que la conciliación es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, España es el cuarto peor país de Europa en calidad de conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según Eurostat.

Las desigualdades entre sexos en la conjugación del ámbito familiar y laboral no se han modificado. La feminización de los cuidados es superior en España que en la media de la UE, con una mayor proporción de mujeres fuera del mercado laboral por cuidado familiar. Es necesario un compromiso de la sociedad al completo (Gobierno, empresas, sindicatos, medios de comunicación, entidades educativas, familias, etc.) para modificar los roles de género, tan arraigados en nuestra cultura, que son los causantes de esta profunda desigualdad.

España ha venido registrando una de las tasas de natalidad y crecimiento demográfico más bajas del mundo. Este déficit demográfico, de no corregirse, puede tener consecuencias negativas a medio y largo plazo para el mantenimiento de las estructuras de protección social, niveles de actividad, consumo y empleo.

Esta situación se ve agravada en España, al ser el país de la UE con el más bajo nivel de protección a la familia y estímulo al desarrollo familiar. 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

Crecimiento natural de la población en España



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 y medidas educativas en materia de igualdad que garanticen también una educación afectivo-sexual y reproductiva plena, digna y saludable.

Se ha demostrado que promover y potenciar medidas que faciliten la conciliación familiar, además de facilitar la vida personal y familiar, revierten de forma directa y proporcional en una mayor y mejor productividad laboral.

A través de la negociación colectiva 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. También a través de la negociación colectiva se puede potenciar el disfrute de permisos, reducciones de jornada, etc., por ambos progenitores, primar la consecución de objetivos por encima del "tiempo de trabajo" y favorecer la movilidad interna en las empresas para poder acogerse a horarios más compatibles con la vida familiar.

Para fomentar la corresponsabilidad, fundamental para la igualdad de oportunidades, USO apoya la propuesta de la reforma de los permisos para que sean iguales, intransferibles y pagados al 100%, con el diseño que propone la Plataforma por Permisos Iguales e Intranseferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA). De esta manera, cada persona progenitora podrá tomarse un permiso inicial de dos semanas a partir del nacimiento o adopción y utilizar las restantes 14 semanas para turnarse con la otra persona progenitora si la hubiera.

Finalmente, la liberalización de los horarios comerciales de lunes a domingo hace que la conciliación personal y familiar sea imposible, a parte de suponer un abuso para el pequeño y mediano comercio y sus trabajadores, que no pueden competir con dichos horarios. Además, queda patente en aquellos centros de trabajo donde se obliga a trabajar los domingos y festivos, los índices de satisfacción laboral y de productividad son significativamente bajos ya que sumada la dificultad de conciliar, la remuneración salarial ha sufrido una importante merma.

Es imprescindible abordar el debate y tomar una decisión acerca de los horarios en España. Desde USO, perteneciente a la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, abogamos por la adaptación a unos horarios más racionales y que estén más equilibrados con los del resto de países de Europa. De hecho, los horarios laborales están totalmente desacompasados con los horarios escolares. Somos el único país que tiene pausas de más de dos horas a mediodía para comer, cenamos a partir de las diez de la noche, hora a la que los comercios siguen abiertos y el "prime-time" televisivo aún no ha comenzado. Las consecuencias de estos horarios demenciales son pocas horas de sueño, baja productividad, imposibilidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como problemas en la salud

K. Por el derecho a una vivienda digna.

A pesar de estar recogido el derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada en el artículo 47 de la Constitución Española, desde hace años y provocada por la burbuja inmobiliaria, el acceso a la vivienda ha estado marcado por unos precios inflados y desorbitados muy alejados del poder adquisitivo de la media de la ciudadanía. Actualmente los indicadores apuntan a una pequeña mejora del mercado inmobiliario, pero el acceso a la vivienda continúa siendo un grave problema.

El salario de las personas jóvenes también se ha visto mermado, lo cual dificulta el acceso a la primera vivienda. Por otra parte, las incertidumbres legales y las reclamaciones a las que va a tener que responder la banca, derivadas de las sentencias sobre las cláusulas suelo y otras cláusulas abusivas, puede hacer que ésta endurezca los requisitos de concesión de créditos hipotecarios.

La demanda de alquiler crece significativamente y la subida en el precio medio ha provocado una verdadera emergencia habitacional, en particular en Comunidades como Madrid, Cataluña y Baleares. Recientemente ha surgido la necesidad de organización de los inquilinos, que lo han hecho creando el sindicato de inquilinos e inquilinas en Madrid y Barcelona (formado por personas vinculadas a la PAH y otros movimientos sociales), siguiendo el modelo de otros países del norte de Europa, Austria o Dinamarca, donde las condiciones para los inquilinos son mucho mejores. Sus reivindicaciones son el alquiler estable, garantizar unas rentas razonables y más derechos para los inquilinos.

La cifra de 60.000 desahucios en 2016 deja en evidencia el drama que siguen sufriendo las personas que no pueden hacer frente al pago de la hipoteca o del alquiler, y refleja la situación de desigualdad social, la problemática del desempleo y de la precariedad laboral existente en nuestro país.

El negocio inmobiliario de la banca a costa de las personas más desfavorecidas se mantiene. Los mismos bancos a los que se les ha rescatado con dinero público, acumulan activos de inmuebles, manteniendo la deuda de los clientes a los que han desahuciado y obteniendo un doble beneficio con la reventa de éstos. En definitiva, hemos pagado el rescate bancario y a pesar de ello, el Gobierno no ha conseguido que paralicen los desahucios.

La Plataforma de Afectados por la Hipoteca presentó una Iniciativa Legislativa Popular para acabar con los desahucios y garantizar el alquiler social. Pese a contar con un amplio apoyo de la sociedad, esta iniciativa fue rechazada por el Grupo Parlamentario Popular. Las medidas que han sido aprobadas para mejorar el derecho a la vivienda han sido a través de mociones municipales y de ILP's en Parlamentos Autonómicos, lo que pone en evidencia la inoperancia del Gobierno Central en este ámbito, y la consideración que se tiene de la vivienda como un activo financiero y no como un derecho básico reflejado en la Constitución. Actualmente, la PAH ha presentado una propuesta de Ley, Ley de la PAH, que reivindica la dación en pago retroactiva, la eliminación y compensación de las cláusulas abusivas, el alquiler asequible, erradicación de los desahucios, la vivienda social y la garantía de suministros básicos.

El nuevo Plan Estatal Vivienda 2018-2021 establece ayudas directas para la compra de vivienda, así como ayudas para el alquiler; no obstante, puede resultar contraproducente el hecho de incentivar de nuevo un endeudamiento masivo y podría provocar un aumento del precio de la vivienda. En cualquier caso, estas medidas son claramente insuficientes y no resuelven el problema estructural, sino que deben ir enfocadas a mejorar la financiación, regular los precios, fomentar la estabilidad laboral, subida de salarios y la creación de más vivienda pública.

Por todo ello, USO propone un plan de choque que incorpore:

- Una legislación más social en materia de vivienda con alternativas razonables que protejan situacio-

nes personales de exclusión social, desestructuración o desarraigo familiar.

- Un nuevo consenso político orientado a una reforma estructural de la Ley Hipotecaria española, que proteja el derecho a la vivienda y proporcione más protección al consumidor.

- Reformular la LAU (Ley de Arrendamientos Urbanos) para que se regulen los precios del alquiler, y se garantice un régimen de alquiler más estable que el actual.

- Crear más vivienda social mediante múltiples iniciativas de las Administraciones Públicas.

- La flexibilidad en la renegociación de créditos hipotecarios para evitar desahucios.

- La dación en pago en casos de créditos hipotecarios inasumibles cuando las causas objetivas no sean imputables al prestatario.

- La incentivación del mercado del alquiler regulado y la ampliación tasada del parque de viviendas en régimen de alquiler, cuya construcción debe contar con la intervención directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

- El alquiler de carácter social por un tiempo a convenir cuando la dación en pago realizada sea de la vivienda habitual.

- Mayor regulación del parque de viviendas protegidas orientado a su ampliación, haciéndolas más accesibles mediante requisitos menos rígidos y más adaptados a la realidad, revisando los precios en consonancia a las bajadas experimentadas por el mercado inmobiliario.

- Penalización fiscal a las viviendas que sean retenidas por las entidades financieras y empresas del sector inmobiliario para especular con el stock libre.

- Una legislación clara a favor de los afectados por abusos relacionados con la vivienda, que contemple la aplicación de oficio por parte de las entidades financieras de las sentencias respecto a las cláusulas suelo y gastos hipotecarios, evitando que la ciudadanía tenga que solicitar una a una su aplicación, con el colapso y retraso que esto implica al propio sistema judicial.

L. Políticas migratorias justas.

La USO lamenta la ausencia de una política migratoria de la UE que refleje sus valores fundamentales. Ante los flujos migratorios provocados por la guerra en Siria, las primaveras árabes, los estados fallidos en la cuenca mediterránea, el conflicto violento en Ucrania, el terrorismo, la inestabilidad y las hambrunas en África, que han producido el mayor número de refugiados desde la segunda guerra mundial, la UE no ha encontrado otra solución que la de cerrar sus fronteras y descargarse de sus responsabilidades en países de tránsito de refugiados en busca de mejor vida, construyendo muros en Macedonia y Serbia o pactando un vergonzoso acuerdo con Turquía, un país donde la vulneración de los Derechos Humanos y del estado de Derecho está a la orden del día. A estos problemas se añaden otros que rodean a la inmigración como el tráfico de seres humanos, el trabajo forzoso, la explotación y el dumping social.

España pactó con la UE la acogida de 17.337 personas refugiadas. Según datos de CEAR, tan sólo habrían llegado el 7% de estas personas en mayo de 2017. Tanto España como la UE están incumpliendo los acuerdos. No se está exigiendo a los países miembros que cumplan con estos y el plazo para alcanzarlos se acaba. Mientras tanto, se estima que a la misma fecha hay unas 63.000 personas atrapadas en Grecia en centros de detención o en campos de refugiados en condiciones lamentables.

La polémica sobre los CIE's (Centros de Internamiento de Extranjeros) continúa viva. Según informes del Defensor del Pueblo y de entidades como CEAR, las denuncias por violación de los derechos humanos en estos centros no cesan. USO aboga por la supervisión continua de estos centros por la autoridad judicial para evitar abusos hacia las personas. Es clave garantizar el pleno respeto a los Derechos Humanos.

La mala gestión o la inacción ante el proceso de migraciones más grande de la historia ha alimentado los sentimientos de miedo e inseguridad de la ciudadanía europea, particularmente de los más vulnerables, convirtiéndoles en blancos fáciles para los partidos xenófobos, populistas y de extrema derecha que conocen un auge que no deja de recordar la situación política en víspera de la segunda guerra mundial.

La propaganda que afirma que los inmigrantes "nos roban nuestros empleos" o vienen para aprovecharse de nuestros estados del bienestar, convirtiéndolos -en el imaginario popular- en amenazas convincentes, es una sarta de mentiras que encuentra su caldo de cultivo en un período de crisis y de alto paro. Numerosos estudios económicos demuestran que la inmigración, incluso si inicialmente supone un coste para la sociedad de acogida, luego redunda en crecimiento económico y prosperidad acrecentada para dicha sociedad.

En opinión de USO, los permisos de residencia supeditados, únicamente o en gran medida, a la obtención de un trabajo, ha convertido a las personas emigrantes que consiguen acceder al empleo, en trabajadores y trabajadoras con un importante riesgo de explotación laboral.

En consecuencia, la USO:

- Contribuirá a corregir estas ideas falsas y a dar a conocer entre su afiliación, y la población en general, la verdad respecto a la inmigración mediante campañas de sensibilización.

- A través de sus acciones tanto nacionales como europeas e internacionales, la USO hará todo lo posible para contrarrestar los sentimientos xenófobos y para favorecer la integración de los inmigrantes en nuestras sociedades y mercados laborales.

- Promoverá políticas que faciliten una migración laboral regular y segura, la contratación y acceso al empleo en el sector formal, con fórmulas que eviten su explotación y el diálogo social sobre estas políticas.

- Concretará en su plan de acción una batería de iniciativas sindicales para la protección especial de estas personas.

V. En marcha, con nuestras señas de identidad.

A. Un sindicalismo de Clase con Valores.

La Unión Sindical Obrera (USO) aborda la celebración de su 11º Congreso Confederal, tras más de 50 años de la publicación de su Carta Fundacional, 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 y territorial y con un grado notable de reconocimiento y prestigio entre los trabajadores y trabajadoras y en la sociedad, fruto de la coherencia de nuestro mensaje y de nuestras propuestas.

Desde su origen, la USO ha definido su modelo sindical de Clase 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. Así, 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, estos 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, de la creatividad y de la tecnología se pongan al servicio de las personas y de la sociedad, de su desarrollo intelectual, cultural, cívico y ético, para liberarnos de sus aspectos más penosos, dependientes o alienantes; así como reducirlo y diversificarlo con el objetivo de garantizarlo a cuantas más personas mejor.

B. Autonomía Sindical, seña de identidad histórica de la USO.

Con la creación de la USO en la década de los años 50 del siglo XX, sus fundadores construyeron laboriosamente su Carta Fundacional de 1961 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 Confederal con el convencimiento de que la Autonomía Sindical -seña histórica de la USO- debe seguir siendo el eje vertebrador de nuestra 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 trabajadores y trabajadoras, ciudadanos y ciudadanas y todas las personas de nuestro país, de Europa y del Mundo.

De esta Autonomía Sindical 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.

La Autonomía Sindical debe ser 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 Congreso Confederal reafirma 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 las mayorías trabajadoras. Pero, lejos de cualquier inclinación al aislamiento, la Autonomía Sindical afirma el papel irrenunciable del Sindicato y de los trabajadores 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.

Autonomía que implica que los partidos políticos, las organizaciones sindicales y empresariales gestionemos los recursos públicos bajo criterios de austeridad y transparencia en el gasto y de autofinanciación. Ello conlleva la definición de un nuevo modelo de financiación de las organizaciones sociales basado en estos principios, por el que la USO aboga.

C. Por la Libertad, la Democracia y la Justicia Social.

La 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 lucha por erradicar las discriminaciones y exclusiones sociales.

La USO, en su condición de sindicato de clase y solidario, apuesta por la libertad y la democracia; ello implica necesariamente la defensa solidaria de lo social, pues estamos convencidos de que una sociedad donde los trabajadores y trabajadoras no dispongan de derechos o estos sean precarios, es una sociedad falta de libertad.

Por ello, la USO mantiene 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 estén 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.

D. Por la Solidaridad.

Para la USO, la solidaridad es un valor moral y ético que define nuestra concepción del sindicalismo, un método de acción cotidiano 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.

La USO plantea un modelo sindical con un componente social y solidario muy marcado que, además, no conoce fronteras. 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 solidarios, participando con otras organizaciones y en combinación con nuestra acción sindical, para colaborar en la construcción de una sociedad más justa, más igualitaria, más democrática y más libre.

Reafirmamos, por tanto, nuestra voluntad de seguir construyendo un Proyecto Sindical Solidario, especialmente con los sectores más discriminados y desprotegidos. Por ello, el Congreso Confederal de la USO aprueba que la Solidaridad en la actividad del conjunto del sindicato se materialice en los siguientes aspectos:

- Considerar la perspectiva solidaria como un eje transversal de la negociación colectiva y la concertación social, lo que supone estructurar nuestra estrategia sobre la primacía del Empleo y su calidad, y por tanto implica 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 Comisión Ejecutiva Confederal 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.

- Hacer una labor de solidaridad dentro del Estado Español, desarrollando programas de ayuda a desempleados y desempleadas, personas en riesgo de exclusión social, así como colaboración con los bancos de alimentos y comedores sociales.

- La apuesta decidida 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 debe ser 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.

E. SOTERMUN, la ONG de la USO para la Solidaridad.

Como forma concreta de expresar la solidaridad entre los trabajadores 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.

Nuestra ONG ha logrado unos resultados muy notables tanto en el terreno de la cooperación sindical como, sobre todo, en el campo de la solidaridad asistencial y para el desarrollo socio-económico en coherencia con los Objetivos de Naciones Unidas; logros que dignifican a la USO y prestigian su imagen a nivel internacional.

No obstante, las instituciones y quienes detentan el poder económico y político continúan con el discurso falaz y la acción de seguir con los recortes en materia de cooperación internacional y la persecución al asociacionismo en organizaciones no gubernamentales, a base de la asfixia burocrática y económica, no solo por la drástica reducción de fondos para nuevos proyectos sino requiriendo rigurosos trámites burocráticos de gestión de subvenciones hechas sobre los proyectos ejecutados años atrás, especialmente de los primeros años de la crisis económica, por lo que el balance de nuestra ONGD se ha visto afectado por todo ello.

Las consecuencias han sido durante el mandato pasado la dramática reestructuración obligada de los equipos técnicos de SOTERMUN y la práctica inexistencia de financiación de proyectos por las Administraciones Públicas, convirtiendo los requerimientos de reintegros de subvenciones -muchas veces por causas incomprensibles- en un bucle difícil de romper.

España ha pasado de ser en el año 2008 una de las locomotoras en materia de cooperación al desarrollo, a ser uno de los furgones de cola, como lo demuestra el hecho de ocupar el penúltimo puesto de la treintena de países que componen la Comunidad de Donantes de Ayuda al Desarrollo. De hecho, es el país que más ha recortado las ayudas de toda la OCDE, incluso más que Portugal o Irlanda que han padecido más severamente la crisis, concretamente recortando el 73% de las ayudas que concedía en el 2008, suponiendo actualmente tan solo el 0,12% de la Renta Nacional Bruta.

Resulta relevante saber que el 62% del total de la ayuda oficial la gestionan organismos multinacionales de desarrollo, un 27% otras entidades, y tan solo un 10% es el porcentaje gestionado por las Organizaciones no Gubernamentales de Cooperación al Desarrollo. A mayor abundamiento, el 50% de los recursos gestionados por las entidades gubernamentales van a parar a países de renta media alta, y tan solo el 20% va destinado a los países más empobrecidos.

En vista de todo ello nuestra ONG debe afrontar con decisión una reforma estratégica en su inminente futuro que pasa por aplazar a un período posterior de mejor provisión la concurrencia a procesos de subvenciones públicas financiadas por las Administraciones, concentrando SOTERMUN toda su energía en la realización de proyectos con fondos propios de naturaleza netamente sindical, laboral, social, o bien relacionada con la defensa de los derechos humanos.

Pese a estas complicadas circunstancias, fomentar y acrecentar SOTERMUN entre los trabajadores y trabajadoras es también, más que nunca, nuestra tarea y compromiso para hacer un esfuerzo real por la Solidaridad Internacional a través de la cooperación al desarrollo.

Por otra parte, SOTERMUN, gracias a su arraigada finalidad social -que fue justamente reconocida por el Ministerio del Interior de España desde que fuera declarada "de utilidad pública"-, se ha convertido también en un instrumento de gran valor para la USO al darle realce y buen crédito a nuestra Confederación sindical entre el espectro sindical de nuestro país.

Por todo ello, el 11º Congreso Confederal de USO apuesta por persistir en la contribución de SOTERMUN a la Solidaridad Internacional:

- Apostar prioritariamente junto al movimiento sindical internacional para reivindicar juntos el Trabajo Decente; un trabajo de buena calidad para lograr una vida digna, con las condiciones definidas por la OIT, trabajando especialmente por la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8: Lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.

- Nuestra ONG promoverá la solidaridad entre y con los trabajadores y trabajadoras de los países empobrecidos y sus organizaciones, concretando esa solidaridad con su apoyo a las organizaciones

sindicales, a la formación de cuadros y militantes, a sus esfuerzos para llevar adelante proyectos cooperativos y de economía social que mejoren sus condiciones de vida y su capacidad de auto-organización, como claves del desarrollo y la integración social de sus países.

- Mejorar nuestra capacidad de intervención directa en el plano de la solidaridad para el desarrollo sindical y socio-laboral, dotándonos de recursos significativos para la solidaridad sindical internacional para que ello refuerce nuestro espacio y prestigio en esos escenarios.

- Aprovechando los instrumentos informativos y las campañas, las organizaciones y estructuras de la USO a todos los niveles visibilizarán en sus respectivos espacios la función social que realiza SOTERMUN como punta de lanza de un sindicalismo de valores basado en la solidaridad.

- Mini-campañas puntuales en ámbitos de base con beneficiarios predeterminados.

- La adhesión de secciones sindicales a un proyecto o actividad sindical concreta y predeterminada procedente de un sindicato fraterno.

- Hermanamientos entre organizaciones de la USO y sindicatos fraternos.

- Haciendo un llamamiento a todos los que pertenecemos a USO para incrementar la afiliación a nuestra ONG sabiendo evidenciar su importancia y la labor que desarrolla.

- SOTERMUN persistirá también en su constante innovación y mejora, poniendo empeño en el cumplimiento de los indicadores de Transparencia y Buen Gobierno establecidos por la Coordinadora de ONGD de España.

F. Ética en el sindicalismo y para la militancia.

Necesidad de un código ético.

La USO ha mantenido históricamente una línea de conducta basada en el testimonio permanente de nuestros valores y principios y de militancia como compromiso ejemplar de sus dirigentes, personas liberadas, contratadas y permanentes sindicales. Por ello se dotó en el pasado del Reglamento Marco Confederal de Liberados y Permanentes Sindicales en el que se establecían las condiciones mínimas del ejercicio de las tareas sindicales por los liberados y permanentes del Sindicato bajo el principio de solidaridad y cooperación mutua con las necesidades de las diversas estructuras que conforman la Confederación. Fuimos pioneros y ha sido un instrumento de utilidad en el interno.

Ahora debemos dar un paso más. La coyuntura actual exige y demanda al sindicalismo una adecuación a los nuevos tiempos en materia de organización, de acción, de actualización ideológica y de actuación ética, tanto en lo institucional como en las personas que la dirigen o representan.

Lamentablemente, por la actuación de algunos, la percepción social del movimiento sindical en general y del sindicalista en particular ha quedado desprestigiada o cuestionada y, en otras ocasiones de forma intencionada, se proyecta con demasiada frecuencia como desgajada de la realidad social o de relativa utilidad, cuando no falta de confianza. A nadie se le pueden escapar las espurias motivaciones de los que quieren cuestionar al conjunto del movimiento sindical y su insustituible papel en nuestra democracia por malas prácticas concretas o por tener legislativamente un modelo de diálogo social obsoleto e ineficaz.

Desde USO estamos orgullosos del comportamiento general de quienes han formado parte del sindicato desde su fundación y de quienes lo hacen en la actualidad. USO se ha caracterizado históricamente por la honestidad y ejemplaridad, la transparencia, la dedicación rigurosa, la democracia interna, la solidaridad, la independencia frente a patronales o instituciones, siempre en beneficio de la ciudadanía en general y de la afiliación en particular, habiendo tenido que tomar decisiones inmediatas y contundentes cuando se ha presentado alguna excepción; así lo hemos exigido y denunciado para organizaciones del ámbito político y sindical y así lo hemos practicado invariablemente en el interno.

Un código ético propio ha de servirnos, en primer lugar, para darlo a conocer a la opinión pública para conocimiento de nuestros principios y valores. En se-

gundo término, y más dirigido al interno, pertenecer a la USO ha de implicar necesariamente un compromiso ético y de autoexigencia; una ejemplaridad en las tareas propias del trabajo sindical y una incondicional asunción de normas internas que van más allá de la propia legislación, incluso de nuestras propias disposiciones disciplinarias, conscientes de que no todas las conductas que merecen reproche social son constitutivas de faltas normativas o sanciones disciplinarias, siendo sin embargo indignas de nuestra concepción de sindicalistas o representantes de los trabajadores.

En orden a ello, el 11º Congreso Confederal de USO:

- Acuerda establecer un Código Ético para sus dirigentes, cuadros y militantes, liberados y permanentes, miembros de comités de empresa y de juntas de personal, cuya aprobación realizará el Consejo Confederal durante el primer año de mandato, a propuesta de la C.E.C

G. Por un proyecto común con el sindicalismo independiente.

La USO desarrollará su modelo basado en la autonomía y la independencia, tomando la iniciativa para realizar una propuesta nueva y profundamente renovadora del sindicalismo en España, con el objetivo de llenar el vacío que 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. Nada menos que el 30% de los trabajadores y trabajadoras están organizados fuera del bisindicalismo o del sindicalismo nacionalista.

Es con ellos que tenemos que apostar por una organización sindical libre y soberana; una organización sindical solidaria y reivindicativa que aspire a representar y defender los intereses de los trabajadores 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. Una organización sindical pluralista, abierta a todos los trabajadores con absoluto respeto a sus concepciones y prácticas religiosas, filosóficas, ideológicas o políticas.

A su vez, el proyecto común con el sindicalismo independiente deberá abogar por 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 sindicalismo realmente democrático, autónomo e 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 ellos 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.

Fomentar la integración plena de los sindicatos independientes.

H. Sindicato de Acción Internacional.

Al igual que lo hiciera la propia Carta Fundacional de la USO en 1961, nuestro sindicato continúa en este 11º Congreso Confederal afirmando y proclamando su inequívoca vocación internacionalista. Una vocación que nace de la propia esencia y raíz del movimiento de los trabajadores y trabajadoras, en el que no existen fronteras, para llevar allá donde se necesite la solidaridad internacional y la organización internacional, y que tiene más razón de ser que nunca en un contexto de globalización económica y de pertenencia de nuestro país a la Unión Europea.

Nuestra vocación se reafirma día a día con la militancia, el activismo y contribución que realizamos en nombre de todos los que conformamos la USO a las organizaciones internacionales confederales y profe-

sionales a las que estamos afiliados: la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC) y las Federaciones Internacionales Profesionales.

En un contexto de globalización.

La internacionalización de la economía, de las finanzas, del comercio, de las tecnologías de la información y de las relaciones políticas, sociales y culturales, ha ido configurando la actual globalización. Una globalización que, tutelada en lo económico 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 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.

Frente a este modelo, la USO propugna una globalización justa, de 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, al desarrollo sostenible y al medio ambiente, 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 reforzar el papel que debe desempeñar la Organización Internacional del Trabajo (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 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 y servicios de calidad, marcándonos como objetivo político la implantación del Pleno Empleo, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación, 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. Apoyaremos 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 económica y monetaria al servicio del modelo social europeo de cohesión, redistribución y defensa de los más débiles y vulnerables.

Más que nunca, ahora es necesario reafirmar estas palabras, cuando la Unión Europea se encuentra en la mayor de las crisis desde que inició su andadura de construcción con los Tratados de Roma en 1957. La nefasta gestión de la crisis económica ha hecho

saltar por los aires la aparente solidez de la estructura europea, ha situado a la Unión en la recesión y en la desconfianza de la ciudadanía y ha puesto en evidencia que necesitamos una nueva Europa más integrada, más fuerte y sobre todo más solidaria, porque sin ella no hay salida posible de futuro país a país, es decir, no hay marcha atrás.

Por ello, desde la USO apostamos por la creación de una nueva Unión Europea, por la reforma de sus tratados para hacerla posible, por la reforma de sus instituciones y competencias, por la reforma de su sistema fiscal y de gobierno político y económica. En definitiva, apostamos por una nueva Europa Social con mayores cotas de cohesión e integración, entendida como un espacio político, económico, social y cultural común, próspero y de bienestar, respetuoso y protector de los derechos humanos y de las libertades públicas, sin desigualdades ni discriminaciones de ningún tipo gracias a sus mecanismos de convergencia hacia arriba, y que viva en paz permanentemente.

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 Confederación Sindical Internacional (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.

Este sindicalismo lo representa la CSI 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 inequívocamente 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.

Junto a la CSI, USO defiende 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 o la educación. Juntos defendemos también la lucha contra el racismo y todas las formas de discriminación y exclusión, muy especialmente las que se producen contra las

mujeres, contra las personas de condición LGTBI y contra los refugiados y migrantes; concebimos a su vez el diálogo intercultural e interreligioso como base de una nueva convivencia y consenso para toda la humanidad.

VI. En marcha, con el sindicato en acción.

A. La Acción Sindical:

1. Para reforzar la Negociación Colectiva.

Las condiciones laborales y la negociación colectiva se han visto marcadas, desde el congreso anterior, por la situación totalmente atípica del marco político español: una legislatura de aplastante mayoría absoluta en la que se han llevado a cabo reformas unilaterales de carácter antisocial y de recorte de los derechos laborales, seguidas de diez meses de gobierno en funciones y, tras dos fallidos procesos electorales, una investidura en precario y no exenta de polémica -ha generado una ruptura total en el PSOE- que conlleva tener que volver al juego político y la búsqueda de alianzas y pactos.

Los cinco años de aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad han supuesto un golpe letal a la negociación colectiva, debilitando uno de los pilares de la razón de ser de las organizaciones sindicales, que es la defensa colectiva de las condiciones laborales a través de la negociación colectiva.

La Reforma Laboral ha roto con la fuerza vinculante de los convenios colectivos, facilitando el descuelgue; ha generado un desequilibrio total en la correlación de fuerzas, en la negociación y ha generado una total inseguridad jurídica de millones de trabajadores al limitar la ultraactividad y no dar salida a la situación de decaimiento de convenio. Ha desregularizado el mercado al hacer prevalecer los convenios de empresa frente a los de sector y ha favorecido la devaluación salarial al dar más poder a la parte empresarial.

Ante esta situación, los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmados por CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME, solo han servido para apuntalar la devaluación salarial que venimos sufriendo en los últimos años, llegando al desplome histórico del incremento salarial pactado en 2013, que fue del 0,53%, muy en sintonía con lo firmado en el AENC para ese año. Desde entonces hasta la actualidad la dinámica ha sido similar.

Ante esta desregulación de las relaciones laborales, el debilitamiento de la negociación colectiva y la inseguridad jurídica que ha propiciado la última reforma laboral, es prioritario 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 las trabajadoras y trabajadores, que consiga una mayor concienciación e implicación en la defensa de sus intereses y que permita reconquistar los derechos perdidos.

La Negociación Colectiva debe volver a ser la principal herramienta de la Acción Sindical, el elemento aglutinador del colectivo de trabajadores de una misma empresa o sector; debe volver a ser el instrumento para avanzar y mejorar las condiciones laborales.

Frente a la primacía que la reforma otorga a los convenios de empresa, es fundamental abogar por el mantenimiento de los convenios de ámbito superior, esto es, de los convenios sectoriales. En ellos hay que regular al máximo las condiciones de trabajo para evitar el vacío de contenidos en los casos de ausencia de convenio de empresa y para que sirva de marco de referencia a todo el sector.

Este criterio general no excluye que se tenga que renunciar a la negociación en el ámbito de la empresa. Al contrario, no solo es una cuestión estratégica el estar presentes en la negociación de convenios de empresa sino que debe ser una cuestión práctica para que no se queden en puro verso en los convenios estatales las cuestiones más tangibles a desarrollar y mejorar en la realidad de la empresa, como son la negociación de las condiciones de salud laboral, género, horarios, adecuaciones prácticas, o mejoras sociales, salariales o generales pactadas en los convenios superiores.

Ante la limitación de la ultraactividad a un año, cuya redacción en la reforma laboral ha generado gran inseguridad jurídica, la desaparición de convenios y un debate jurídico y doctrinal aún por cerrar, es fundamental incidir en el blindaje de las condiciones laborales y abogar por el mantenimiento de la ultraactividad mientras no se firme un nuevo acuerdo. La amenaza de la desaparición del convenio y la incertidumbre sobre el marco regulador a aplicar, hacen imposible una negociación libre y bajo el principio de buena fe.

En este escenario de crisis y de recesión económica, de intento de liquidar la Negociación Colectiva y de traspasar las rentas del trabajo a las rentas de capital, debemos orientar nuestras propuestas reivindicativas a la recuperación y la mejora del poder adquisitivo de

las rentas del trabajo, no renunciando al IPC como indicador de referencia e incorporando cláusulas de revisión salarial en todos los convenios.

Es necesario seguir fomentando la participación de mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad con el fin de que sean protagonistas en la negociación colectiva.

Y, en todo caso, se debe trabajar en todos los campos de la Acción Sindical, reforzando los criterios de transversalidad, con el objetivo de fomentar la igualdad de género para avanzar en 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 todos los trabajadores y trabajadoras.

Por ello el 11º Congreso Confederal de USO realiza su propuesta de acción por la Negociación Colectiva:

- Favorecer dentro de la estructura de Negociación Colectiva y desde nuestro modelo de complementariedad de ámbitos, los convenios sectoriales o acuerdos marco de grupo de empresas autonómicos, provinciales y los convenios colectivos o pactos de empresa que desarrollen y mejoren los convenios sectoriales o acuerdos anteriormente relacionados.

- El uso del pacto de empresa como medida coyuntural o transitoria hacia el convenio colectivo de empresa será una herramienta de desbloqueo en la negociación colectiva, evitando el abuso del mismo como sustituto del Convenio Colectivo.

- 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 y detectar la ilegalidad de cláusulas firmadas, para conseguir su nulidad así como el cumplimiento de la legalidad de lo pactado.

- Hacer un seguimiento, con la información aportada por las personas que forman parte de las mesas negociadoras, de la actuación y presencia de la USO en la negociación colectiva, elaborando anualmente desde la secretaría un mapa de la negociación colectiva de la USO.

- Debemos seguir mejorando la atención jurídica a las personas afiliadas al sindicato en todas las organizaciones y en particular en las no constituidas. Para ello, nos dotaremos de los recursos humanos y económicos necesarios con el objetivo de mejorar y fortalecer tanto la imagen como el

asesoramiento que los servicios jurídicos prestan en el conjunto de la USO. Hay que incidir en la calidad de nuestros servicios jurídicos como elemento imprescindible en la Acción Sindical cuando es necesario y como componente asesor en la Negociación Colectiva.

- Exigir un cambio legislativo que obligue a que a los trabajadores subcontratados se les aplique, en caso de ser más beneficioso, las condiciones salariales y de empleo de la empresa principal.

- 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.

- Desde USO entendemos que la Administración, principal subcontratista, debe ser ejemplar a la hora de garantizar las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que contrata a través de la redacción de los pliegos de condiciones. Queremos instar a las diferentes administraciones a que aborden la inclusión de clausulas sociales en la contratación pública, eliminando como criterio único el precio del servicio.

- Debido a la inestabilidad y pérdida de derechos laborales que generan las prácticas de contratación pública de administraciones y empresas adjudicatarias, se creará una comisión de seguimiento de pliegos de contratación y oferta pública, en la que participarán las federaciones afectadas y la secretaría confederal de Acción Sindical con la finalidad de coordinar las acciones y acordar estrategias ante este tipo de prácticas.

- Impulsar la participación en todas las Mesas de Negociación de representantes con las que los trabajadores se sientan identificados.

- Favorecer la transversalidad de género, es decir, la imbricación permanente y sistemática de la igualdad de género en el trabajo de todas las áreas del Sindicato; formación, información, salud laboral, acción sindical, etc., con el fin de asumir y ejecutar acciones tendentes a eliminar las discriminaciones de género que se producen en todos los ámbitos de acción de nuestra práctica sindical.

- 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 el compromiso de la USO con la igualdad de oportunidades.

- Deben incorporarse, como materia de Negociación Colectiva, medidas de igualdad en las empresas en el acceso al trabajo, en la formación, en la promoción y en las condiciones de trabajo.

- 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). Prestaremos especial atención a la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres y 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.

- 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 entre mujeres y hombres, salud laboral y medioambiente, formación, derechos sindicales y materias sociales. Así como la elaboración de materiales de apoyo para la acción sindical y la negociación colectiva.

2. Para unas condiciones laborales seguras y saludables.

Desde la celebración del 10º Congreso Confederal se han producido dos hechos que están condicionando el mercado de trabajo de manera muy negativa respecto a las condiciones de seguridad y salud en las que se desarrolla.

El objetivo de Ley de Mutuas y del Real Decreto de IT es favorecer los intereses de Gobierno y empresarios. Su objetivo es disminuir los costes en prestaciones de incapacidad temporal por acortamiento de las bajas, aún poniendo en riesgo la salud de los trabajadores y trabajadoras. Así consiguen un ahorro en el gasto en Seguridad Social para el Gobierno.

Las Mutuas asumen cada vez más facultades de gestión y control a costa de cargar buena parte de sus costes al Sistema Nacional de Salud al no reconocer gran parte de las dolencias de origen profesional, etc. Pero lo fundamental es que no incorpora ninguna medida en relación a la Salud Laboral de las que si son verdaderamente importantes, tales como la actualización de los listados de enfermedades profesionales que recordemos no se actualiza desde su aprobación, o las mejoras en su detección y declaración. Por lo que es necesario luchar contra su implantación cada vez mayor en las empresas e impedir que asuman la gestión y control de la contingencia común o accidente no laboral.

El aumento de la siniestralidad laboral en los últimos cuatro años es consecuencia de los recortes en materia de prevención, el aumento del trabajo precario -de mala calidad y, especialmente, el auge del empleo temporal. A su vez, está demostrado que el abuso de figuras como la subcontratación y la temporalidad acaba repercutiendo en la salud y acrecienta el riesgo de accidentes laborales.

USO comparte el análisis que realiza el informe anual 2015 de la Inspección de Trabajo, que certifica que la organización preventiva en las empresas y la gestión de la prevención en las mismas siguen presentando deficiencias como en años anteriores. Se siguen realizando evaluaciones de riesgos de carácter genérico o que no se adecúan a las particularidades de los riesgos y las actividades de los centros de trabajo.

Por otra parte, el proceso de concentración que han experimentado los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) de riesgos laborales, fruto también de la Ley de Mutuas, y la necesidad de rentabilizarlos en términos económicos no conduce a que éstos realicen -con la eficacia deseable-, las actuaciones de asesoramiento y apoyo a la empresa en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas. Esto es especialmente preocupante en determinadas actividades de los SPA, como son las de vigilancia de la salud o formación

preventiva a los trabajadores, donde se constatan deficiencias graves.

En muchos casos prevalece el interés por evitar la sanción mediante el recurso a la obtención de certificados o pruebas que acrediten la cobertura formal de determinados extremos antes que el cumplimiento real y efectivo de las obligaciones, lo que redundaría notablemente en una mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad en el empleo

El 11º Congreso Confederal de USO propone:

- Las modificaciones legislativas necesarias, acompañadas de la dotación de recursos económicos y humanos pertinentes, para conseguir la implantación de la cultura preventiva, el cumplimiento empresarial y de la Administración 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, la revisión y ampliación del listado de Enfermedades Profesionales, 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 en recursos económicos y humanos de la Inspección de Trabajo.

- Impulsar los cambios legislativos que impidan que las Administraciones Públicas queden impunes cuando incumplen la legislación y son negligentes en su deber de velar por la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras.

- Impulsar la regulación de los riesgos psicosociales y ergonómicos, cuya obligatoriedad de evaluación y la adopción de medidas ante ellos está aún en el limbo de la voluntariedad y la negociación.

- Reforzar la legislación vigente para la coordinación de la prevención. Ya sea en la subcontratación de empresas como para aquellas otras empresas que compartan espacios laborales multisectoriales, de forma que se integren en un solo documento las distintas evaluaciones de riesgos y planificaciones de actividad preventiva de todas las empresas implicadas. Con ello se facilitaría la creación de órganos estables entre las mismas que puedan ejercer con garantías los derechos de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales en todas las empresas obligadas.

- La recuperación del Sistema Nacional de Salud y de sus competencias en materia de Incapacidad Temporal. El control de la actuación de las entidades gestoras de la 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 de sanidad será el responsable único del alta y baja en los casos de I.T., sea cual sea su naturaleza.

- Incorporar en la legislación como obligatoria la consulta y negociación con la representación legal de los trabajadores en las revisiones de conciertos con las Mutuas.

- La modificación de la reciente normativa sobre Incapacidad Temporal y Mutuas. Para que se recupere la oportunidad perdida de legislar pensando en la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras en lugar de por el beneficio y el ahorro de Mutuas y gobierno.

- Impulso de las medidas necesarias para asegurar que la protección dispensada por las Mutuas se lleve a cabo con las máximas garantías. Sobre

todo en casos en que la legislación es tan vaga como en las bajas por riesgo por embarazo y lactancia.

- Potenciar la actuación inspectora a través de la denuncia ante los casos de ocultación de accidentes, prácticas empresariales de "Segunda actividad" y "descansos preventivos", que atentan contra nuestro derecho reconocido en la Ley General de la Seguridad Social a la incapacidad temporal.

- Desde la Negociación Colectiva se trabajará para incorporar programas para el tratamiento de las drogodependencias en las empresas desde un punto de vista preventivo frente al disciplinario.

- La exposición a agentes cancerígenos, riesgos químicos y riesgos psicosociales y ergonómicos son una de las principales fuentes de dolencias entre los trabajadores y trabajadoras. Por ello, se debe impulsar la formación e información de los Delegados de Prevención en estas materias, la inclusión de cláusulas que refuercen la prevención en los convenios colectivos y la creación de Comisiones Paritarias de Salud Laboral. Todo con el fin de una mayor y mejor aplicación de la actividad preventiva y participación sindical ante la subcontratación.

  Además, previa solicitud de las Secciones Sindicales o Comités de Empresa, las Federaciones Profesionales podrán remitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social los informes pertinentes, con el objetivo de poder solicitar la admisión al catálogo de nuevas enfermedades profesionales.

- Desde la USO debemos tener como prioridad el impulso de la figura del Delegado de Prevención de Riesgos. Su formación específica y el blindaje de sus garantías y competencias a través de la Negociación Colectiva, en todas las empresas, Administraciones y sectores, como figura clave en la consecución de unas condiciones laborales saludables. Para ello debemos crear una estructura homogénea de gabinetes de prevención y secretarías de salud laboral que, en colaboración con las secretarías de formación, asesoren y formen a los delegados a todos los niveles de la organización y que trabajen en coordinación con la secretaría confederal, dotando económicamente a la organización para tal fin.

- Impulsar desde la Negociación Colectiva cláusulas que refuercen la actuación en materia de prevención de riesgos y comisiones que supervisen el cumplimiento de lo acordado.

- Implicar a los médicos de atención primaria del Sistema Nacional de Salud para que colaboren en la certificación y la elaboración de Informes Sospecha para evitar la calificación de contingencias profesionales como comunes, pues de lo contrario los trabajadores pierden derechos y prestaciones económicas además de suponer un perjuicio a la Seguridad Social.

3. La Responsabilidad Social de las Empresas como herramienta de la Acción Sindical.

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) está totalmente implantada en nuestro país, principalmente en la gran empresa; aunque también se ha visto afectada por la crisis.

La RSE debe ser un objetivo de nuestro trabajo sindical. Debe ser conocida y utilizada como herramienta de acción sindical. Por tanto, es necesario formar e informar sobre esta materia, así como mejorar y complementar las competencias de los interlocutores sociales para un desarrollo exitoso de la RSE y una mayor transparencia en su aplicación.

La USO y los representantes de los trabajadores deben conocer e implicarse en las medidas de RSE e incorporar la exigencia de actuación socialmente responsable de las empresas en cuestiones esenciales de buen gobierno, sociales y medioambientales. Así como conocer que las políticas en materia de RSE implican el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos.

No hay un marco jurídico único que regule la RSE. Existen diferentes documentos, indicadores y certificadores. Legalmente, la única referencia a nivel estatal es la Ley de Economía Sostenible y como órgano de referencia está constituido el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), órgano en el que conseguimos nuestro derecho a participar a

través de sentencia del Tribunal Supremo, ya que se cerraba esa posibilidad solo para las organizaciones sindicales "más representativas". Es preocupante que en los últimos años el CERSE no ha tenido prácticamente actividad. Por un lado, por la falta de interés y convocatoria de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, y por otro por la oposición en los grupos de trabajo desde la parte empresarial a establecer ningún tipo de medida vinculante para las empresas en materia de RSE.

USO perseguirá los siguientes objetivos en relación a la Responsabilidad Social de las Empresas:

- Contribuir a través de la formación a que los representantes legales de los trabajadores sean interlocutores válidos para la gran empresa, la Administración y la PYME en materia de Responsabilidad Social.

- Que los representantes sindicales de la USO constituyan un grupo de interés fundamental para la dirección en materia de RSE, participando activamente en todas sus fases de desarrollo: elaboración, aplicación, rendición de cuentas y verificación del desarrollo de la misma tanto en la empresa como en toda la cadena de proveedores y subcontratas tanto a nivel nacional como internacional. Así como en todos los aspectos del ámbito laboral, buen gobierno y actuaciones en materia de medio ambiente.

- 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 favorecer la comunicación formal e informal

- Continuar con la participación de USO en espacios institucionales y foros nivel estatal: como el Observatorio de RSC, que, con una perspectiva crítica y nada complaciente, funciona como una red de cooperación e investigación de organizaciones independientes o como la Red Española del Pacto Mundial de Naciones.

4. Para una transición justa hacia un Medio Ambiente sostenible.

El medio ambiente no es un ente ajeno a la acción sindical. Desde USO debemos formar, informar y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras en esta materia fundamental, Debemos ser un motor transformador que, junto con el movimiento sindical internacional y las plataformas nacionales como Alianza por el Clima, propicie el cumplimiento de las medidas acordadas por los Estados en las diferentes cumbres para la lucha contra el cambio climático y el diseño de una transición justa para los trabajadores y sus comunidades, ante la transformación industrial más grande y más rápida de la historia.

La protección del medio ambiente garantiza los recursos futuros, un sistema productivo sostenible y duradero y unas condiciones de vida más saludables. Se trata de un deber de justicia para con las futuras generaciones.

El medio ambiente está íntimamente ligado a la Salud Laboral tanto de los trabajadores y trabajadoras como de las comunidades donde están implantadas las empresas. El cumplimiento de la legislación y la implantación de sistemas de gestión medio ambiental son fundamentales para que tragedias silenciosas como las producidas por la exposición al amianto no se vuelvan a repetir.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima en 250.000 las pérdidas de vidas humanas asociadas al cambio climático para el año 2030, y pide el desarrollo de un Plan Global sobre Salud y Clima con vistas a reducir los riesgos para la salud relacionados con el cambio climático, incluidos los sectores más expuestos en sus actividades laborales.

La USO participa como organización en diferentes foros y plataformas relacionadas con el medio ambiente como FSC, SDDR o Alianza por el Clima; también participa en convocatorias de la CES relacionadas con el desarrollo sostenible y la biodiversidad. El compromiso del sindicato ha de ser continuar con esta implicación institucional y aumentar su participación.

Nuestras propuestas se concretan en:

- Promover las modificaciones jurídicas necesarias para que esté regulada la figura el Delegado de Medio Ambiente en el marco legal.

- En aquellos sectores cuya transformación suponga riesgo de pérdida de empleo, debemos desarrollar un proceso de diálogo con las Administraciones públicas y organizaciones empresariales, con antelación suficiente, para diseñar estrategias vinculantes de transición, que ofrezcan nuevas oportunidades de empleo a los trabajadores afectados y que contribuya a conformar y consolidar cambios estructurales que garanticen trabajo decente para todos.

- Promover la aprobación de una Ley de cambio climático y transición energética, que establezca objetivos vinculantes de clima y energía que sea un instrumento útil y eficaz que, además de reorientar

el sistema energético actual hacia la eficiencia y el uso de recursos renovables, contribuya a implementar mecanismos para la consecución de los objetivos del Acuerdo de París asegurando que los compromisos nacionales de reducción de emisiones se acompañan de medidas concretas relacionadas con el empleo y la transición justa.

- Impulsar desde la Negociación Colectiva la implantación, garantías y competencias de la figura del delegado del Medio Ambiente.

- Incentivar la puesta en marcha de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

- Exigir la participación de los representantes de los trabajadores en la puesta en marcha de Sistemas de Gestión Medioambiental y proponer su implantación en caso de que no existan en la empresa.

- Los representantes de los trabajadores deben participar en las auditorias y evaluaciones sobre el impacto medioambiental de la empresa.

5. La igualdad de género, una de nuestras prioridades.

La USO tiene que seguir reivindicando el reconocimiento de los derechos de las mujeres en pro de la igualdad efectiva participando activamente junto al movimiento de mujeres en los distintos foros, plataformas y proyectos encaminados a conseguir una mayor justicia, a la denuncia de los abusos, de la violencia de género y a la consecución de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, a los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

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

- Garantizar el cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todo lo relacionado con el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

- A través de la Negociación Colectiva debemos tratar de reducir el número de trabajadores necesario establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de negociar, en todas las empresas en las que tenemos representación, planes de igualdad o medidas de acción positiva para fomentar el acceso, promoción, formación, retribución salarial, medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que permitan la eliminación de las discriminaciones de género que se producen en las empresas.

- Incluir en la negociación colectiva las reivindicaciones en materia de igualdad tanto específica como transversalmente.

- Garantizar el desarrollo de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en todas las empresas. Así como protocolos en caso de violencia de género y medidas de apoyo a las víctimas.

- La potenciación de políticas salariales que reduzcan la desigualdad salarial existente en los distintos ámbitos de negociación mediante la inclusión de salarios mínimos garantizados por Convenio.

- Fomentar la eliminación de las desigualdades de género que se producen en el sector público, teniendo en cuenta que suponen un ejemplo y una referencia al tener un fuerte papel igualador como gran empleador de mujeres, proveedor de infraestructuras de atención y regulador del mercado laboral.

El 10º Congreso Confederal revisó y reafirmó lo mandatado por el 9º Congreso Confederal. Tras cuatro años de resultado irregular y tímidos avances, se hace necesario reafirmar aún con más fuerza el mandato del congreso anterior y establecer un compromiso firme de fomentar la participación de las mujeres en los órganos y las ejecutivas de nuestra organización.

Nuestro programa de acción para el nuevo mandato incluye:

Promover la paridad de género en la dirección del sindicato.

- Desde el más absoluto convencimiento, reiteramos nuevamente el compromiso organizativo y sindical de avanzar en los próximos cuatro años en la consecución de la paridad representativa entre mujeres y hombres en los órganos del sindicato en proporciones no inferiores al 40% ni superiores al 60 % para cada género (paridad 40/60).

- Así, el Congreso Confederal establece que cada una de las delegaciones al Consejo Confederal y a los respectivos Consejos de las Uniones Territoriales y de las Federaciones Profesionales procurarán estar formadas de acuerdo a la proporción de paridad de género 40/60.

- De manera transitoria y excepcional, cuando el porcentaje de afiliados o de afiliadas del respec-

tivo ámbito sea inferior al 40%, podrá alterarse la anterior paridad, siempre que la proporción del sexo menos representado en la delegación sea en todo caso superior al porcentaje que representa en la afiliación.

- Con respecto a la composición de las comisiones ejecutivas de la Confederación, de las Uniones Territoriales y de las Federaciones Profesionales, el 11º Congreso Confederal mandata avanzar en el objetivo de la paridad, removiendo los obstáculos que impiden aplicarla de inmediato, debiéndose impulsar iniciativas que faciliten una mayor presencia de dirigentes del sexo menos representado.

- 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, así como el tratamiento transversal de la igualdad de género en los contenidos de las diferentes áreas.

- 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.

6. Acción por la juventud, presente y futuro del sindicato.

La integración de hombres y mujeres jóvenes en el sindicato es un reto y una necesidad. La participación de personas jóvenes revitaliza la acción sindical y las propuestas de estrategia organizativa. Su implicación e integración es la única garantía de futuro de cualquier organización sindical.

Además, es necesario el trabajo intergeneracional, para que el sindicato luche por los problemas reales de toda la población (estudiantes, trabajadores y trabajadoras, personas en situación de desempleo y pensionistas), ya que por un lado se cuenta la experiencia que aportan las personas con más trayectoria laboral y sindical y por otro lado con la adaptación a

los nuevos modelos sociales y formas de entender el movimiento sindical que aportan las personas jóvenes.

Los años de bonanza y de crisis, la falta de cultura y formación sindical en España, el individualismo creciente y la decepción con el funcionamiento de otros modelos sindicales han provocado un alejamiento de los jóvenes del movimiento sindical.

Este alejamiento se reafirma aún más cuando una vez pasados los peores años de la crisis y seguir sumidos en plena recesión, problemas que parecían puntuales como la precariedad laboral, la falta de oportunidades para la emancipación o la pobreza juvenil, se han convertido en problemas crónicos que afectan a una de cada tres personas jóvenes a nivel estatal.

La juventud es uno de los colectivos más afectados por la precariedad laboral, temporalidad, abuso en la contratación, salarios bajos, doble escala salarial, falta de reconocimiento de la cualificación y mayor riesgo de siniestralidad. Son además, los más afectados por la destrucción de empleo y uno de los colectivos donde más personas paradas de larga duración se registran, junto con las personas mayores de 50 años. España es el segundo país, tras Grecia, en el ranking europeo de desempleo juvenil con una tasa, que aunque en los últimos años haya disminuido en parte por la emigración, sobrepasa el 42%.

La situación que padecen las personas jóvenes es fruto del modelo productivo que provocó la crisis económica. Por un lado, tenemos un gran número de jóvenes sin cualificación que abandonaron sus estudios por un trabajo bien remunerado -que no les exigía formación- y ahora se encuentran en desempleo, siendo en muchos casos parados de larga duración, ya que además los planes puestos en marcha desde Bruselas no han tenido resultados satisfactorios en España. Esas personas jóvenes, además, son las que están en mayor número en riesgo de pobreza y exclusión social.

Por otro lado, está la juventud sobre-cualificada que no encuentra un puesto de trabajo acorde con su formación, en el que pueda desarrollar sus capacidades o que simplemente no encuentra empleo; este es el perfil de numerosos españoles que han emigrado a causa de la crisis. Esta emigración obligatoria ha supuesto una fuga masiva de cerebros y talentos que, pese a haber recibido la formación en España, se han visto obligados a desarrollar sus destrezas y conocimientos fuera de nuestras fronteras, lo que conlleva al Estado a una precarización mayor del mercado laboral y a seguir en la cola de Europa en I+D+i.

Es necesario abordar de forma eficaz las preocupaciones, realidades y las expectativas de la juventud y lograr su integración como presente y futuro de nuestra organización contando con la implicación de los mismos.

El 11º Congreso Confederal de USO mandata desarrollar:

Nuestra apuesta por la Juventud.

- Impulsar la creación de departamentos de Juventud en los territorios, dotándolos de medios y formación adecuada. Las Federaciones Estatales deberán contribuir al desarrollo del Departamento Confederal de Juventud.

- Potenciar la formación sindical de sindicalistas jóvenes en los diferentes niveles de la formación sindical y seminarios técnicos para que la juventud se sienta partícipe del modelo sindical de la USO y se identifique con sus valores.

- Fomentar la incorporación de personas jóvenes en las estructuras y órganos del sindicato como apuesta real por la implicación de la juventud en la organización, siendo el altavoz de la juventud en esos órganos y estructuras.

- Debemos exigir políticas activas de empleo estable y de calidad para la juventud y potenciar la formación de los no cualificados para su inserción en el mercado laboral.

- Participación activa en foros y plataformas de asociacionismo juvenil a nivel estatal e internacional, así como seguir aumentando la presencia en redes sociales con organizaciones de estudiantes, asociaciones de jóvenes y de ámbito social juvenil, con el fin de crear espacios de opinión y trabajo conjuntos.

- Aumentar los contactos con asociaciones y delegaciones de estudiantes tanto de ámbito nacional como autonómico para así poder trabajar, desde esas asociaciones, la involucración de las personas jóvenes en la vida sindical, desde que están en periodo de formación.

- Realizar campañas de información y formación específicas para jóvenes en materia de prevención de riesgos, salud laboral e igualdad, haciendo especial incidencia en violencia de género y respeto a la diversidad.

- Coordinar campañas propias o con otras organizaciones de ámbito juvenil orientadas a exigir condiciones laborales dignas con el objetivo de erradicar la temporalidad, rotación laboral, discriminación retributiva y dobles escalas salariales.

- Promover acciones encaminadas a aumentar la afiliación de los trabajadores y trabajadoras jóvenes al sindicato y su representación en los comités de empresa y juntas de personal, de manera que se escuche su voz a todos los niveles dentro del sindicato y sus derechos estén protegidos en el centro de trabajo.

- Establecer acuerdos con universidades, institutos y centros de secundaria y formación profesional para impartir charlas o talleres que promuevan y potencien la cultura sindical desde las edades más tempranas, con el fin de garantizar el conocimiento básico sobre derecho laboral y sindical desde la juventud y conseguir, a corto y medio plazo la afiliación de esas personas jóvenes al sindicato.

- Evaluar el programa de Garantía Juvenil, implantación, involucración de las Administraciones y repercusión real que ha tenido en la juventud española su aplicación en todo el Estado, así como duración de los contratos realizados como consecuencia de ese plan.

- Analizar el trabajo realizado hasta ahora, para saber las fórmulas que funcionan y las que no para poder mejorar y crear unas nuevas acciones en el trabajo con la juventud.

- Desde USO instaremos al Gobierno a continuar con el mantenimiento y el desarrollo del CJE (Consejo de la Juventud de España), con las dotaciones presupuestarias necesarias, para propiciar la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestro Estado en un entorno global, tal como recoge el artículo 48 de la Constitución Española.

- Desarrollar políticas de igualdad por razón de edad a través de la negociación colectiva.

7. Reforzar AJUPE, por la militancia más allá de la vida laboral.

Las personas mayores, jubilados y pensionistas de AJUPE-USO contribuyeron en el pasado a crear y desarrollar la USO que hoy conocemos con una generosa militancia en una época muy complicada para la clase trabajadora y la ciudadanía en general. Muchos de ellos, compañeros históricos de los primeros tiempos, sacrificaron su carrera profesional y en muchos casos pusieron en riesgo su propia libertad. Ante la crisis, lo estuvieron haciendo con una silenciosa labor de apoyo a la sociedad, especialmente en el entorno familiar. En la actualidad, los frentes abiertos para los compañeros y compañeras de AJUPE siguen estando relacionados con la lucha por lo derechos perdidos y, sobre todo, la amenaza constante sobre el Sistema Público de Pensiones. Por ello, desde AJUPE se trabaja a nivel nacional coordinados con la CEC, en la reivindicación del blindaje de las pensiones en las acciones de la MERP y a nivel internacional a través de la participación activa en la FERPA.

Por la especial sensibilidad que nuestra organización manifiesta hacia las personas mayores, jubilados y pensionistas, la USO tiene que seguir avanzando en el reconocimiento de sus derechos y defensa de sus intereses, en su trabajo ordinario de nuestra organización y externamente en los distintos foros, plataformas y asociaciones.

La USO valora muy positivamente la participación constante, la militancia en favor de nuestra organización y el alto nivel de actividad de sus jubilados, así como la participación de estos en entidades de voluntariado. Respecto a esto último, desde la USO advertimos que el apoyo y el cuidado diario de las personas no se puede vertebrar sólo en el entorno familiar o de voluntariado; han de existir redes de recursos y servicios públicos y comunitarios que apoyen a las personas mayores en situación de vulnerabilidad. Por todo ello, el 11º Congreso Confederal de la USO propone:

- AJUPE-USO es un valor muy importante en nuestra organización y es fundamental conseguir estructurar representaciones de AJUPE-USO en los territorios, pudiendo aprovechar el conocimiento y la experiencia de tantos militantes que se jubilan.

- Promover la participación social y cívica entre los jubilados y pensionistas proyectando el mensaje de la USO.

- Reclamar que se garantice el pleno desarrollo de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia en los plazos establecidos.

- Trabajar para que los planes y las acciones de AJUPE-USO se conviertan en una oportunidad para la participación activa de las personas mayores en foros nacionales, redes de intercambio y de ayuda mutua. Así mismo, en coordinación con Uniones, Federaciones, entidades y centros para personas mayores, etc., debemos mejorar la difusión de la información de utilidad para su vida cotidiana.

- Demandar información sobre la asignación de recursos y servicios sociales, para entender y velar por la atención social íntegra en igualdad y diversidad.

- Programar, donde nuestra realidad lo permita, una oferta de actividades variadas y atractivas, orientada a favorecer las relaciones y el apoyo mutuo entre los jubilados de distintos ámbitos, con el fin también de atenderlos, acompañarlos y evitar su aislamiento social mediante acciones comunitarias que impliquen a los profesionales, el vecindario y el entorno más cercano.

- Fomentar el reconocimiento social e institucional de la labor pasada y presente que desarrollan los jubilados y darles el apoyo relacional, de formación y emocional que necesitan.

- Defender la necesidad de denunciar los prejuicios contra el envejecimiento para mejorar el respeto hacia la gente mayor y mostrar sus capacidades.

- Luchar contra el maltrato que sufren algunas personas llevando a cabo acciones de sensibilización sobre esta problemática desde la AJUPE-USO.

8. Propuestas a favor de las personas inmigrantes.

Según la OCDE y la Comisión Europea, la situación de las personas inmigrantes en España se ha deteriorado de manera alarmante en los últimos años. El 40% viven en estado de pobreza relativa, provocado, principalmente, por el derrumbe del mercado laboral español, y se ha visto agravada por la falta de respaldo familiar.

Durante los últimos años se ha dado un doble fenómeno que ha hecho disminuir la población española y que muestra nuestra doble vertiente de país de acogida y país de emigrantes. Por un lado, entre 2010 y 2015 han abandonado el país, según datos del INE, un millón de extranjeros residentes, y por otro, según el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, a fecha 1 de enero de 2016, había 2.305.030 españoles residentes fuera de nuestro país; una cifra que sigue creciendo incluso durante 2014 y 2015, años de supuesta recuperación del empleo y que se ha incrementado en un 6,6% y un 5,6%, respectivamente, siendo 373.782 personas en total estos dos años.

Lamentablemente, en este período en el que han aumentado las desigualdades sociales y la pobreza, también se ha incrementado el racismo, la xenofobia, las agresiones por odio y la división de la sociedad, siendo, habitualmente las personas migrantes a quienes, falazmente, se acusa de la falta de ayudas sociales, puestos de trabajo, del exceso de gasto en servicios públicos esenciales, etc.

En poco tiempo se ha olvidado su contribución al mantenimiento de la Seguridad Social, a la riqueza del país, al recorte del envejecimiento de la población y a la ocupación de los puestos de trabajo, habitualmente más duros y peor remunerados. En muchos casos en situación irregular, siendo aún más vulnerables y estando más expuestos a la explotación y a los abusos.

Desde USO debemos continuar con la defensa y apoyo a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, independientemente de su situación administrativa.

Al respecto, el 11º Congreso Confederal de USO propone:

- Continuar desarrollando campañas hacia el interno del sindicato con el objetivo de concienciar 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 grupos humanos y culturales. Hacia el exterior, deben difundirse las actividades y los servicios del sindicato que resultan muy útiles para la persona trabajadora inmigrante.

- La USO debe abrir las puertas de la organización a los inmigrantes, ofrecerles nuestros servicios, demostrar que las palabras integración, solidaridad, inserción, etc., no son retóricas, sino 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.

- Promover la participación de las personas inmigrantes en la vida sindical, a través de la participación en los procesos electorales o en la actividad de Secciones Sindicales.

- Implementar los problemas y reivindicaciones de las personas inmigrantes en la labor de negociación colectiva, vigilancia y denuncia dentro de la acción sindical habitual.

- 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 se encuentra en muchas ocasiones en condiciones de vida hostiles, en situaciones de soledad y desconocimiento de sus derechos y son más proclives a sufrir abusos por parte de sus patrones. Por eso, cuando atendemos a estos compañeros y compañeras su problemática laboral en el sindicato, no debemos 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.

- Poner en valor las empresas y negocios éticos. Trabajar codo con codo con las empresas, para buscar nuevos retos para el futuro que sean coherentes con los derechos humanos.

- 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, sexistas, racistas y xenófobas; promoviendo políticas integradoras también en el marco normativo e integrando en nuestras estructuras a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

- En el caso de las mujeres inmigrantes, la USO ha de denunciar y luchar contra todas las formas de la violencia de género y, en especial, contra la trata y el tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, ya que muchas de estas mujeres sufren dicha forma de violencia. Son víctimas invisibles, su situación genera aún más desamparo e indefensión a la hora de poder denunciar y pedir ayuda y protección.

- Exigiremos la protección efectiva de las víctimas amparándonos en la Ley Orgánica 1/2004 contra la violencia de género, así como en las múltiples resoluciones de Naciones Unidas que denuncian las especiales condiciones de vulnerabilidad frente a la violencia de género de las mujeres inmigrantes. Desarrollaremos estrategias específicas relacionadas con la formación, las condiciones laborales y el acceso al empleo, que permitan mejorar la situación laboral y de vida de estas mujeres.

- En el caso de los trabajadores y trabajadoras del hogar, sector que constituye una de las principales actividades de las mujeres inmigrantes, debemos promover acciones encaminadas a evaluar el impacto que ha tenido el Real Decreto-ley 29/2012 y las posteriores modificaciones, con el fin de garantizar una regulación que equipare sus derechos de una forma real con el Estatuto de los Trabajadores, para acabar con situaciones discriminatorias respecto a cotizaciones, prestaciones derivadas de la relación laboral, tiempos de trabajo, prevención de riesgos, prestaciones, horas extraordinarias o períodos de descanso. La sindicación del colectivo puede hacer que la situación cambie, conseguir un convenio laboral que las proteja como sector económico cada vez más importante.

- Continuar exigiendo la equiparación de las condiciones y derechos laborales del colectivo de empleadas domésticas, exigiendo al gobierno español la ratificación del Convenio nº 189 y su Recomendación nº 201 adoptados en 2011 por la OIT.

- USO reclamará la eliminación de los impedimentos, las demoras, trabas burocráticas, desinformación y plazos insuficientes que impiden que miles de personas puedan ejercer su derecho a votar, dado que el Gobierno central conoce a ciencia cierta las personas que cumplen los requisitos para poder votar, tal como hace con los españoles que alcanzan la mayoría de edad.

- La USO seguirá colaborando y participando activamente con el movimiento asociativo de personas inmigrantes, tratando de conseguir una plena participación e integración del trabajador y la trabajadora en las estructuras y bases del sindicato y en la sociedad.

9. Por la integración real y con garantías de las personas con discapacidad.

La integración efectiva de las personas con discapacidad es uno de los grandes retos de la sociedad y de nuestro sindicato.

Pedro Ayllón, secretario general de la FI-USO.

Hemos constatado en los últimos años un fenómeno gravísimo al que debemos hacer frente sindicalmente, que consiste en la utilización de los Centros Especiales de Empleo, entidades que se crearon con la finalidad de formar e insertar laboralmente a las personas con discapacidad, como generadoras de beneficio a costa de la precarización y explotación de estos trabajadores.

Grandes empresas subcontratistas del sector servicios, principalmente de limpieza, han ido creando sus propios Centros Especiales de Empleo con el fin de externalizar sus servicios, beneficiarse de las subvenciones de una forma más directa y, en muchos casos, presentar una competencia ficticia en los concursos de contratación pública entre la empresa matriz y el CEE. El concurso suele ganarse por este último debido a que su convenio colectivo establece unas condiciones laborales y salariales muy por debajo de los convenios de aplicación de la "empresa madre". Los trabajadores del CEE realizando la misma actividad, la misma jornada y alcanzando la misma productividad, reciben un salario inferior y tiene peores condiciones laborales.

Los CEE son la principal fuente de trabajo para las personas con discapacidad. De los 95.238 contratos específicos para personas con discapacidad realizados en 2015, 68.613 fueron hechos con un Centro Especial de Empleo, 40.000 contratos desde 2006. Hace una década las empresas ordinarias eran la principal fuente de contratos específicos para personas con discapacidad. En la actualidad, el 73% de las contrataciones se realizan en un CEE, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Según el Observatorio sobre la Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), en 2014, de los 182 millones de euros otorgados por el gobierno en ayudas concedidas a la integración laboral de personas con discapacidad, aproximadamente el 90% fue destinado a subvencionar y financiar los CEE.

Desde USO entendemos que no todo vale, defendemos la inserción laboral de las personas con discapacidad con unas condiciones laborales y salariales justas y dignas, oponiéndonos a la explotación laboral pura y dura bajo la excusa de dar empleo a un colectivo vulnerable. Estas prácticas son un abuso inmoral, subvencionado con fondos públicos, que como organización tenemos que atajar.

Este 11º Congreso Confederal propone:

- Trabajar para la integración real en la dinámica laboral de estos trabajadores y trabajadoras, haciendo cumplir a las empresas lo regulado en materia de contratación y todo lo previsto para este colectivo.
- Realizar un tratamiento estratégico de supervisión y denuncia de las condiciones laborales y el abuso fraudulento de la figura del Centro Especial de Empleo como medio para reducir costes salariales a costa de los derechos de las personas discapacitadas.
- Potenciar la afiliación entre las personas de este colectivo, así como trabajar para su integración en la actividad sindical y orgánica de nuestra organización
- Implementar los problemas y reivindicaciones de las personas con discapacidad en la labor de negociación colectiva, vigilancia y denuncia dentro de la acción sindical habitual.
- Incluir cláusulas en la contratación administrativa, para que se le aplique el convenio colectivo de referencia, evitando así su discriminación salarial.
- Continuar con nuestra interlocución y colaboración con plataformas y organizaciones de personas discapacitadas como la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) o el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).
- Favorecer la contratación y fomentar la integración dentro de las empresas para constituir una sociedad plural donde tengan cabida todos los trabajadores con sus peculiaridades.
- Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de accesibilidad y adecuación del puesto de trabajo así como el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

10. Por la lucha para que los Pliegos de Condiciones de las Administraciones Públicas dejen de ser uno de los mayores generadores de pérdida de empleo y precariedad laboral.

La Administración Pública ha encontrado en los "Pliegos de Condiciones", un filón para abaratar costes, sin importar la calidad del servicio contratado. En vez de llevar a cabo medidas para evitar la duplicidad de las competencias administrativas, o reestructuración de las instituciones, etc., lo que han considerado más sencillo para abaratar costes, es reducir el presupuesto que se dedica a las diferentes contratas de la Administración Pública, sin importar la reducción que ello vaya a suponer en las horas de trabajo dedicas al mismo.

Vemos con preocupación la incursión de grandes empresas de construcción y otros sectores, que se están adentrando en el mercado de servicios, como vía de negocio para amortiguar el efecto de la crisis y la paralización del mercado. Estas empresas solo se guían por su cuenta de resultados, sin importar las consecuencias provocadas por la mala calidad del trabajo prestado, y mucho menos por la destrucción de empleo y la precariedad laboral que ello provoca. Estas empresas se presentan a los concursos de servicios del sector público, tirando precios y rozando casi siempre la oferta temeraria (por debajo del 10% de la media de las ofertas), incluso llevan a cabo subterfugios "legales" como son:

- Concursar con empresas de su grupo empresarial, o crear algunas, con el fin de "tirar los precios", para que la media sobre la que se calcula la oferta temeraria sea inferior.
- Subcontratar con un Centro Especial de Empleo (de su grupo empresarial) y explotar a trabajadores con discapacidad, y por si fuera poco, sin aplicar el Convenio del Sector en cuestión, sino el propio de los Centros Especiales de Empleo.

Una vez que estas empresas han conseguido la adjudicación del servicio, para sacar rentabilidad económica a un contrato del cual previamente han ofertado un presupuesto insuficiente, lo que simplemente hacen es incumplir el propio pliego de condiciones, y los compromisos que de él deriven. Se aprovechan de que son conocedores de que la Administración Pública no supervisa ni audita el cumplimiento de los pliegos de condiciones.

Esta dejación de funciones por parte de la Administración Pública, provoca un fraude de los caudales

públicos, ya que se destina una dotación económica que emana de los impuestos que pagan los ciudadanos, a un servicio que finalmente no se realiza, o no se cumple de la forma contratada.

En los pliegos de condiciones de sectores donde no está regulada la subrogación, ni en el pliego ni en el propio convenio colectivo, los trabajadores y trabajadoras se ven abocados a un despido, en el mejor de los casos, a una contratación con la nueva empresa, pero con unas condiciones laborales y económicas inferiores.

Finalmente, como con todo lo anterior no es suficiente para sacar la mayor rentabilidad, el resultado lo pagan los trabajadores y trabajadoras afectados por el pliego de condiciones, en base a que reducen las horas trabajadas provocando despidos y reducciones de jornada, lo que redunda en pérdida neta de empleo y precariedad laboral.

Los sectores más perjudicados por la reducción presupuestaria de los pliegos de condiciones son los de la Limpieza, Seguridad Privada, Mantenimiento, Ambulancias, Servicio de Ayuda a Domicilio, Centros Especiales de Empleo, etc. Por lo tanto, todas las federaciones profesionales y uniones territoriales están directamente afectadas.

El 11º Congreso confederal considera que este sistema debe conseguirse mediante una serie de medidas concretas. Estas son:

a) Controlar el cumplimiento de Convenios Colectivos certificando la existencia o no de procedimientos de descuelgue.

b) Introducir en los pliegos de condiciones, como causa de exclusión de adjudicación, el hecho de estar inmerso en algún proceso penal por delitos contra la Hacienda Pública o la Seguridad Social o contra los derechos de los trabajadores, aunque en el seno del mismo no haya recaído sentencia firme.

c) Incluir en los pliegos de condiciones de la contratación como causa de exclusión, tener deudas pendientes o pagos aplazados por sus obligaciones.

d) Incluir en los pliegos de condiciones de la contratación, como causa de exclusión, el haber sido en el pasado sancionado mediante procedimiento administrativo sancionador por incumplimiento grave de sus obligaciones con la Hacienda Pública o con la Tesorería General de la Segundad Social.

e) Introducir una cláusula en los pliegos de condiciones, que recoja: “Las empresas adjudicatarias están obligadas a presentar ante el Director del Contrato, de forma trimestral, al menos la siguiente documentación: Horas realizadas por la empresa en el servicio objeto del contrato, cuadrante con el nombre y número de horas realizadas por cada trabajador o trabajadora, así como los TC1 y TC2 u otra documentación donde se vea de forma clara la cotización de las horas extras realizadas”.

f) Introducir una cláusula en los pliegos de condiciones, que recoja: “La empresa adjudicataria estará obligada a cumplir en los plazos establecidos los acuerdos objeto del contrato. En caso de no ser así, se aplicará la penalización en los porcentajes económicos establecidos en el abono de la factura del mes siguiente”.

   Ejemplo: Si la empresa viene obligada por contrato a presentar un plan de seguridad en el trabajo o a realizar una formación a los trabajadores/as en las materias que se estipulen en los tres primeros meses de vigencia del contrato, se le descontara las penalizaciones económicas establecidas en el abono de la siguiente factura por parte de la Administración.

g) Se debe excluir de la licitación a todas las empresas que no alcancen el 50% de la puntuación técnica, ya que entendemos que si alguna empresa no alcanza esta puntuación no tiene la capacidad real de prestar los servicios para las Administraciones Públicas.

h) Finalmente, entendemos que es necesario que el control de todos los requisitos que se deben analizar para valorar los diferentes criterios, se realice en las respectivas fases del procedimiento de licitación; esto es, tanto en sede de elección y adjudicación de los contratos, de exclusión, y finalmente de ejecución de los mismos.

Por todo ello, es por lo que este 11º Congreso Confederal aboga por luchar contra la reducción injustificada por parte de las Administraciones Públicas de los presupuestos de los Pliegos de Condiciones, y aprueba reivindicar y exigir a dichas Administraciones que paralice esta forma de proceder, instándola a que:

a) Supervise y audite el cumplimiento de los Pliegos de Condiciones vigentes, antes, durante y después del contrato.

b) Vigile las ofertas temerarias, o las que lo rozan, e identifique a las empresas que abusan de dichas actuaciones, y finalmente se adjudique la oferta con mejor calidad/precio.

c) Controle la utilización de Centros Especiales de Empleo como explotación de trabajadores discapacitados para abaratamiento de costes.

d) En la evaluación de las ofertas de los Pliegos, se valore con más puntuación los condicionantes técnicos, que los económicos."

B. La Acción Internacional.

La agenda de USO en la acción internacional va a seguir condicionada durante el próximo período por los retos de este proceso de globalización económica neoliberal que resulta corrosivo para los derechos laborales y que no conoce límites a la hora de amplificar la desigualdad y las diferencias sociales, cuando no de contribuir a la degradación de los derechos humanos.

Las cuestiones relativas al futuro del trabajo, a los fenómenos de digitalización de la economía y de disrupción tecnológica, a la expansión de las multinacionales en forma de cadenas de valor fomentando hasta límites insospechados la práctica de subcontratación, requerirán la mayor atención de nuestro sindicato.

En el plano de la Unión Europea, la agenda sindical estará repleta, entre otros, de nuevos desafíos de la mano del Brexit, de la gobernanza económica, de la expansión de los acuerdos comerciales, del Pilar Europeo de Derechos Sociales y de la necesaria reflexión que es preciso realizar sobre la reformulación de la propia Unión y sus velocidades de convergencia.

Nuestra pertenencia a las principales organizaciones internacionales de trabajadores va a ser el puente de la acción de USO. El conjunto del sindicato, incluyendo especialmente a nuestras Federaciones profesionales, deberá implicarse al máximo en incorporar la agenda internacional a la práctica diaria de la acción sindical como un elemento más. La importancia cada vez mayor para lo local del internacionalismo sindical, de la acción sindical global y europea, justifica sobradamente reforzar nuestro compromiso de participación y trabajo confederal y profesional en las estructuras sindicales internacionales.

Así, el 11º Congreso Confederal concreta nuestra propuesta de trabajo en:

1. Acción en el contexto europeo y en la Confederación Europea de Sindicatos.

La situación.

El contexto europeo actual plantea muchos retos. La Unión Europea (UE) lleva varios años en medio de una crisis múltiple: financiera y económica desde 2008, y luego social, institucional y política a raíz de las dos primeras. Se han abierto grietas en el edificio europeo que ha empezado a desmoronarse por su lado oeste con el Brexit. A esta situación se añade la mayor crisis migratoria de la historia de la UE generada por la guerra en Siria, las guerras civiles en el norte de África, el terrorismo y la pobreza generalizada en todo el continente, que empujan a miles de africanos a embarcarse a diario para la peligrosa travesía del mediterráneo donde muchos pierden la vida.

En el contexto de este fenómeno que los europeos perciben como un asalto y frente a la incapacidad de la UE de proponer verdaderas soluciones a estos dramas humanos, son cada vez más populares los movimientos xenófobos y los partidos populistas de extrema derecha que se aprovechan de la inseguridad de los ciudadanos y exacerban los instintos nacionalistas más primarios echando la culpa de todos los males de nuestras sociedades a los inmigrantes.

Al mismo tiempo, en complicidad con las grandes compañías multinacionales y los grandes actores financieros, la Comisión Europea prepara el terreno a la mayor ofensiva desregulatoria de su historia con la iniciativa REFIT, de "mejor normativa" que abre el camino al CETA, el TTIP y el TISA, unos tratados comerciales internacionales negociados en secreto que supeditan los principios democráticos a los beneficios financieros y desprecian el poder soberano de nuestros Estados.

El Brexit.

Frente a estas crisis y las dificultades que generan, la ciudadanía tiene cada vez más dudas respecto a las supuestas ventajas que la construcción europea supone para ella. De hecho, las políticas europeas no consiguen solucionar los problemas e incluso los empeoran, alejando cada vez más a los trabajadores y ciudadanos de la idea de Europa, y haciendo el juego a los partidos nacionalistas y populistas de extrema derecha.

Ya no basta decir a los millones de jóvenes parados de hoy que llevamos casi 75 años sin guerras gracias a la Unión Europea, quieren soluciones a sus problemas inmediatos por mucho valor que tengan los logros históricos. Los ciudadanos de Gran Bretaña han expresado ese descontento votando sí en el referéndum que les preguntaba si querían o no salir de la UE y han optado por el Brexit, aunque sea por una estrecha mayoría.

El Brexit ha dejado claro que la gente ya no puede esperar: es urgente que la UE cambie radicalmente de rumbo para evitar que otros países sigan el mismo camino que el Reino Unido.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), y la USO con ella, se han posicionado en contra del Brexit. Los sindicatos británicos han hecho campaña en contra, pero sin éxito. Las negociaciones han empezado y la prioridad de los sindicatos europeos es ahora asegurar que los trabajadores del Reino Unido, incluidos los procedentes de los Estados miembros, sigan disfrutando de los mismos derechos que los del resto de la UE. Las normas laborales y sociales deben ser igual de importantes que las normas medioambientales y de seguridad.

USO sigue opinando que las soluciones de los problemas actuales no pueden buscarse por separado. Al contrario, necesitamos más bien estrechar nuestros lazos de cooperación y solidaridad en el marco europeo. Junto a otros sindicatos, abogamos por vigilar estrechamente las derivadas del Brexit hacia los trabajadores.

En consecuencia,

- Junto con la CES, USO defenderá la protección de los derechos y libertades de ámbito laboral y social para todos los trabajadores españoles, británicos o de otras nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea. Compartimos la convicción de que el Reino Unido debe seguir formando parte del mercado único de la Unión y de la Unión Aduanera con las reglas y libertades inherentes. Ello requiere la reciprocidad.

- A través de su acción sindical, USO prestará especial atención a la situación que afecten a las personas con nacionalidad española que trabajen en el Reino Unido o en Gibraltar, velando por el mantenimiento de sus puestos de trabajo con derechos plenos y por el cumplimiento de la normativa europea e internacional.

La gobernanza económica.

Dentro de la Eurozona, las exigencias de gobernanza económica con las que tienen que cumplir los miembros de este club exclusivo son drásticas. Los gobiernos han impuesto sus políticas a costa de muchos sacrificios para los ciudadanos de a pie que han afectado seriamente a las y los trabajadores –somos quienes más hemos pagado los platos rotos-. Los titulares de las grandes rentas y los que ostentan el poder financiero y económico, incluidos no pocos empresarios y accionistas, no han corrido la misma suerte.

Esas políticas de austeridad han arrodillado a Grecia, hundido a Portugal e Irlanda, recortado a Italia y España y mermado el estado de bienestar en la mayoría de los países. Incluso los del norte de la Eurozona se han visto afectados. De hecho, en esos países hasta ahora privilegiados también se profundizan las desigualdades, aumentan la pobreza, el paro y la precariedad mientras se debilita la negociación colectiva, se endurecen las condiciones laborales, se congelan los salarios y se reduce el estado de bienestar.

El descontento de la ciudadanía frente a estas situaciones es un caldo de cultivo inmejorable para los partidos populistas anti-europeos que ya convencieron a los británicos para salirse de la UE. En Francia, el segundo país más grande de la UE, se ha rozado de facto el Frexit en las últimas elecciones presidenciales en las que la tercera parte de los electores votaron por un partido de extrema derecha.

Hace mucho que la CES y la USO reivindican el fin de la austeridad, y que se dé marcha atrás en esa política sustituyéndola por inversiones productivas en el tejido económico para la creación de empleo decente. El plan de inversión del Presidente de la Comisión

Europea, Jean Claude Juncker, ya en su segundo período, ha sido un paso en la dirección adecuada pero debe ser reforzado, ampliado y flexibilizado.

El denominado proceso del semestre europeo ha sido configurado como un proceso complejo de evaluación de la situación económica de los países miembros de la UE, según determinados criterios de gobernanza económica fijados por el Consejo y la Comisión Europea y destinados a corregir los "desequilibrios macroeconómicos", sanear las finanzas públicas y supuestamente ayudar a los países a reducir su déficit público.

A raíz de esta evaluación, la institución europea realiza un informe por país así como recomendaciones de medidas específicas -esencialmente de reducción de los costes salariales y de protección social– para mejorar la competitividad del país en cuestión. USO ha reclamado desde el principio un semestre europeo más equilibrado basado en criterios que tengan en cuenta los derechos sociales y laborales. En definitiva, se trataría de configurar un "semestre social", con contribuciones de los sindicatos, para completar el cuadro de la situación de los países que no pueden definirse exclusivamente en base a su competitividad. La CES, sobre la base de los informes nacionales alternativos proporcionados por sus organizaciones afiliadas, intenta influir en los informes por país y las recomendaciones desarrollados por la Comisión.

Por todo ello,

- USO reclama un cambio de rumbo en las políticas económicas de la Unión Europea y de la Eurozona, adaptando los criterios de gobernabilidad económica al interés general de la ciudadanía. El reforzamiento de las instituciones económicas debe tener como objetivo la convergencia hacia arriba entre países y venir aparejado de procesos de mutualización y reestructuración de la deuda.

- Nuestro sindicato coordinará su acción en la CES para que se flexibilicen los criterios de déficit público, de modo que las inversiones públicas en educación, formación, infraestructuras, modernización de los servicios públicos, I+D+I queden exentas de su cómputo, permitiendo a estos sectores su reactivación, y con ella fomentar el crecimiento y la recuperación económica para hacer frente a los retos de la revolución industrial 4.0.

- USO reclama la configuración de un "semestre social" cuyas consideraciones sean tenidas muy en cuenta antes de la toma de decisiones derivada del Semestre europeo de carácter económico.

Los tratados comerciales internacionales.

Paralelamente a esta situación de una inestabilidad sin precedentes, la Comisión Europea y los grandes actores económicos se han dedicado a negociar grandes tratados comerciales internacionales: el CETA, acuerdo comercial con Canadá; el TTIP o Asociación transatlántica de comercio e inversiones con EE UU; el TISA, el Acuerdo sobre el comercio de servicios, entre la UE y 22 terceros países; y los acuerdos con Japón y el Mercosur, entre otros.

A pesar del secreto de las negociaciones, diversas filtraciones de informaciones han alertado a la sociedad civil de los desequilibrios que podían generar esos tratados que habían sido diseñados para servir los intereses de las grandes corporaciones multinacionales en detrimento de la gran mayoría de la población europea y de los países socios.

Por su parte, la Comisión Europea, bien arropada por lobbies empresariales, defiende que estos tratados van a generar prosperidad económica para todos y crear decenas de miles de empleos. Pero estas afirmaciones sin ningún fundamento científico han sido rápidamente desmentidas por varios estudios económicos serios que dejaron claro que los beneficios para los trabajadores serán escasos y hasta es muy probable que este modelo de tratados repercuta negativamente en nuestros mercados labores, y aún genere competencia desleal.

Junto con otros sindicatos y muchas organizaciones de la sociedad civil, tanto a nivel nacional como europeo, la USO se ha pronunciado en contra de estos acuerdos en su actual forma por cinco razones principales:

a) Se negocian en secreto; en el desprecio total de las reglas democráticas de transparencia.

b) No ofrecen ningún tipo de garantía en materia de protección de los derechos de los trabajadores –por ejemplo, ni Canadá ni EE UU han refrendado siquiera los ocho convenios fundamentales de la OIT-.

c) Establecen los ISDS, rebautizados ICS, unos tribunales privados de solución de diferencias entre inversores y Estados que pasan por alto la competencia judicial de los tribunales nacionales alterando nuestros sistemas democráticos.

d) Establecen una cooperación regulatoria basada en el mutuo reconocimiento que es un peligro para la salud pública y el medio ambiente.

e) Incluyen una cláusula llamada "de trinquete" que impide cualquier marcha atrás en caso de efectos negativos de la liberalización, privatización y desregulación a ultranza que conllevan.

La resistencia sindical y de la sociedad civil ha empezado a dar frutos: la Corte de Justicia general europea ha anulado la decisión adoptada por la Comisión Europea de no aceptar la iniciativa legislativa popular (ILP) firmada por casi dos millones de europeos en contra del CETA y del TTIP en la que pedían retirar el mandato de negociación del TTIP y que no se aplicara el CETA. Nos alegramos de esta decisión que, junto con el inicio de una reflexión de la Comisión Europea sobre las consecuencias de la mundialización, podrían indicar una toma de conciencia institucional y política y marcar el inicio de un cambio de rumbo.

Desde luego, la USO está a favor del libre comercio y de acuerdos comerciales equilibrados que tengan en cuenta los intereses particulares y el interés general y redunden en beneficio de todos. Sin embargo, seguirá oponiéndose a unos acuerdos que no garanticen los derechos laborales y sociales, el respeto de las normas medioambientales y de seguridad de la UE, la soberanía de los Estados, el respeto de las reglas democráticas y el Estado de derecho.

En conclusión,

- USO seguirá trabajando en el ámbito europeo y en los foros internacionales pertinentes por una reforma en profundidad de estos tratados comerciales, y a su vez participando en movilizaciones de la sociedad civil para denunciar para denunciar las consecuencias negativas de estos acuerdos.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales.

La iniciativa de la Comisión Europea sobre el llamado Pilar Europeo de Derechos Sociales es una propuesta acogida favorablemente por la USO y la CES, destinada a intentar armonizar los derechos sociales básicos en el conjunto de la UE, reduciendo así las brechas existentes entre los países y haciendo efectiva la lucha contra el dumping social con una estrategia hasta 2025.

Sin embargo, la propuesta presentada inicialmente no es perfecta, ni mucho menos, sino que limita de antemano muchas expectativas generadas durante la consulta pública previa. En el corto y medio plazo, las organizaciones sindicales europeas deberemos dedicar muchos esfuerzos a intentar mejorarla, y, una vez adoptada, será un reto asegurar que no quede en letra muerta.

La propuesta, basada en una declaración de principios, varias iniciativas legislativas europeas y la remisión a su desarrollo por los Estados miembros de acuerdo a las competencias nacionales, presenta dudas en varios órdenes: su propia naturaleza jurídica y base legal, su capacidad de modificar el proceso político de la UE y su capacidad para integrar principios sociales en el proceso europeo de gobernanza económica.

Entre los elementos positivos cabe destacar la puesta en marcha de dos consultas con los interlocutores sociales -una sobre la Directiva de declaración por escrito de las obligaciones concernientes al empresario de informar al trabajador sobre las condiciones laborales aplicables a su contrato, y la segunda sobre el acceso a la protección social-, y de otro lado, el anuncio de un posible permiso parental retribuido de cuatro meses de duración para el cuidado de los hijos.

En consecuencia, las propuestas de acción sobre el Pilar Europeo de Derecho Sociales, serán coordinadas por USO en el marco de las próximas decisiones del Comité Ejecutivo de la CES.

Otras acciones en la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

- Participación en el Comité Ejecutivo y en los distintos Comités Permanentes y grupos de trabajo de la CES. Pese a las dificultades, se persistirá en un esfuerzo de diálogo y negociación con las otras filiales españolas para que la USO tenga su espacio de participación en esas instancias de nuestra central europea.
- Participación en las reuniones periódicas del grupo de representantes en Bruselas de las confederaciones nacionales.
- Asistencia a eventos de interés sindical organizados por el Parlamento Europeo, la Comisión y otras instituciones europeas.
- Programar y desarrollar en el transcurso del mandato relaciones bilaterales con las confederaciones sindicales de la CES sobre temas de interés común.

- 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 nuestros cuadros y dirigentes.

2. Acción en la Confederación Sindical Internacional (CSI).

- Participación en las estructuras dirigentes y en los distintos grupos de trabajo de la CSI. Pese a las dificultades, se persistirá en un esfuerzo de diálogo y negociación con las otras filiales españolas para que la USO tenga su espacio de participación en las instancias dirigentes de nuestra central mundial. Contribuiremos apostando por una reforma estatutaria que garantice el derecho de todas las afiliadas a participar en las reuniones del Consejo General de la CSI.

- Región Paneuropea:

  - Participar de forma estable en el Comité Ejecutivo del Consejo Regional Paneuropeo (PERC).

  - Cooperar en materia de libertad y derechos sindicales con las organizaciones miembros del PERC de la región este.

- América Latina y Caribe:

  - Profundizar en la relación estratégica de cooperación y solidaridad con la CSA-CSI como marco preferente para la región, abriendo nuevos espacios de construcción de relaciones bilaterales con las principales confederaciones sindicales filiales de la CSA.

  - Colaborar con los Institutos Sindicales regionales o subregionales de América Latina y el Caribe en materia de formación.

  - Mantener posiciones de apertura al diálogo y la cooperación con sindicatos democráticos e independientes.

- África: profundizar en la relación estratégica de cooperación y solidaridad con la CSI-África y con las confederaciones sindicales nacionales afiliadas.

- Región Árabe y Oriente Medio: 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, promoviendo una solución basada en la convivencia en paz de dos Estados independientes. Del mismo modo, apoyar una solución democrática para la causa Saharaui basada en el respeto a los derechos humanos, incluyendo plenos derechos laborales para la clase trabajadora.

- 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 con los fenómenos de la digitalización y la disrupción tecnológica; el futuro del trabajo con trabajo decente, transición energética, productiva y de una globalización, con especial prioridad para los empleos verdes y las energías renovables; universalización de los derechos humanos y socio-laborales, gestión de las migraciones en materia laboral; defensa de la OIT y de la Organización de Naciones Unidas en su conjunto como marco de gobernabilidad de un modelo alternativo de globalización; combate a la pobreza y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- Reafirmar nuestro compromiso y participación en los dos grandes instrumentos solidarios de la CSI: el Fondo de Solidaridad Internacional y la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo.

3. Acción en el Comité Sindical Consultivo de la OCDE.

- Participación estable en las sesiones plenarias del Comité Sindical Consultivo de la OCDE (TUAC) y en el Fórum anual de 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.

- Gestión coordinada de la presencia de USO como miembro del Consejo Asesor del Punto Nacional de Contacto de la OCDE adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad, interviniendo ante las denuncias sobre el comportamiento de transnacionales españolas con respecto de las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

- Promover que las organizaciones sindicales y de la sociedad civil presentes en el Consejo Asesor del Punto Nacional de Contacto de España dispongan en las reuniones del mismo de pleno derecho al voto.

4. Acción en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Participación estable en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y en el seguimiento de los programas e iniciativas de esta agencia tripartita de Naciones Unidas.

5. Acción en plataformas y campañas de interés internacional.

- Comprometer nuestra presencia y participación en plataformas o campañas españolas e internacionales de la sociedad civil en las que se defienden políticas supra-nacionales a favor de los trabajadores, del mundo laboral, social, económico, sobre los derechos humanos y para la paz; entre ellas:
  - Joint Social Conference (JSC).
  - Alter Summit.
  - Foro Social Mundial.
  - Plataforma contra los tratados de libre comercio (CETA, TTIP, TISA, etc.).
  - Justicia Fiscal.
  - Campañas por la causa del Sahara.
  - Campañas por la causa Palestina.
  - Comité Español de Ayuda al Refugiado (CEAR).
  - Alianza contra la Pobreza y la Desigualdad.

6. Coordinación en materia internacional.

- Impulsar y mejorar la coordinación e intercambio con las Federaciones Profesionales de la USO para mantener un hilo conductor en cuanto a reivindicaciones, posicionamientos e intercambio de información en sus respectivas Federaciones Europeas e Internacionales. Es por tanto imprescindible poner en común la estrategia a nivel internacional para conseguir mantener una posición homogénea de todas las organizaciones de la USO.

C. La Acción en materia de Formación.

1. Por un nuevo modelo de Formación para el Empleo.

En septiembre de 2015 se publicó la nueva Ley 30/2015 que regula el Sistema de Formación para el Empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema.

Esta Ley nace del acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales en julio de 2014. En él se recogía un compromiso de desarrollo de medidas concretas en diversos ámbitos, incluida la transformación del sistema de formación profesional para el empleo, sobre la base del diálogo social. Con ello el conjunto del sistema ha sufrido lo que desde USO denominamos una "segunda privatización", repartiendo entre más beneficiarios y no impidiendo en la práctica la ejecución directa por parte de las organizaciones patronales o sindicales que tienen que concurrir compitiendo como empresas acreditadas y pugnar por tanto con las mismas con las que hasta ahora subcontrataban, desapareciendo por tanto intermediaciones, un papel con el que parecen finalmente conformarse, debido también a otras vías de acceso que se quedan abiertas y en las que podrán ser igualmente beneficiarios.

Este nuevo diseño de la formación para el empleo requiere también cambios administrativos y técnicos importantes: la Fundación Tripartita ha desaparecido, pasando a formarse la "Fundación Estatal para la Formación en el Empleo". Se han redefinido, además, los distintos papeles que jugaban hasta ahora sus integrantes, estableciendo una Planificación Estratégica Plurianual que diseña la formación y las acciones en virtud de una serie de estudios e informes previos conformando el Catálogo de Especialidades Formativas. Ha aparecido la "Cuenta-Formación" que acompañará a cada trabajador y trabajadora a lo largo de su carrera, dependiente de un soporte informático común pretendiendo que la información relativa a las acciones formativas programadas y ejecutadas en cada ámbito ya sea estatal, autonómico, de empresa

o sector se integre en una base de datos que administrará el SEPE.

Se ha creado la figura del "Cheque Formación" para desempleados que debería preverse en las distintas administraciones y normativizar su aplicación. También, la hipotética creación de un nuevo organismo de control denominado "Unidad Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social" así como su estructura de funcionamiento, previendo sin desarrollo suficiente la inscripción y conformación de la red de Entidades de Formación y sus protocolos de registro. Igualmente, la recomendación de conformar y diseñar un "portal único" para conformar un sistema integrado de toda la formación que dé coherencia al mismo, exigiendo a las distintas Administraciones Públicas disponer también de estructuras de control y seguimiento, etc…

La complejidad de desarrollo y el funcionamiento efectivo de todas estas acciones están demorando la aplicación del nuevo modelo, dejándolo prácticamente inaplicable desde la aprobación de la Ley.

Por otro lado, establece un nuevo régimen sancionador, basado en la vigente Ley de Subvenciones, pero desarrollado modificando la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RD 5/200, de 4 de agosto), y que puede suponer por incumplimiento o infracción la exclusión de acceso a subvenciones.

El papel de los agentes sociales ha variado considerablemente, pudiendo seguir siendo ejecutores y gestores si acceden a los fondos como entidades de formación en régimen de concurrencia competitiva. Se les da también un papel concreto remunerado en la detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados. Se ha convertido a las organizaciones patronales y sindicales ("más representativas") en asesores y auditores, una vez más con los términos excluyentes contra los que como organización hemos batallado jurídicamente durante tantos años con éxito notable.

Especial interés tiene la financiación de las acciones formativas dirigidas al desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, dirigidas a la Representación Legal de los Trabajadores -iniciativa propuesta por la USO durante años, aunque la redacción de la Ley lo deja sin especificar ni desarrollar y sin seguridad presupuestaria-. Para esta partida se destinaría la cuantía que anualmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, una mera redacción sin desarrollo ni implantación.

Para USO, esta reforma llega muy tarde y no constituye un instrumento suficientemente potente. A ello se añade el agravante de que pasados ya dos años desde su aprobación, sigue sin desarrollo normativo, amparándose las últimas convocatorias aún en el RD 395/2007, dando una perpetua sensación de estancamiento, inseguridad normativa, acumulación de fondos que no se invierten en el carácter finalista que tienen y mostrando su ineficacia alarmante ante los nuevos retos que presenta el mercado laboral.

En definitiva, se trata de una formación más económica para las Administraciones, pero no aporta nada de calidad y eficacia al conjunto del sistema.

Las grandes beneficiarias son las empresas y entidades de formación privadas que tendrán acceso a todas las modalidades de financiación y que ya estaban en el sistema, bien como adjudicatarias o contratadas por entidades. De ellas no se espera que incrementen la calidad, sino que harán lo que venían haciendo pero con menor coste. Las otras grandes beneficiarias son las patronales, que garantizan la ejecución de acciones en la formación programada por las empresas y su presencia en los órganos de decisión, aunque con menor peso y perdiendo parte de los fondos de la formación para ocupados, ya que competirán con otras entidades.

Las organizaciones sindicales "más representativas" podrán ejecutar formación para ocupados y desempleados compitiendo con las entidades de formación, pero ahora travestidas de empresas privadas con sus entidades vinculadas y centros, también ser subcontratados en la formación programada por las empresas que, no siendo novedad, ahora se formaliza expresamente, y finalmente, adquieren un papel asesor y auditor en las estructuras de la nueva Fundación; además de su participación en el marco de la negociación colectiva en las estructuras paritarias sectoriales.

USO exige un nuevo planteamiento riguroso de todo el sistema de formación para el empleo y de su programación, que sea estable en el tiempo y que se fundamente en términos de eficiencia, que priorice acciones formativas efectivas a los sectores más castigados de la población, como jóvenes y desempleados de larga duración, mayores de 55 años y trabajadores y trabajadoras de baja cualificación procedentes de sectores sin esperanza de generación de empleo alguno, huyendo de prácticas que privaticen aún más si cabe el sistema o de vaivenes de tintes políticos dependiendo del color del partido político de turno. Creemos que hay una excelente oportunidad para dirigir todos esos recursos hacia los nuevos empleos que se prevén en el futuro próximo, eliminando todas las iniciativas que han demostrado su ineficiencia.

Un nuevo sistema de formación para el empleo debe contener acciones en competencias profesionales en consonancia con las nuevas demandas del mercado

de trabajo, dando prioridad a los sectores más desfavorecidos de la sociedad. Debe igualmente desarrollar en permanente actualización el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, contemplando el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la carrera y experiencia profesional de los trabajadores y trabajadoras, e impulsar la utilización de los Permisos Individuales de Formación. Asimismo, reclamamos que se pongan en marcha mecanismos más estrictos de control de las entidades beneficiarias para que no puedan existir malas prácticas como las acontecidas en los últimos años por parte de algunas empresas y organizaciones.

Solicitamos la eliminación de servicios descoordinados e ineficaces, abandonados y concedidos a organizaciones ajenas a la Administración, pasando ésta en exclusiva a los Servicios Públicos de Empleo, en coordinación con otras Administraciones, como mejor garantía de acceso a los diferentes recursos formativos, de acreditación y servicios de oferta de itinerarios personalizados de formación para la inserción laboral.

La USO propone un modelo de gestión y ejecución directa de la formación para el empleo por parte de la Administración Pública -a excepción de la formación destinada a representantes de los trabajadores para el correcto cometido de sus funciones en materias específicas, que debería estar en manos de las organizaciones por las que se presentaron y que tienen el deber de formarles-, con correspondencia y coordinación con el Sistema Educativo, contando y aprovechando con la red de centros públicos, centros educativos, centros de formación profesional, creando plataformas y portales digitales gestionados por la propia Administración, con empleados públicos cualificados para su funcionamiento y para su impartición, sin intervención de entidades privadas ni subcontrataciones siempre que sea posible, participando el conjunto de los agentes sociales en la programación, seguimiento y evaluación de todo el proceso, pero no como ejecutores directos ni gestores de los fondos.
Por el bien del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, por su desarrollo profesional y el acceso al empleo, su óptima vinculación con las necesidades del tejido productivo y las exigencias digitales del empleo de futuro, por el desarrollo social y económico y la competitividad de las empresas, la actual coyuntura exige una celeridad de medidas en materia de formación para el empleo así como un especial esfuerzo de consenso.

Nuestra gestión de la Formación para el Empleo.

La apuesta por este nuevo escenario nos obliga a mantener y avanzar en la defensa del derecho de USO a proponer y participar, en plano de igualdad y proporcionalmente a nuestra representatividad, en los desarrollos normativos y, si fuera el caso, en las actividades y convocatorias públicas. A este respecto, como acciones concretas debemos:

- Establecer los contactos y relaciones institucionales necesarias con las distintas Administraciones para evidenciar las deficiencias del actual sistema de formación para el empleo, proponerles alternativas y exponerles nuestro modelo, exigiendo la vigilancia y persecución del fraude y malas prácticas como los que se han dado por parte de algunas organizaciones y empresas en los últimos años.

- Continuar nuestra batalla jurídica desde todos los ámbitos en coordinación permanente con la Asesoría Jurídica Confederal.

- Exigir política y judicialmente el cumplimiento de las Sentencias obtenidas en esta materia.

- Exigir las modificaciones legislativas derivadas de las Sentencias.

- Manifestar las dificultades y discriminaciones que sufren nuestros delegados y afiliados para acceder a una formación para el empleo en igualdad

de condiciones, especialmente en el ámbito de empresa; o peor aún, cuando sólo pueden acceder a ella a través de los dos sindicatos mayoritarios, así como la exclusión de USO frente a otras opciones que ostentan menos representatividad en algún caso.

- Ejecutar en la negociación colectiva sectorial y empresarial nuestra capacidad competitiva en relación a la formación para el empleo, especialmente en el desarrollo de los permisos individuales de formación (PIF) y a la negociación de planes de formación específicos de empresa.

- Debemos seguir consolidando y avanzando en la profesionalización de la gestión de la formación para el empleo allá donde pudiera darse, con criterios unificados para el conjunto del Sindicato y con la coordinación Confederal, actualizando el protocolo de gestión y manteniendo la estrategia jurídica común ante los diferentes escenarios que puedan quedar patentes según avanza el desarrollo de la normativa.

- Los centros de formación propios, serán asesorados y auditados internamente por la Comisión de Transparencia.

2. Por la Formación Sindical.

Para la USO, como organización sindical autónoma y plural, la formación siempre ha tenido un valor estratégico esencial para alcanzar los objetivos que el Sindicato permanentemente se va marcando y como expresión de los fundamentos de nuestro modelo sindical. La coyuntura social, económica y laboral exige nuevas iniciativas formativas. Hoy más que nunca, en nuestra apuesta por la recuperación de la militancia y la participación, es una tarea prioritaria y así ha de reflejarse en nuestra estructura orgánica y en nuestros programas de trabajo.

La formación sindical no puede considerarse ni concebirse de forma aislada sino indisociable de las distintas áreas del Sindicato. Por tanto, debe estar orientada y vinculada a fortalecer y conseguir los objetivos marcados. Se implementará desde la transversalidad de las secretarías o áreas de formación, acción sindical, de salud laboral e igualdad, desarrollando y actualizando para este fin temarios y ponencias específicas aprovechando los recursos humanos de nuestros cuadros más experimentados.

Debemos proponer una formación a impartir para todos los representantes de los trabajadores o delegados y delegadas sindicales que dispongan de créditos sindicales, prioritariamente a los que llevan poco tiempo en la organización y a aquellos cuya responsabilidad sindical requiere de unos conocimientos previos, sin olvidar tampoco la utilización de la formación como herramienta de afiliación y fidelización.

La formación sindical es concebida también como un continuo proceso de enriquecimiento, innovación, actualización y fortalecimiento de la propia organización, de sus dirigentes, cuadros, militantes y afiliados. Se ha de tratar como un derecho y un deber para quienes realizamos acciones en el seno de la USO. Debemos por lo tanto contemplar también una formación específica de activistas que fomenten la acción sindical en la empresa, la afiliación, la representatividad y la participación.

Al tratarse de una formación no subvencionada, financiada por tanto con la cuota de la afiliación, debemos hacer también un esfuerzo para dotar económicamente a esta labor que beneficia al conjunto de la organización.

El 11º Congreso Confederal de USO establece el siguiente programa:

La formación sindical, garantía de futuro.

- La Formación Sindical en la USO estará diseñada en base a cuatro niveles, siendo necesariamente complementarios unos con otros. Mantiene un diseño estructurado, una formación global, eficaz y sostenida en el tiempo, de contenidos en permanente actualización que aporten la capacitación y la motivación necesarias para el desarrollo de nuestro trabajo sindical. La programación de estos niveles, contenidos temáticos, cantidad y ejecución de todas las acciones formativas que la componen han de ser revisados y aprobados periódicamente en los órganos.

- El nivel básico se impartirá de forma ordinaria en los ámbitos territoriales. Consiste en acciones formativas dirigidas a representantes de los trabajadores, afiliados y permanentes, que llevan poco tiempo en la USO, con el fin de dotarlos de mayores conocimientos de la organización, mejorar sus competencias y facilitarles sus funciones. Los temas y contenidos se ven de forma general y las exposiciones deben ser de poca duración, fomentando la participación y el intercambio, la reflexión y el debate.

- Esta Formación básica ha de contemplar contenidos de igualdad de género y herramientas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la práctica sindical y en las empresas.

- El denominado nivel medio constará de acciones formativas dirigidas a representantes de los trabajadores, secciones sindicales y afiliados comprometidos con la organización y, especialmente, a los permanentes, liberados y liberadas de USO. Se trata de motivar y comprometer personal e ideológicamente, de ilusionar, de presentar y sentir un sindicato atractivo y necesario, en el que contamos con él o ella nominalmente para su construcción. Debe estar orientada de forma más directa a la Acción Sindical y ser capaz de contemplar las nuevas herramientas o servicios digitales que pueda ofrecer el sindicato. De forma ordinaria se impartirá por dirigentes y responsables en los ámbitos territoriales, en coordinación con las Federaciones territoriales. Los contenidos han de ser más flexibles, adaptados también a cambios normativos, junto con los específicos.

- En un nivel superior seguir desarrollando los Cursos Integrales de Formación de Cuadros (CIFCs) en el nivel confederal, dirigido a los nuevos cuadros, ordinariamente una vez hayan recibido la formación de niveles anteriores. Se trata de una formación más concreta y especializada, dirigida a la acción y a la militancia, con el objetivo de dar al cuadro sindical una visión más amplia de lo que es su Sindicato, y con contenidos que tocan todas las áreas de la acción sindical: la historia de USO, sus señas de identidad, sus valores, cómo estamos organizados, los servicios del sindicato, la solidaridad internacional, cómo trabajar en materia de comunicación, SOTERMUN, etc.

- Complementariamente, en este mismo nivel formativo, se programarán Seminarios Técnicos dirigidos a dirigentes y cuadros con responsabilidad en las Uniones o Federaciones y que poseen una base de formación previa. De mayor duración, van dirigidos a una actividad y con una temática concreta. Se podrán impartir en todos los ámbitos, especialmente desde el confederal.

- En un nivel denominado especial, seguiremos apostando por el programa denominado Formación de Dirigentes para el Futuro (FDF). La principal motivación de esta formación nace de la necesidad de renovación de dirigentes en las estructuras del sindicato y que estos adquieran un compromiso de militancia en la USO como opción de vida.

Se pretende promover el compromiso de los futuros dirigentes, implicándoles en el proyecto y la realidad actual del sindicato, compartir experiencias y actividades entre actuales dirigentes del máximo nivel con los futuros dirigentes, obtener un conocimiento positivo sobre los temas más importantes que se consideran vinculados a su actividad profesional y sindical, adquirir habilidades prácticas vinculadas a los contenidos teóricos propuestos, tales como habilidades directivas y de trabajo en equipo, conocimientos básicos de un idioma extranjero, conocimientos esenciales en la aplicación de las nuevas tecnologías y herramientas a disposición de la tarea sindical, dotarles de técnicas de comunicación y de imagen como herramientas habituales e imprescindibles de su actividad, contrastar experiencias de los futuros dirigentes con la finalidad de motivar un ejercicio de autocrítica y propuesta ante nuevas realidades que conduzca a la adquisición de nuevos hábitos y de una actitud positiva al aprendizaje continuo. Se trata de una formación más integral y extensa en el tiempo.

- En este cuarto nivel se desarrollará también la Formación en el Ámbito Internacional de la que participamos. Desde USO se participa y se impulsan, bien como organizador o como asistente, distintos cursos y Seminarios de ámbito Internacional. Se trata de una fuente de conocimiento imprescindible en la actualidad en un mundo cada vez más globalizado, con políticas y problemáticas cada vez más comunes, siendo ésta una oportunidad también de formación para dirigentes con responsabilidades concretas de temas muy específicos.

- Desde la coordinación de las distintas áreas, hemos de seguir avanzando hacia la elaboración y actualización de guías didácticas digitales y materiales de formación específicos de calidad, con

posibilidad de compartir todo ese material de manera ágil.

- Se mantendrá con carácter anual la celebración de la Conferencia Confederal de Formación como instrumento para avanzar de forma programada, homogénea y coordinada entre Uniones y Federaciones, en todos nuestros objetivos en materia de Formación, evaluando también y revisando el trabajo del conjunto en formación sindical.

D. La Acción en materia de Comunicación e Imagen.

1. La Comunicación, una apuesta estratégica.

La comunicación es una herramienta básica para el desarrollo de nuestros objetivos como organización sindical y para la ejecución del Programa de Acción. Por ello, es preciso mejorar y hacer más efectivas tanto la comunicación interna como la externa, gestionada como una herramienta global y estratégica para la acción sindical.

Debemos profundizar en la coordinación de la información sobre la base de mecanismos estables que sirvan no sólo para la puesta en común en las tareas desarrolladas en las diferentes estructuras del Sindicato, sino también para el análisis y puesta en marcha de iniciativas conjuntas, para lo cual se programará una jornada confederal anual de los responsables de comunicación y se presentarán en los órganos los planes anuales de trabajo en esta materia.

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 USO debe continuar apostando decididamente por el desarrollo de la comunicación al ser la herramienta imprescindible para alcanzar una mayor visualización y conocimiento de nuestra organización, constituyéndose como alternativa real, cercana y atractiva frente a otras opciones sindicales.

En el pasado mandato pusimos en marcha el Plan de Comunicación Confederal, junto al Manual de Identidad Corporativa. Sin duda nos han ayudado a dar un importante paso y nos han puesto en disposición de dar uno más.

En primer lugar, es necesario llevar a cabo una comunicación más sindical y profesional, en la que los mensajes sean rigurosos y nítidos, subrayando la diferencia sobre los demás en nuestros posicionamientos y que evidencien los valores propios de la USO.

En segundo lugar, todos los que formamos parte de esta organización debemos comunicar de forma coordinada, contribuyendo a potenciar nuestra imagen, para lo cual es necesario reforzar algunos protocolos de trabajo entre Confederación, Uniones Territoriales, Federaciones Profesionales y Secciones Sindicales. En un mar de información y con una competencia bien armada, debemos tener muy bien definidos los planes de trabajo en la materia, priorizando las acciones en función de los objetivos y las posibilidades, y respetando las competencias en cada materia en la línea de las definidas en los Estatutos Confederales para los distintos ámbitos.

Una imagen única para toda la USO.

La falta de identidad corporativa en la organización en el pasado nos generaba en algunos casos confusión, falta de visualización y no ha ayudado a la diferenciación, especialmente hacia el externo. La aprobación en el Consejo Confederal del Manual de Identidad Corporativa y su progresiva implantación, además de haber supuesto un avance estético, nos ha ayudado a paliar muchos de los problemas que nos provocaba su ausencia.

Para contribuir a construir una imagen corporativa única, reconocible, que nos represente, se debe continuar con la progresiva aplicación de las normas, criterios gráficos y elementos constitutivos de la identidad visual recogidos en ese Manual.

La USO debe seguir contando y actualizando una identidad gráfica unificada, definida y estéticamente identificable en el externo. Para ello desde la Confederación se proveerá de un formato base para comu-

nicación que permitirá, a aquellas Uniones, Federaciones y Secciones Sindicales que lo deseen, tener una imagen genérica para sus comunicaciones tanto tradicionales (comunicados, cartas en papel, materiales electorales, etc.) como de las tecnologías de la información y la comunicación más actuales (web básica, redes sociales, formato de correo electrónico, etc.).

2. Comunicación interna.

La comunicación interna debemos desarrollarla en todas sus dimensiones: con organizaciones, dirigentes y responsables, con la RLT y Secciones Sindicales, con la afiliación proyectándola también como un servicio y también como base para poner en marcha una comunicación externa efectiva.
Debemos desarrollarla con calidad e inmediatez, especialmente la dirigida a nuestras afiliadas y afiliados y a la Representación Legal de los Trabajadores y los centros de trabajo con presencia de USO, para que perciban su utilidad, valoren el trabajo sindical que desarrollamos y afiance su pertenencia a la USO.

Se sebe potenciar la difusión a la afiliación de su convenio aplicable, modificaciones legislativas y jurisprudenciales.

Por ello, el 11º Congreso Confederal propone:

- La comunicación tiene carácter transversal con respecto a las áreas de trabajo sindical. Debemos por tanto favorecer las posiciones profesionales y territoriales de nuestra organización y potenciar que la diversidad de sus estructuras redunde en una imagen plural pero coherente de nuestro modelo sindical.

- Es necesario que realicemos una actualización permanente de la base de datos, tanto de afiliados como delegados y delegadas, y que esos datos sean incorporados de manera automática al AGS, lo que nos permitirá evitar situaciones de incomunicación que se han dado en el pasado así como desarrollar nuevas acciones de comunicación interna que hasta el momento no se han podido llevar a cabo por este motivo, evitando también las dobles bases de datos o las duplicidades.

- La generalización de la renovación de la imagen y diseño de los materiales informativos y publicaciones del sindicato debemos completarla en el conjunto de la organización, así como la mejora y generación de contenidos digitales, teniendo en cuenta la paulatina desaparición de las publicaciones en papel y el importante ahorro en costes que suponen. Para ello se hace imprescindible la implantación del Manual de Identidad Corporativa

aprobado en el Consejo Confederal, que debe ser revisado y mejorado periódicamente.

- En el mandato que se inicia debemos implementar nuevas acciones comunicativas conjuntas, desde los distintos ámbitos, para las que será imprescindible que el flujo de información interna fluya correctamente para aumentar el número de agentes implicados y lograr una mayor difusión de las mismas.

3. Comunicación externa.

USO debe impulsar a diario su comunicación externa, que comprende aquella referida a medios de comunicación, otras organizaciones, no afiliados, etc., con el objetivo de conseguir una mayor visualización de nuestra organización, un acceso más directo y efectivo, apostando también por una dimensión sindical de crecimiento afiliativo y electoral.

Debemos seguir desarrollando el protocolo interno y las acciones concretas que contiene el Plan de Comunicación Confederal, acciones SEO, de notas de prensa y campañas periódicas en toda la organización, especialmente aquellas en las que tenemos posición sobre elementos esenciales de la actualidad, desde cada ámbito, ante acontecimientos puntuales que se producen cada mes: paro, IPC, EPA, sentencias de interés de la USO, etc.

El que la información fluya de unas estructuras a otras de forma ágil beneficia al conjunto, que maneja esa información y la adapta a sus necesidades o realidades propias, para ser proyectada a su vez al externo.

Para profesionalizar la labor de la Comunicación en todas las estructuras, para un trabajo de calidad, aprovechando las posibilidades y herramientas digitales y técnicas que hay en la actualidad, personalizando la información para ganar en interés y eficacia, este 11º Congreso propone:

- Desarrollar un trabajo continuado y constante, con una programación específica en cada ámbito, conscientes de que para ser un referente en una empresa o en un sector no basta con una información puntual.

- Implementar nuestra presencia y actividad en las redes sociales de manera coordinada y en consonancia con el Plan de Comunicación Confederal, con atención activa a la actualidad y en consonancia siempre con la posición del sindicato en la materia a tratar.

- Estudiar la viabilidad de generar campañas publicitarias en las redes, hechas por profesionales, posicionando los anuncios de USO en periódicos digitales y webs informativas.

- Nuestra presencia en las redes sociales debe tener un carácter corporativo mediante páginas oficiales de la organización, no confundiéndose con las que a nivel personal puedan desarrollar cuadros, militantes o dirigentes del Sindicato. Por lo que se hace imprescindible diferenciarlo de forma patente en las nomenclaturas de las mismas y en su imagen.

- Incorporar la igualdad de género en el tratamiento, en la imagen y comunicación del Sindicato, eliminando el lenguaje sexista e imágenes estereotipadas de hombres y mujeres en la comunicación tanto interna como externa del mismo.

- Formar a los delegados y cuadros del Sindicato en la utilización de las redes sociales al servicio de la acción sindical.

- Fomentar los boletines sindicales como instrumento más cercano a la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras en general.

E. La Acción en materia de Organización.

1. Por la solidaridad y complementariedad entre nuestras organizaciones.

Con un sentido Confederal y para el desarrollo de los objetivos del sindicato, USO se estructura, de acuerdo con sus Estatutos, en Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales y nos organizamos en la planificación, coordinación y solidaridad entre ambas; son estructuras complementarias, imprescindibles para el funcionamiento orgánico normalizado de la USO.

Cada una de las estructuras con unas competencias bien definidas.

Las Uniones Territoriales con sus competencias relacionadas con todo lo que afecta a las personas afiliadas en su ámbito de actuación como ciudadano, en defensa del sistema público que garantice una sanidad, educación y protección social, la lucha contra la pobreza, contra la exclusión social, la formación sindical como instrumento para generar valores solidarios imprescindibles para nuestro modelo sindical, nuestros valores y principios.

Igualmente, con la responsabilidad fijada en los Estatutos de la gestión de las sedes, de los servicios comunes a toda la afiliación (expedientes de CRS, asesorías jurídicas y otros servicios), de la base de datos, del cobro y liquidación de cuotas, etc.

En el caso de las Federaciones, con todo lo que tiene que ver con la relación laboral del afiliado como trabajador, la negociación colectiva, las movilizaciones en su ámbito, el asesoramiento sindical, la información, la organización de las Secciones Sindicales, de las Federaciones territoriales, las tareas electorales, las campañas de afiliación específicas, la tramitación de los permisos sindicales, así como, otras competencias que establecen los Estatutos en su ámbito de actuación.

Con relación a ello, el 11º Congreso Confederal, propone:

- Bajo principios de lealtad, cooperación y acuerdo entre las partes, se deben optimizar los medios y recursos al servicio de los objetivos de la organización, haciendo de la solidaridad un valor también organizativo de primer orden; debe primar permanentemente la solidaridad con y entre las organizaciones.

- Las carencias y desigualdades en cuanto al desarrollo organizativo de las Uniones y de las Federa-

ciones en los territorios, debemos acometerlas y superarlas con solidaridad y responsabilidad, con los recursos humanos disponibles.

2. Consolidación de las organizaciones en el territorio.

Desarrollo de las Uniones Territoriales.

Con la celebración del I Congreso Regional de la USO en Castilla la Mancha en el pasado mandato y el impulso organizativo en Galicia, Navarra, Aragón y Extremadura se han puesto las bases para el crecimiento afiliativo y electoral en estas organizaciones.

Debemos perseverar en la búsqueda de equipos estables en las Uniones no constituidas; para eso, es imprescindible la colaboración de las Federaciones Estatales.

Desarrollo Federal en los Territorios.

Con la constitución de la Federación de Servicios, la Confederación ha culminado el proceso de reconstrucción federal de nuestras cinco Federaciones Estatales, cada una de ellas con un desarrollo territorial muy diverso.

Por ello, se hace imprescindible y prioritario el desarrollo de las Federaciones en el territorio, teniendo en cuenta que la constitución no debe ser un objetivo en sí mismo, sino la culminación de una realidad de funcionamiento organizativo y sindical; en esto último debemos perseverar.

La organización está en una fase de transformación y transición hacia un desarrollo federal y es más necesaria que nunca la cohesión, el diálogo, la coordinación y el sentido común.

El Consejo Confederal resolverá las controversias de la adscripción de la afiliación a las Federaciones Profesionales producidas tanto a nivel territorial como estatal.

Desarrollo sectorial de las Federaciones Profesionales.

Junto con el desarrollo territorial de las federaciones, en cumplimiento del art.21 párrafo segundo de los Estatutos Confederales, las Federaciones deberán impulsar el desarrollo y/o consolidación de los distintos sectores que aglutinan cada federación, en función de su realidad y diversidad.

Programa de Acción en el Territorio.

Las Comisiones de Programa de Acción en el Territorio son imprescindibles y deben ser el vehículo de coordinación entre las Federaciones y las Uniones para desarrollar los objetivos y estrategias de crecimiento en lo electoral, en lo afiliativo y en lo organizativo.

El reparto de los recursos para la acción debe estar vinculado a un programa de trabajo definido, con unos objetivos, estrategias, funciones y actividades a realizar, concretar las personas que lo van a llevar a cabo y quién va a coordinar la dotación presupuestaria y el seguimiento con evaluaciones periódicas.

3. Tensión afiliativa y electoral. Sindicalización de nuestras acciones.

- El mantenimiento e incremento de la afiliación son los objetivos prioritarios y permanentes, porque es en la afiliación donde se cimenta nuestro modelo de sindicalismo y nuestra existencia para ello se elaborarán planes de afiliación por las Uniones y Federaciones, en sus respectivos ámbitos, bajo el principio de cooperación mutua.

- La Autonomía como seña de identidad de nuestro Sindicato implica la autofinanciación económica en base a la cuota del afiliado como un valor diferenciador e imprescindible que nos caracteriza. Autofinanciación que debe de estar gestionada con austeridad, transparencia y solidaridad.

- Tenemos que dirigir el crecimiento y mantenimiento de la afiliación prioritariamente hacia donde hemos obtenido representación electoral, siendo esta la mejor forma de consolidar los resultados electorales, el desarrollo organizativo y la autofinanciación.

- Debemos priorizar en nuestras candidaturas electorales los afiliados y afiliadas y solo en casos de una importancia excepcional presentaremos a trabajadores no afiliados.

- Igualmente debemos priorizar trabajar de forma activa para favorecer la afiliación y la participación de mujeres en el sindicato como apuesta decidida por la igualdad de género en la actividad sindical de USO, como una de las apuestas claras de nuestra organización.

- Tenemos que generalizar los nuevos hábitos de trabajo para que las Federaciones territoriales, dentro de las competencias estatutarias, en coordinación con las Uniones, nos conduzcan de manera natural a obtener mejores resultados afiliativos, y a que se mantengan dichos resultados positivos a través de la prestación de servicios de calidad. Nuevos hábitos basados en métodos y sistemas de trabajo especialmente rigurosos, bajo el principio de programación, de selección de prioridades y objetivos, de optimización de recursos humanos y materiales y evaluación crítica y sistemática de nuestra actividad.

4. Medidas de gestión administrativa, económica y financiera.

Profundizar en la transparencia y la autofinanciación como un valor propio de nuestra gestión.

El 11º Congreso Confederal propone:

- El Consejo Confederal aprobará el Manual de Gestión Económica de las organizaciones de la USO. Este manual contemplará los criterios económicos y financieros, los criterios administrativos y los criterios contables, y establecerá los plazos de liquidación de cuotas conforme al reparto aprobado por el Consejo Confederal.

Criterios económicos y financieros:

- Los Presupuestos Económicos se deben confeccionar sin déficit y se gestionarán bajo el principio de prudencia contable. Tendrán el formato y aplicarán los criterios aprobados por el Consejo Confederal. Deben elaborarse antes de finalizar el año anterior.

- Los ingresos económicos a presupuestar procederán al menos en un 85 % de la cuota de los afiliados. Solo en casos excepcionales y con el visto bueno de la CEC pueden tener un menor porcentaje.

- Los salarios y complementos no podrán superar los 2/3 de los ingresos por cuotas. Solo en casos excepcionales de forma transitoria y con la conformidad de la CEC se podrá superar los dos tercios. En todo caso, para autorizarlo la CEC, no tiene que producirse endeudamiento y no ir en detrimento de las partidas para la acción.

- Inmuebles: las adquisiciones y enajenaciones de sedes, en todos los casos, deben tener la aprobación expresa, por escrito, de la CEC.

- Los créditos bancarios que no tengan como finalidad cubrir las necesidades de tesorería deberán ser autorizados por la CEC.

- Seguimiento presupuestario: las Ejecutivas en cada ámbito deberán analizar el comportamiento presupuestario trimestralmente. Para ello es necesario una gestión contable con rutinas de actualización que eviten los retrasos injustificados.

Criterios Administrativos:

- Se establecerá un protocolo administrativo que recoja las competencias del gestor administrativo/contable, los procedimientos y autorizaciones necesarias.

- Todas las Uniones Regionales/Nacionales, Ceuta, Melilla y las Federaciones Profesionales Estatales deberán tener su propio Código de Identificación Fiscal (CIF).

Criterios Contables:

- Aplicar el Manual de Gestión Económica aprobado por el Consejo Confederal.

- La Confederación, las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales son las únicas Or-

ganizaciones que tienen el deber de gestionar la contabilidad y hacer públicas sus cuentas anualmente.

- Las contabilidades de las Uniones Territoriales deberán recoger toda la actividad económica que desarrollen las uniones provinciales/comarcales, federaciones regionales/provinciales, sectores y secciones sindicales de su ámbito.

Comisión de Transparencia Económica.

Además de aplicarse el Manual de Gestión Económica de Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales aprobado por el Consejo Confederal, la Comisión de Transparencia Económica continuará asesorando a los dirigentes de las Uniones y Federaciones Profesionales en la gestión de la contabilidad para garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales exigidos.

Con la finalidad de un mejor aprovechamiento de los recursos en general y de los económicos en particular, es necesario utilizar procedimientos contables, que adecuándose a las exigencias legales se adapten a nuestras peculiaridades.

5. Sindicato con servicios y con una apuesta estratégica por los servicios jurídicos.

Tenemos que poner en valor los servicios que la afiliación recibe del Sindicato, priorizando y dando un mayor protagonismo a los que por su naturaleza son más propios de la actividad sindical. Entre ellos debemos concretar como los más sustanciales la Caja de Resistencia y Solidaridad y los Servicios Jurídicos, destacando a éstos últimos como la apuesta estratégica para la acción en este capítulo.

La Caja de Resistencia y Solidaridad.

Es uno de los mejores instrumentos para la acción sindical y merece que estemos en permanente campaña de divulgación de sus prestaciones económicas, de las que se benefician los afiliados y afiliadas en casos de huelga, sanción por causas sindicales o profesionales, despido por causas sindicales, invalidez o fallecimiento por accidente fuera del centro de trabajo o por causas de violencia de género.

Debemos comprometernos a que la CRS resulte cada vez más atractiva y eficaz para que cumpla fielmente el fin que se persigue.

Para dar a conocer este instrumento que nos distingue del resto de organizaciones sindicales, haremos una campaña de divulgación importante.

Por unos Servicios Jurídicos como herramienta fundamental de la Acción Sindical.

Deben contribuir a la defensa jurídica de los afiliados, estar al servicio de la acción sindical y ser de utilidad para la captación y fidelización de la afiliación, para lo que es imprescindible que las Federaciones actúen de filtro y conozcan los problemas que se tramitan, las demandas y las sentencias, para hacer difusión de un buen servicio del Sindicato y diseñar campañas sindicales con aquellos temas que por su naturaleza tengan un interés general.

La justicia social también se logra a través de sentencias debiendo ser aprovechadas en todos los ámbitos del Sindicato.

Del mismo modo, debemos proteger a nuestros delegados y delegadas hasta los niveles más altos que se considere necesario. Es nuestra obligación proteger a quienes defienden nuestras ideas y principios en los centros de trabajo.

En consecuencia, el 11º Congreso Confederal propone:

- Es imprescindible potenciar las asesorías jurídicas (Confederal y de Uniones Territoriales), dotándolas de los recursos económicos suficientes, como elemento estratégico para el incremento de la afiliación y la representatividad.

- El Consejo Confederal aprobará en un protocolo el derecho a las prestaciones mínimas de los Servicios sindicales, tanto técnicos como jurídicos, a los que podrá acceder cualquier persona afiliada con independencia de la Unión territorial o de la Federación profesional en la que esté encuadrada; dicho protocolo recogerá un calendario de homogeneización de los servicios jurídicos que también concretará los costes, procesos y anti-

güedad en la afiliación para disponer de ciertas ventajas. Se realizará una conferencia monográfica al efecto.

- El Protocolo se debatirá con las Uniones Regionales y con las Federaciones Profesionales y será aprobado por el Consejo Confederal.

- Se continuará garantizando la cobertura jurídica básica en las especialidades de laboral, contencioso -administrativo y defensa penal para los casos inherentes a la profesión habitual.

- Debemos avanzar en el objetivo de la gratuidad del servicio para la afiliación a partir de un mínimo de antigüedad.

- Cuando por razones de traslado un afiliado o afiliada tiene que utilizar los servicios jurídicos de otra Unión, se le aplicará la tarifa más beneficiosa.

- Mejorar la información jurídica a los afiliados y afiliadas por medio de las revistas y boletines de la Confederación, Federaciones y Uniones, los Boletines Digitales y las noticias en la Red, los foros de las páginas web, etc.

- La Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral y la Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales, a través de la Asesoría Jurídica Confederal, estudiarán sentencias, leyes, reales decretos, normas, etc, que afecten laboralmente a los trabajadores en general y afiliados en particular, y estos análisis serán difundidos a las Federaciones y Uniones territoriales.

Otros servicios voluntarios a la afiliación.

Teniendo muy presente que la USO es un Sindicato "con" servicios y no "de" servicios, en la medida que podamos debemos poner como valor añadido a disposición de nuestra afiliación aquellos otros servicios relacionados con el consumo para que se beneficien del oportuno descuento en servicios profesionales tales como asesoramiento jurídico civil y penal, la asistencia sanitaria, agencias de viajes, compañías de seguros, centros de formación, academias, parques temáticos, artículos de vestuario, autoescuelas, hoteles, etc.

Sobre ello el 11º Congreso Confederal propone:

- Para potenciar el conocimiento global entre la afiliación a nivel estatal de los servicios que se ofertan desde las Uniones y Confederación, se realizará una Guía de Servicios Voluntarios que englobará todos los servicios a la afiliación.

- Unificar e impulsar, siempre que sea posible, las actuaciones de servicios que tienen algunas Uniones para adaptarlas y aplicarlas en el conjunto del sindicato.

- Para que las ofertas sirvan para fidelizar a la afiliación, las Uniones velarán para que los convenios y acuerdos con las entidades estén actualizados.

- Los órganos confederales, con sus correspondientes áreas, estudiarán iniciativas para conseguir servicios sindicales relacionados con la globalidad del Estado.

6. Plan de Transformación Digital del sindicato.

Estamos ya en la era de la digitalización y también en el tiempo de una exponencial revolución tecnológica con nuevos soportes de comunicación que afectan a las formas de interrelación entre las personas, las empresas y el mundo del trabajo.

USO debe estudiar las posibilidades que brinda el mundo digital y prepararse para avanzar gradualmente, paso a paso, hacia la construcción del sindicato digital formulando una transformación que de respuesta mejorando sensiblemente la eficacia y eficiencia de nuestra acción sindical gracias a la tecnología, sin perjuicio de nuestro modelo de sindicato de proximidad que prioriza la atención directa personalizada a la afiliación y a las secciones sindicales.

Ante este reto, el 11º Congreso Confederal acuerda:

- La elaboración de un Plan de Transformación Digital (PTD) a nivel Confederal a corto, medio y largo plazo con el cual permitir a la USO pasar de un modelo de trabajo tradicional a un modelo integrado de procesos internos y externos digitalizados que mejoren nuestra capacidad de gestión al servicio de la acción sindical.

- El PTD contará con una planificación ordenada en distintas fases de preparación, ejecución y opti-

mización. Para su viabilidad, en los presupuestos confederales se consignará una dotación presupuestaria suficiente para llevar adelante las iniciativas programadas.

- La base del plan de digitalización del sindicato incluirá un ejercicio de reflexión sobre cómo transformar nuestra forma de funcionar, repensando el método de trabajo del sindicato a través de soluciones digitales. A estos fines se recopilará y analizará la información con el objetivo de mejorar la forma de trabajar.

- El PTD priorizará herramientas que constituyan una potente mejora de nuestra capacidad de acción y de servicio a la afiliación. En especial:

    - Diseño de aplicaciones –apps- para el acceso desde dispositivos móviles.

    - Servicios web y soluciones en la nube.

    - Creación de utilidades online con nuestra carta de servicios.

    - Videoconferencias para la celebración de reuniones orgánicas, realización de jornadas, comunicación entre dirigentes e incluso atención individualizada.

    - Posibilidad de Atención online –remota– para el asesoramiento sindical personalizado a nuestras afiliadas y afiliados, incluyendo el asesoramiento jurídico si es posible.

    - Posibles herramientas digitales para el trabajo sindical a nivel de empresa, incluyendo las elecciones sindicales.

- De acuerdo con nuestra capacidad para adaptar las telecomunicaciones y las herramientas tecnológicas al tamaño del sindicato y a las necesidades de cada momento, el PTD contará preferiblemente con servicios tecnológicos externos (pago por uso), evitando los inconvenientes de la adquisición de recursos materiales y humanos propios.

- Las distintas organizaciones del sindicato se implicarán en la promoción del Plan de Transformación Digital en la parte de gestión que les corresponda.

- Se implantará el nuevo Sistema de Gestión Sindical dentro de la primera mitad del mandato.

- Este sistema de gestión debe permitir el acceso y modificación de los datos personales a la afiliación, así como restringir según ámbito y competencia, el acceso de federaciones y uniones para hacer más eficiente el trabajo administrativo y sindical, concretándose en todo caso, en el Consejo Confederal.

7. La militancia.

La globalización de la economía, la crisis financiera, económica, social y laboral, el éxito de la economía especulativa frente a la productiva, la subordinación de la política a la economía, la poca transparencia de los partidos políticos, una clase política desprestigiada, la corrupción, etc. han ido creando un descontento ciudadano que impide visualizar un futuro en mejores condiciones.

Los gravísimos problemas sociales en gran medida creados por las políticas de recortes que se están aplicando en Europa y especialmente en los países del sur, se manifiestan en forma de un creciente número de ciudadanos que sufren exclusión social, aumentan los ciudadanos que viven en la pobreza, las cifras de desempleados son intolerables, los desahucios, etc., impiden que la ciudadanía vea la utilidad de las organizaciones sociales y sindicatos.

Por todo ello, la USO ha de impulsar iniciativas para que la ciudadanía, trabajadoras y trabajadores vean en la militancia de los dirigentes que son consecuentes con sus principios, que tienen un comportamiento solidario y una conducta moral irreprochable.

Queremos por ello un sindicato de participación democrática y de compromiso militante que sea testimonio permanente de nuestros valores y principios. Los dirigentes no militantes son negativos para una organización como la nuestra y, sobre todo, para la defensa política y social de los intereses de los trabajadores y ciudadanos más desfavorecidos.

Durante los últimos años nuestro sindicato ha desarrollado una estructura orgánica donde predominan los liberados y permanentes sindicales con una dedicación muy profesionalizada, perdiendo protagonismo el dirigente militante con dedicación plena o parcial que entiende la militancia como opción de vida.

Hemos de recuperar al militante, entendido como el dirigente, delegado y afiliado que dedica parte de su tiempo de ocio de manera solidaria al asesoramiento, a la información y a las movilizaciones necesarias para la solución de los problemas sociales y laborales que sufren otros trabajadores. También, que participa y promueve la interacción con otras organizaciones sociales con las que podamos compartir reivindicaciones comunes y que al tiempo hace proselitismo de los principios, valores y alternativas del sindicato, haciendo suyos los objetivos.

Un sindicato como el nuestro que da prevalencia a la organización de las secciones sindicales en Centros de Trabajo u Organismos Públicos, que en consecuencia propugna un sindicalismo de proximidad, tiene que ser consecuente y lograr que en todos los centros de trabajo donde hay representación electoral y afiliación se consiga ese compromiso y conciencia militante, en consonancia con nuestro modelo sindical, nuestros principios y valores.

NOTA FINAL:

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 redacción que pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente texto de Resolución General y Programa de Acción, 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.

Resoluciones Especiales

Índice

1. **Resolución Especial nº 1**
   Una apuesta decidida por la recuperación de los salarios.

2. **Resolución Especial nº 2**
   Por una contratación pública socialmente responsable.

3. **Resolución Especial nº 3**
   Por la integración, implicación y participación de la juventud en el sindicato. presente y futuro de la organización.

4. **Resolución Especial nº 4**
   Por la participación de las personas jubiladas y pensionistas y la riqueza intergeneracional

5. **Resolución Especial nº 5**
   Democratizar el marco legislativo sindical

6. **Resolución Especial nº 6**
   Por la regeneración sindical en nuestro país

7. **Resolución Especial nº 7**
   Por una acción sindical en las empresas multinacionales.

8. **Resolución Especial nº 8**
   Por una transición justa ante la digitalización y la disrupción tecnológica.

Resolución Especial nº 1

Una apuesta decidida por la recuperación de los salarios

La crisis económica sufrida en la última década ha generado una devaluación salarial de carácter estructural que hay que combatir. La recuperación de la economía española en cuanto a las grandes magnitudes nos debe servir para resolver la depresión de las rentas; por tanto, ha llegado el momento de subir los salarios, que llevan años creciendo por debajo de cualquier indicador y, por supuesto, también de la productividad.

Para eso, la USO, como sindicato Confederal implantado en todos los sectores de nuestra economía, debe asumir un COMPROMISO CON EL CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS; en definitiva, un compromiso con nuestros afiliados en particular y con el conjunto de la clase trabajadora en general.

En ese sentido, es importante hacer algunas consideraciones al respecto:

A.- La remuneración media en España nos sitúa en torno a 400€ brutos mensuales por debajo de la media de la Unión Europea.

B.- Hay sectores de nuestra economía donde los salarios no permiten un proyecto de vida. Los nuevos pobres tienen trabajo, pero salarios indignos. Un tercio de los asalariados ganan entre 600 y 700 euros al mes. Se trata de la nueva generación salarial que ha dejado atrás el mileurismo de antes de la crisis. En este colectivo se encuentran el 80% de los jóvenes que tienen empleo. Finalmente, hay un 46% de trabajadores que ganan por debajo de los 1.000 euros. Por tanto, hemos pasado de la crítica al mileurismo al sueño de poder serlo.

C.- Los menores de 25 años tienen una brecha salarial del 50%; es decir, a igual jornada e igual trabajo, cobran la mitad del salario respecto a los mayores de 25 años.

D.- Los respectivos AENC de 2012 y 2015 entre la patronal y los sindicatos mayoritarios equivalieron a una congelación salarial que, en paralelo con las dos reformas laborales, han propiciado unas condiciones salariales y laborales inimaginables antes de la crisis y que da la impresión, si no lo impedimos, de que han venido para quedarse.

La estrategia competitiva de salarios bajos no solo es una indignidad social manifiesta, sino que genera un lastre al crecimiento económico, ya que las familias no tienen apenas capacidad para hacer frente a los gastos prioritarios; por tanto, su capacidad de compra es inexistente.

Hemos conseguido superar la recesión sin salir de la crisis. Un aumento de la riqueza, sin un reparto equilibrado de la misma. El abandono de aspectos esenciales, como el mantenimiento del poder adquisitivo. Sin duda, esto es un error de bulto, porque mejora los beneficios de unos pocos, sin un reparto equitativo, solo incrementa las desigualdades, multiplica los focos de conflicto y nos instala en una crisis social y política de carácter permanente.

Por ello, la OCDE alerta del incremento de la desigualdad y pobreza entre los españoles, en especial a través de la devaluación de los salarios y la generalización de los trabajos temporales y a tiempo parcial. Así mismo, desde ETUC (Confederación Europea de Sindicatos) y desde otras Federaciones Europeas, como IndustriAll, se ha lanzado la campaña EUROPE NEEDS A PAY RISE (Europa necesita una subida salarial). Para IndustriAll Europe, esta es una prioridad identificada en el Congreso celebrado en Madrid en 2016.

Por tanto, la Unión Sindical Obrera, en su XI Congreso Confederal **RESUELVE:**

1.- El compromiso de toda la organización de poner el incremento salarial como objetivo prioritario, en la idea de recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores.

2.- El posicionamiento claro de todas las plataformas reivindicativas y espacios de participación sindical en la idea de la mejora de los salarios en todos aquellos ámbitos donde la Unión Sindical Obrera esté presente.

3.- El compromiso con aquellos colectivos desfavorecidos, jóvenes, mujeres e inmigrantes, y con aquellas franjas salariales que claramente no permiten un proyecto de vida digno.

4.- La apuesta decidida por impulsar sectores económicos competitivos que redunden en la inversión y aumenten la competitividad de nuestras empresas. Todos los países prósperos cuentan con salarios altos, que son los únicos capaces de ofrecer prestaciones públicas de buena calidad.

Resolución Especial nº 2

Por una contratación pública socialmente responsable

La contratación pública en España se ha convertido en los últimos años en un elemento distorsionador en la economía de miles de trabajadores y trabajadoras de este país. Han pasado de ser concursos públicos donde primaba la calidad y precio a auténticas subastas donde solo prima el precio/hora del trabajador como criterio de valoración.

La relación calidad/precio en los servicios, la formación y profesionalidad de los trabajadores, el cumplimiento de la normativa laboral vigente y el abono de los salarios a los trabajadores, e incluso el cumplimiento de los contratos entre administraciones públicas y las adjudicatarias, ha pasado a no importarle a nuestra clase política, permitiendo la creación e implantación de numerosas empresas y empresarios pirata, que solo quieren obtener los mayores beneficios en el menor tiempo posible.

Solo en el sector de Seguridad Privada, cerca de 20.000 trabajadores y trabajadoras, casi un 25% de los vigilantes en activo, están sometidos a salarios de miseria, con reducciones de entre el 20 y el 30% de su salario mensual, y unas condiciones de trabajo, turnos, salud laboral, conciliación de la vida laboral y familiar, etc. más propias de los tiempos de la esclavitud que de la época actual.

Otros muchos sectores en este país, donde la jornada de mano obra es intensiva y acapara casi el 90% del valor de las adjudicaciones, tienen el mismo problema que nosotros; por ejemplo, el sector de limpieza.

Las Administraciones Públicas no aplican mecanismos de control posteriores a la adjudicación de los concursos para verificar si las empresas adjudicatarias cumplen con sus obligaciones contractuales con la Administración, abonan los salarios a los trabajadores de forma correcta, cumplen con la normativa laboral vigente o, lo que entendemos más grave, si las empresas cumplen con sus obligaciones de cotizaciones a la Seguridad Social y a la Hacienda Pública.

O sea, que las Administraciones Públicas en España fomentan o consienten, como mínimo, este tipo de "empresas pirata" que tanto daño causan a la economía familiar de los trabajadores españoles y en el conjunto de la economía española. Los Inspectores de la TGSS y de Hacienda, solo en los casos denunciados por la FTSP-USO, tienen estimado un fraude de más de 100.000.000 de euros por parte de estas empresas, dándose la casi totalidad de estos fraudes en servicios adjudicados por la Administraciones Publicas.

La FTSP-USO, en vista de la importancia y trascendencia de este problema para el conjunto de los trabajadores afectados hasta ahora y, que lejos de ir disminuyendo, observamos con incredulidad el aumento año a año de los vigilantes de seguridad afectados, solicitamos al pleno del XI CONGRESO CONFEDERAL DE LA USO que acepte y apruebe esta RESOLUCION ESPECIAL, y haga suyas las siguientes propuestas:

1.- Solicitar al Gobierno Español que se traspongan en España las Directivas Comunitarias en materia de contratación pública, donde se contempla la política de una mejor relación calidad/precio con la inclusión de criterios sociales a la hora de valorar los criterios de valoración en las adjudicaciones a las empresas.

2.- Solicitar a las diversas Administraciones Públicas que no se tenga en cuenta el criterio del precio en las adjudicaciones públicas y se tengan en cuenta otros criterios sociales.

3.- Solicitar que se exija el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales por parte de las empresas que contraten con las Administraciones Públicas.

4.- Exigir la modificación del RD que permite a empresas imputadas por delitos fiscales y con deudas de más de 1.000.000 de euros a la Seguridad Social obtener de estas, vía reconocimiento y aplazamiento de la deuda, un CERTIFICADO de estar al corriente de sus obligaciones de cotización.

5- Denunciar ante los distintos medios de comunicación, autoridades públicas y ante el conjunto de la sociedad la perversidad de estas actuaciones políticas, las contrataciones públicas, que menoscaban los derechos de los trabajadores.

Resolución Especial nº 3

Por la integración, implicación y participación de la juventud en el sindicato, presente y futuro de la organización

El 11º Congreso Confederal de la USO CONSTATA:

A.- Desde la USO, somos conscientes del envejecimiento poblacional generalizado que hay en nuestra sociedad. Ese envejecimiento afecta también al mundo laboral, cotizaciones, sostenimiento del sistema público de pensiones y prestaciones sociales y, en definitiva, al estado de bienestar.

B.- El 60% de las personas pobres en España son jóvenes. En consecuencia, la tasa de emancipación juvenil es una de las más bajas de Europa, situándose en un mínimo histórico, ya que, desde principios de los 90, no se conocía una tasa de emancipación tan baja, inferior al 20% en menores de 30 años. Por lo que se imposibilita poder llevar a cabo un proyecto de vida personal y familiar.

C.- La alta tasa de desempleo en personas jóvenes de 16 a 29 años está en el 42% actualmente. Esa tasa se sitúa en el 35,3% si tenemos en cuenta las personas jóvenes hasta los 35 años. La tasa de desempleo juvenil tiene una relación directa con el envejecimiento de las plantillas en sectores como la Administración Pública, industria, enseñanza… y lleva consigo que la gente joven se afilie cada vez más tarde a un sindicato, o no lo haga debido a la inestabilidad y la temporalidad.

D.- Como norma general, la gente acude a un sindicato, en algunos casos cuando empieza a trabajar y, en la mayoría de las ocasiones, cuando tiene un problema o es despedida. Si tenemos en cuenta esos hándicaps, la afiliación juvenil a los sindicatos es cada vez menor, aunque en nuestra organización supone un 10% de la afiliación total, porcentaje que es tres veces superior al de los grandes sindicatos.

Es por todo ello que el 11º Congreso Confederal de la USO RESUELVE:

1.- Romper el estigma de la afiliación. No hace falta estar trabajando para estar afiliado o afiliada al sindicato. Cualquier persona, sea cual sea su situación, puede estar afiliada al sindicato y debemos hacer llegar ese mensaje. Ello permitirá que el sindicato aumente en afiliación en general y, en particular, que tanto Juventud como AJUPE vean aumentadas las personas afiliadas.

2.- Acercarse a la juventud y abrir el sindicato a la juventud. La participación, involucración e implicación de las personas jóvenes en el sindicato supondrá que el sindicato tenga un proyecto a corto, medio y largo plazo, y los valores de nuestro sindicato perduren en el tiempo. Para ello es necesario trabajar y hacer llegar nuestro mensaje a universidades, asociaciones estudiantiles, centros de formación, Consejos de Juventud, etc.

3.- Implicar e integrar a las personas jóvenes en las diferentes estructuras y órganos del sindicato en todos los ámbitos, como garantes del futuro del proyecto sindical de la Unión Sindical Obrera.

4.- Adaptar el sindicato a los nuevos modelos de producción, comunicación y de hacer sindicalismo. Para ello, es más que necesaria la convivencia, trabajo en equipo e implicación de las diferentes generaciones de la USO y, a través de un trabajo intergeneracional, mantener el legado histórico del sindicato con sus valores y señas de identidad y adaptarlas a los nuevos tiempos, necesidades y ritmos que marca la sociedad.

Resolución Especial nº 4

Por la participación de las personas jubiladas y pensionistas y la riqueza intergeneracional

El 11° Congreso Confederal de la USO CONSTATA:

A.- El incremento en la esperanza de vida y, en algunos países como España, la baja tasa de natalidad está originando un crecimiento acelerado en el porcentaje de personas mayores, que tiene como consecuencia un aumento del envejecimiento de la población. En España, en menos de 30 años se ha duplicado el número de personas mayores de 65 años.

B.- Además del aumento de la esperanza de vida y el número de personas mayores, se da la circunstancia de que se alcanza la edad de jubilación con mayor calidad de vida. Las personas jubiladas, por regla general, se encuentran en muy buenas condiciones físicas y mentales, lo que les permite continuar activos y aportando lo mejor de sí a la sociedad, en lo que la OMS ha definido como envejecimiento activo.

C.- Son varios centenares de personas afiliadas al sindicato las que año tras año van prejubilándose, jubilándose o pasan a la situación de pensionistas, y que muchas y muchos optan por darse de baja, otros continúan afiliados y estos a su vez -la mayoría-, van dejando sus compromisos o militancia activa en nuestra organización.

D.- Destacamos que hay una minoría de personas jubiladas y pensionistas que, además de mantener su afiliación, continúan participando, militando y asumiendo las responsabilidades o funciones que el sindicato les solicita.

E.- También venimos constatando que, si bien hay organizaciones de la USO que prestan atención a las personas jubiladas o pensionistas y que se esfuerzan en retener y motivar la afiliación, la militancia y organización de este colectivo, otras organizaciones no lo consiguen, por lo que al final perdemos cuotas, militancia, apoyos, etc.

F.- Que la USO integra dentro de su organización a la Asociación de Jubilados y Pensionistas de la Unión Sindical Obrera (AJUPE-USO), que debe ser el vehículo de integración y vertebración de la continuidad en su compromiso y militancia de los compañeros y compañeras que se jubilan o pasan a ser pensionistas.

G.- Que desde AJUPE y desde la USO somos conscientes de que la experiencia de vida de estas personas afiliadas, en muchos casos militantes, cuadros, dirigentes de un nivel u otro, delegados, delegadas, miembros de comités de empresa, de juntas de personal, de secciones sindicales o simplemente afiliados y afiliadas, pueden ayudar con sus conocimientos y experiencias a otros compañeros y compañeras que vienen detrás, a los jóvenes que se incorporan a nuestra organización, y que juntos y juntas podamos seguir manteniendo y reforzando nuestro sindicato.

H.- En la USO no sobran manos, y todo apoyo y cooperación es valorada y bienvenida. Y en momentos complejos y difíciles para los trabajadores y la Humanidad, hay que sumar esfuerzos y voluntades en la construcción de una sociedad más humana, justa y solidaria.

Es por todo ello que el 11° Congreso Confederal de la USO RESUELVE:

1.- INSTAR a todas sus organizaciones a seguir siendo sensibles y comprometidas con las personas que dejan de ser activas laboralmente y favorecer la permanencia, la militancia, la participación y organización de AJUPE-USO en todos los niveles territoriales.

2.- Invitar a todas las personas afiliadas que pasan o van a pasar a la situación de jubilación o pensionista a:

- Seguir permaneciendo afiliados y pagando su cuota correspondiente.
- Seguir militando y apoyando al sindicato.
- Organizarse en AJUPE-USO, porque el compromiso y la militancia no terminan con la vida laboral.

Resolución Especial nº 5

Democratizar el marco legislativo sindical

En 2017, se han cumplido 40 años de las primeras elecciones democráticas tras la dictadura, que nos han permitido la consolidación de un marco político y social basado en una voluntad de reconciliación y consenso que sirvió para dejar atrás los agravios, las luchas fratricidas y las tentaciones totalitarias. Pero esta conmemoración no debe quedarse solo en el recuerdo, debe servirnos para profundizar más y extender a todos los ámbitos de la vida pública una democracia plena; de manera muy especial debe llegar esta higiene democrática al marco legislativo que regula la actividad de las organizaciones sindicales.

Por ello, el 11º Congreso Confederal de la USO, transcurridas estas cuatro décadas, considera necesario dirigirse al Gobierno de España y a los representantes políticos para que aborden las necesarias reformas de marco legislativo sindical para que este se ajuste plenamente a los principios y valores que inspiraron la introducción en nuestra Constitución de la libertad sindical como una de nuestras libertades fundamentales.

RESUELVE:

Que ha llegado el momento de proceder a un cambio de nuestra normativa electoral para buscar un mayor equilibrio y proporcionalidad entre los votos recibidos y la representación que estos otorgan. En consecuencia:

1.- Debe eliminarse la actual discriminación existente para la promoción de elecciones sindicales. Ello implicaría la modificación del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores para hacer posible que toda organización sindical, legalmente constituida, tenga 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, y esos derechos les corresponde ejercitarlos a los trabajadores y trabajadoras para que libremente puedan presentarse y elegir entre las distintas opciones sindicales.

2.- Debe suprimirse el actual sistema arbitral derivado de la reforma del año 1994. La designación de los árbitros solamente por los sindicatos mayoritarios hace que los árbitros acaben siendo no juez, sino parte del conflicto, al tener que resolver sobre quienes los han propuesto (aquí no existe la separación de poderes). Esto hace que la actuación de los mismos, en numerosos casos, no se realice bajo el signo de la necesaria imparcialidad que requeriría el correcto ejercicio de sus funciones. Lo que nos lleva a recurrir los arbitrajes en las instancias judiciales, que terminan por fallar a favor de la USO.

Esto hace que se cree inseguridad jurídica en las personas elegidas en las elecciones sindicales, y que este proceso sea largo y costoso. Para evitar esta situación, el arbitraje debería hacerse en el seno de los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación existentes en las Direcciones Provinciales de Empleo y, por tanto, realizado por funcionarios de carrera y no por “amigotes” designados a dedo.

3.- En pleno siglo XXI, ningún trabajador o trabajadora debería estar incluido en la categoría o clasificación profesional de “no cualificado”. Este término tiene que erradicarse de nuestro ordenamiento laboral, porque todo aquel que esté realizando un trabajo debe estar cualificado para ello, bien porque adquirió previamente esa cualificación o la adquirió a posteriori por medio de la experiencia laboral.

Esto debe llevar consigo la desaparición en la normativa electoral del “colegio de especialistas y no cualificados” y por tanto los procesos electorales sindicales se celebrarían con un único colegio electoral. No tiene sentido mantener distintos colegios electorales, cuando la representación es una y de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo.

4.- Debe modificarse la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) para que la adquisición de la condición de sindicato “más representativo” sea consecuencia de la obtención del mismo porcentaje requerido para obtener la representación política en cada ámbito territorial. Es decir, fijar el mismo porcentaje de audiencia electoral para el ámbito político y el sindical.

Resolución Especial nº 6

Por la regeneración sindical en nuestro país

El 11º Congreso Confederal de la Unión Sindical Obrera (USO), reunido en Santander entre los días 22 y 24 de noviembre, bajo el lema: "En marcha, por tus derechos"

REITERA:

El análisis y denuncia histórica de la USO sobre las profundas limitaciones a la libertad sindical que han impedido el desarrollo sindical pleno en España, que perdura hasta hoy y se concreta en leyes, repartos patrimoniales, abundantes subvenciones públicas de las diferentes administraciones (Central, Autonómica y Local), con el objetivo declarado de favorecer a CC.OO. y UGT, impidiendo el libre desarrollo y crecimiento de otras opciones sindicales, muy especialmente de la USO.

La actual representación de los dos mayores sindicatos de este país no tiene legitimidad plena a juicio de la USO y, aunque hemos acatado y sufrido el marco regulador de la Libertad Sindical, jamás lo hemos legitimado ni hemos dejado de denunciarlo e intentar cambiarlo con todo tipo de iniciativas jurídicas y a través de la acción sindical y la movilización en no pocos casos.

CONSTATA:

Que, desde el inicio de la democracia, el bisindicalismo que representan CC.OO. y UGT ha recibido miles de millones de euros de forma directa o indirecta de todos los recovecos presupuestarios, de otros menos transparentes, con especial intensidad en materias como la formación profesional, el "diálogo social", la cooperación internacional, la salud laboral, etc., directamente o a través de fundaciones y empresas vinculadas a estos sindicatos.

La normativa electoral de 1994 impuso la opacidad absoluta a unos comicios sindicales bajo serias sospechas de fraude en los cinco procesos electorales que se celebraron desde el inicio de la democracia, entre 1978 y 1990, donde se legitima al bisindicalismo al ser juez y parte de los procesos electorales, eligiendo árbitros que en primera instancia deciden sobre las impugnaciones de los procesos electorales. La perversión de solo poder convocar elecciones el bisindicalismo en las empresas sin representación sindical, imponiendo al resto de sindicatos procedimientos más costosos y enredosos, en la mayoría de casos imposibles de realizar para poder convocar elecciones en empresas nuevas, hemos de destacar que la aplicación y el desarrollo práctico de la normativa que regula el marco sindical han afectado negativamente a la pluralidad, al derecho fundamental de Libertad Sindical, y afectan al sistema de promoción de elecciones y al procedimiento arbitral y judicial.

Además de lo anterior, este desarrollo escasamente respetuoso con la Libertad Sindical ha generado un modelo de sindicalismo fuertemente institucionalizado –estando presentes en distintos organismos, consejos de administración de empresas públicas y cajas de ahorros, etc.-, y dependiente de las subvenciones públicas, causa central de la exigua tasa de sindicalización que caracteriza a nuestro país, del desequilibrio grave en la correlación de fuerzas sociales desfavorable a la mayoría trabajadora y de la severa devaluación que sufre el trabajo en España, sometido a toda suerte de precariedades.

Todo lo expuesto pone de manifiesto que el modelo sindical vigente privilegia a los sindicatos CC.OO. y UGT (a nivel estatal) y a los sindicatos nacionalistas (CIG, ELA y LAB), discriminando a otras opciones sindicales de ámbito nacional (como la USO), que se ven privados del reconocimiento de "sindicato más representativo" y de las prerrogativas derivadas del reconocimiento de dicha condición.

Por ello, el 11º Congreso Confederal de la Unión Sindical Obrera (USO) RESUELVE:

1.- Exigir la reforma de la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) que la convierta en una auténtica ley democrática y justa que garantice plenamente la igualdad de oportunidades de todos los sindicatos, basada en los principios de igualdad, proporcionalidad y libertad sindical que establece la Constitución Española en esta materia, e inspirada en la profusión de sentencias y resoluciones del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo y otras instancias judiciales en lo concerniente a los principios de libertad, igualdad y proporcionalidad en los que debe basarse la representación de los sindicatos.

2.- Demandar un nuevo modelo de diálogo social, menos discriminatorio y más inclusivo, que se abra a más interlocutores que también representan legítimamente a los trabajadores y trabajadoras españoles, haciendo que sea más democrático y transparente.

3.- Reclamar la revisión del reparto del Patrimonio Sindical Acumulado para adecuarlo a los principios de libertad, igualdad y proporcionalidad que ya sentenció el Tribunal Constitucional en 1989.

4.- Solicitar la revisión histórica de las subvenciones concedidas al bisindicalismo y a la patronal, sobre las que ha recaído la financiación de sus estructuras, exigiendo la evaluación, mayor rigor fiscalizador, administrativo y/o judicial sistemático de los recursos públicos que las administraciones confían a los llamados agentes sociales.

5.- Instar a las organizaciones sindicales y empresariales a que seamos ejemplares ante la ciudadanía que representamos y ante la que debemos responder. Una transparencia que debe hacerse extensiva no solo a la gestión de percepciones de procedencia pública; este posicionamiento conllevaría, en el caso de las organizaciones sindicales, el dar a conocer sin pudor alguno los ingresos percibidos por el desarrollo de la actividad sindical.

6.- Reivindicar una ley que regule la financiación de los sindicatos sobre la base de transparencia, publicidad y proporcionalidad a la representatividad electoral e implantación.

Resolución Especial nº 7

Por una mejor acción sindical en las empresas multinacionales

La política económica -o regulatoria- no es en la práctica una competencia exclusiva de los estados. El sistema económico es, sin duda, global. El comercio, las inversiones y el ahorro se realizan fundamentalmente fuera de las fronteras de los países, en una economía globalizada. Su regulación depende entonces de jurisdicciones y tratados internacionales.

La competencia por el mercado, el avance de la tecnología, la logística y la diferenciación de productos han hecho que proliferen empresas multinacionales -o transnacionales, puesto que suelen tener su base central en un solo país-. Son empresas que operan en una economía global, con el mercado mundial a su disposición, con centros productivos y de distribución en multitud de países, y sus productos y servicios en muchos más.

Las multinacionales son las responsables de la creación de las denominadas cadenas de valor o cadenas de suministros, que organizan por el sistema de subcontratación consecutiva, cuando no de maquila, un proceso que va, desde las extracción o adquisición de materias primas, a la manufactura, estocaje, logística-distribución y venta. Aunque las transnacionales no sean siempre las "dueñas" de las cadenas de empresas que realizan ese recorrido, realmente controlan y dirigen el 60% del comercio mundial.

Los propietarios de las transnacionales son un grupo de accionistas individuales, fondos de inversión –que, a su vez, mutualizan ahorros de empresas y particulares- y, en algunos casos, también cuentan con participación de estados. Sus directivos y gestores en no pocos casos son responsables de crear millones de trabajadores pobres, condiciones de precariedad laboral, falta absoluta de medidas de seguridad y salud laboral, prácticas de subcontratación múltiple que tiran los precios de la mano de obra, generando dumping laboral o deslocalizaciones. Hay casos extremos donde las multinacionales muestran incluso tolerancia hacia el trabajo infantil o hacia prácticas permisivas de esclavitud moderna.

Existen otros graves problemas, dadas las carencias regulatorias de las transnacionales, como por ejemplo la elusión y evasión fiscal, que reducen los recursos a los estados y generan competencia desleal hacia las pymes. Están reportados, a su vez, muchos casos de influencia nociva de esas empresas sobre gobiernos de distintos países para incidir en el deterioro del marco regulatorio sociolaboral, económico y ambiental, siempre con la amenaza latente de deslocalización; a veces, cuentan incluso con más poder que los propios estados que las cobijan.

Aun así, ciertamente hay multinacionales que operan con criterios de responsabilidad social corporativa aceptables. Al efecto, aún con bastantes deficiencias, se cuenta con instituciones internacionales encargadas de establecer marcos regulatorios (la OIT, la OCDE, Naciones Unidas, etc.), en las que se deciden las normas del mercado, los acuerdos de intercam-

bio comercial y los estándares mínimos laborales que deben cumplir estas grandes empresas. Ante ellas, y ante los gobiernos nacionales, el movimiento sindical tiene la responsabilidad de hacer su trabajo en defensa de las trabajadoras y trabajadores más vulnerables.

Por todo ello, con el fin de mejorar la acción sindical de la USO en las empresas multinacionales, el 11º Congreso Confederal de la USO **RESUELVE:**

1.- Fortalecer la negociación colectiva en las multinacionales en España y procurar extender a otros países las mejores condiciones laborales, especialmente las de seguridad e higiene, las de participación sindical y otras que se produzcan en las empresas donde tengamos representación a través de los comités de empresa europeos o mundiales; ello en coordinación con las organizaciones sindicales internacionales.

2.- Difundir y hacer uso de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los Puntos Nacionales de Contacto, que están en la órbita de la Responsabilidad Social Corporativa y donde la USO es miembro en España del Consejo Asesor, para afectar y lograr el buen comportamiento de las multinacionales en el cumplimiento de las normas internacionales.

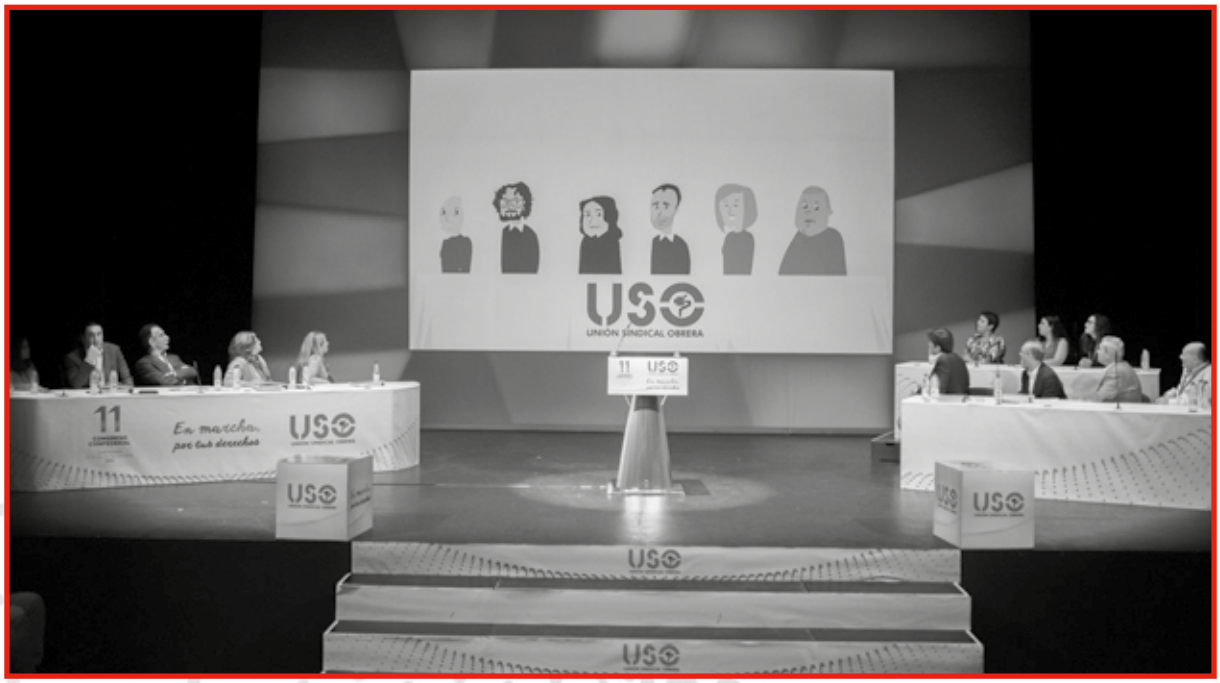
3.- Reivindicar la incorporación en la legislación nacional española de la obligación de que las empresas transnacionales de más de 500 trabajadores tengan mecanismos obligatorios de diligencia debida (due diligence), así como información no financiera y responsabilidad de la dirección, tanto en la matriz como en las filiales. Aprovechar el modelo de la ley francesa sobre obligación de diligencia debida, reclamando que se desarrolle una legislación europea similar, cada vez más universal y que abarque a más empresas.

4.- Promover la aplicación efectiva de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, aprobada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en marzo de 2017, reclamando la implantación de un Punto Nacional Focal de España que permita la participación de todas las organizaciones sindicales presentes en la empresa multinacional de la que trate el caso.

5.- Apoyar el proyecto de nuevo tratado vinculante sobre las empresas transnacionales que se está debatiendo en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, para que contenga normas que obliguen a los Estados a respetar, proteger a los trabajadores y a la ciudadanía frente a las violaciones de derechos humanos por parte de las empresas, y que establezcan su obligación de facilitar el acceso a la justicia para las víctimas de esos abusos y lograr su reparación.

6.- Incidir, junto al movimiento sindical internacional y junto a las alianzas sociales, para que en los contenidos de los acuerdos comerciales o de inversiones internacionales se contemplen la existencia, desarrollo y control de capítulos sociolaborales, medioambientales y otros que afecten al bienestar de los trabajadores.

7. Accionar nuestra capacidad solidaria e internacionalista en otros países con SOTERMUN, impulsando campañas específicas de denuncia ante comportamientos antisindicales o contra los derechos laborales, o los derechos humanos, por parte de empresas multinacionales.



Resolución Especial nº 8

Por una transición justa ante la digitalización y la disrupción tecnológica

En consonancia con el análisis que la Resolución General del 11º Congreso Confederal de la USO realiza en torno a la digitalización y a los cambios tecnológicos, resulta manifiesto que la revolución numérica y robótica está transformando las formas de producción, distribución y consumo, apareciendo con ellas nuevos modelos económicos que afectan de lleno al empleo, a la organización del trabajo y a las relaciones laborales.

Las implicaciones para el mundo laboral devienen de la mano de la inteligencia artificial, el big data, la Industria 4.0, el internet de las cosas, las impresoras 3D, la difusión del conocimiento y la información. Además, la robotización también se está imponiendo de forma ineludible. Robots y sistemas capaces de ejecutar tareas de cierta complejidad sustituyen a los trabajadores en las plantas industriales, en los servicios y en la Administración, que hasta ahora habían sobrevivido a los cambios tecnológicos o a la deslocalización y al cierre.

Por otro lado, como se afirma desde numerosas fuentes, parece evidente que la producción y el mercado laboral se van a transformar, de modo que trabajarán en él muchas menos personas, y lo harán con todo tipo de contratos atípicos. La causa será el impacto de la digitalización generalizada de las empresas, de la disrupción tecnológica y de la 4ª Revolución Industrial, en la que robots integrados en sistemas ciberfísicos serán los responsables de una transformación radical del empleo.

Al mismo tiempo, la productividad de las empresas que realicen procesos de digitalización y automatización se incrementará de forma considerable por la innovación tecnológica, mejorando exponencialmente su valor agregado.

De hecho, el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad ha determinado que, si España aprovecha el potencial de las nuevas tecnologías, la digitalización implicará un aumento del 10 % del PIB para el año 2025, lo que supondría un crecimiento de más de 100.000 millones de euros de valor añadido bruto para nuestro país en tan solo ocho años.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prepara una estrategia sobre el futuro del trabajo para el año de su centenario, en 2019, ya ha adelantado que la economía mundial debería generar 40 millones de empleos nuevos -de jornada completa- cada año, algo que la propia institución da por imposible ante el gigantesco cambio tecnológico.

Estas variaciones en el mercado laboral nos llevan necesariamente a ciertas reflexiones:

A.- Será necesario repartir –compartir- el trabajo existente al ritmo que se vaya generando el cambio de paradigma.

B.- Las rentas del trabajo no podrán financiar el Estado del Bienestar en la misma proporción que actualmente. Deberá haber una traslación de esta responsabilidad a las rentas de capital en vista del incremento de su valor añadido.

C.- Los beneficios del aumento exponencial de la productividad pueden y deben repercutir en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

D.- La variación de proporciones de las fuentes impositivas deben garantizar los ingresos fiscales suficientes para la incorporación de mecanismos de estabilidad social.

Los estados y otras organizaciones multilaterales deben recuperar su autoridad y su papel regulador, encontrar la forma de apoyar y proteger a los trabajadores de este nuevo mundo laboral, garantizando sus derechos laborales y sociales, y ayudándolos a formarse y adaptarse. También es el deber de los gobiernos poner límites a las actuaciones de las multinacionales. Todos, trabajadores, gobiernos, instituciones laborales y de formación, ciudadanos de a pie, nos debemos adaptar a esta nueva realidad y aunar fuerzas para que los trabajadores y ciudadanos de hoy puedan tener vidas dignas en el mundo de mañana.

Los avances de la robotización e inteligencia artificial llevarán ineludiblemente a la desaparición de empleos, sobre todo de bajas y medias cualificaciones, pero también altamente cualificados. El pleno empleo es y será un objetivo cada vez más lejano e irrealista, por lo menos en su definición actual. La USO debe ser consciente de esta realidad y participar activamente en la elaboración de propuestas para construir el futuro del trabajo con Justicia Social.

Por ello, el 11º Congreso Confederal de la USO

RESUELVE:

Formular las siguientes orientaciones, que serán desarrolladas para su concreción por los respectivos órganos del sindicato:

1.- La USO defenderá el establecimiento de un proceso de transición justa ante los fenómenos de la digitalización y la disrupción tecnológica, de forma que su impacto sobre el empleo y la economía tradicional tenga el menor efecto lesivo hacia las trabajadoras y trabajadores. La negociación previa de los planes para implementar las nuevas técnicas de producción resultará clave.

2.- Se realizarán propuestas para el reparto del trabajo disponible mediante la disminución de la jornada laboral, la anticipación de la edad de jubilación y otras fórmulas de compartir y repartir el empleo existente.

3.- Entendemos que el modelo de Estado del Bienestar debe asegurar su financiación, no a través de los llamados “impuestos a los robots”, sino recaudando parte del valor añadido o agregado generado por el incremento de la productividad. De este modo, deberá garantizarse que los ingresos públicos, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social, sean sufragadas en una mayor medida por las rentas del capital y de los impuestos progresivos. La USO ampliará su propuesta fiscal al respecto.

4.- El sindicato reivindicará la puesta en marcha o mejora de mecanismos de estabilización social ante el cambio: profundizando su propuesta de sistemas de renta social mínima, ampliación mediante una renta mínima europea, posicionamiento sobre la prolongación o mejora del seguro de desempleo, etc.

5.- La USO reclamará que las administraciones públicas establezcan reformas normativas con regulaciones a todos los niveles –europeo, estatal y de las Comunidades y Ciudades Autónomas-, garantizando que los trabajadores y trabajadoras dispondrán de pleno respeto de los derechos laborales y sindicales, y de la protección social con las nuevas fórmulas de empleo. Las regulaciones y coberturas deben alcanzar a proteger las condiciones del empleo generado por las empresas denominadas “de economía colaborativa”.

6.- La USO incorporará, a través de la negociación colectiva, propuestas de mejora de las condiciones laborales vinculadas al aumento de la productividad en las empresas por el cambio tecnológico, especialmente en materia salarial y en materia de formación de trabajadores para su adaptación a dicho cambio.

Joaquín Pérez da Silva, en un momento de su discurso.

Discurso de clausura del secretario general electo

Permitidme que mis primeras palabras como secretario general sean de agradecimiento por su excelente trabajo a todos los que han hecho posible la celebración de este Congreso, empezando por la Mesa presidencial y la Comisión de Organización, a todos los compañeros y compañeras que han estado en tareas logístico-administrativas y técnicas, a los miembros de la Comisión de Ponencias, a los ponentes del panel que se ha impartido; especialmente también a los compañeros y compañeras de USO Cantabria por su dedicación y acogida, y a todos los congresistas que habéis participado ejemplarmente, antes y durante su celebración.

Gracias, por supuesto, a los invitados nacionales e internacionales, autoridades, y representantes políticos, sociales y sindicales, que nos acompañaron en la sesión de apertura o en este acto de clausura. Al presidente de la CSI, João Felicio; Unai y Carlos, de CCOO; y a Joseba y Eustakio, de ELA. Con vuestra presencia, nos sentimos considerados y reconocidos por lo que orgullosamente somos: un sindicato libre y soberano, independiente, pluralista y autónomo.

Y quiero empezar también dando las gracias a todos y todas los que van a acompañarme en estos años en los distintos órganos confederales; a los miembros electos de la Comisión de Transparencia Económica, de la Comisión Confederal de Garantías y la Comisión Ejecutiva Confederal. Gracias por vuestro compromiso y por vuestra ilusión para sacar adelante las tareas que este Congreso nos ha encomendado. Es un verdadero honor ocupar la Secretaría General Confederal con estos compañeros y compañeras de viaje. Con perdón de la expresión, no me resisto a decir que “tenemos un equipazo”.

Quiero, en nombre de todos mis compañeros de la CEC, mostrar el compromiso firme de responder a la confianza que la organización ha depositado en nosotros, y aseguraos que vamos a trabajar dando lo mejor de cada uno por nuestra Unión Sindical Obrera.

Antes de continuar, y permitidme la licencia, no puedo dejar de dar las gracias a Paloma, mi mujer, y a mis hijos, Esperanza y Fernando, por animarme a dar este importante paso: gracias, porque sufrís muchas veces el lado duro del trabajo sindical.

Como sabéis, hay algo que hace especial la celebración de este Congreso: este año se cumplen 40 años de las primeras elecciones democráticas y de la legalización de las organizaciones sindicales tras la dictadura. Y ha sido durante el anterior y el presente mandato congresuales, cuando se está produciendo un natural relevo generacional en todos los ámbitos del sindicato de compañeros y compañeras que vienen de esa época y que merecen ser reconocidos y recordados, sin demérito a otras generaciones anteriores,y de las que, por supuesto, nos sentimos igualmente orgullosos.

Se trata esta de una singular generación que ha cargado durante mucho tiempo, y en momentos muy difíciles, con el peso de nuestra organización; y que, desde diversos puestos de responsabilidad, han hecho de su vida un ejemplo de entrega a nuestro sindicato. Sin ninguna duda, sería imposible entender a la USO de hoy sin su aportación, Y es de justicia deciros, bien alto, ¡gracias, gracias y gracias!

De esos cientos de sindicalistas, y porque es materialmente imposible nombrar a todos y todas, dejadme que de forma representativa nombre a los que han compartido responsabilidades en la CEC en estos últimos años junto a Julio, y que, a día de hoy, siguen colaborando o trabajando de una u otra forma para la organización: hablo de cuatro compañeros para los que pido un fuerte aplauso: al compañero Ladislao Pérez; a José Vía, Pepe; a José Luis Fernández y, aunque no ha podido venir por un problema personal a última hora, a la compañera María Susmozas.

Todo su esfuerzo y dedicación permite que hoy otros podamos recoger el relevo y celebrar este congreso con un sindicato cohesionado, en marcha y preparado para el futuro. Gracias y mil gracias por habernos conducido hasta aquí.

Y al compañero Julio, que como sabéis deja la Secretaría General para presidir nuestra CTE: no le voy a hacer un reconocimiento de su trayectoria, porque todavía le queda; pero sí quiero, queremos, y me atrevo a hablar por el conjunto de la organización, agradecerte estos doce años en los que has sido nuestro secretario general, en unos años muy complicados por la coyuntura económica, social y política, y especialmente por lo acontecido en el mundo del trabajo. Gracias por tu prudente liderazgo, por tu ejemplo, tu honestidad, por tu dedicación, y por todo el legado que dejas. Sé que sigues ahí, y te vamos a necesitar.

Esta nueva dirección que hemos elegido en este Congreso va a necesitar también al conjunto de la organización para las tareas y objetivos que nos hemos marcado. Las políticas de los últimos años y los retos que nos depara el futuro requieren de un sindicalismo adaptable, con respuestas diversas, novedosas y creativas; porque el mundo ha cambiado y va a seguir haciéndolo, y con él, han de adaptarse nuestras estrategias, planes de trabajo y herramientas.

Nuevos tiempos que van a exigir nuevos escenarios jurídicos y marcos normativos, y que nos van a hacer conjugar la necesidad de seguir teniendo al sindicato muy pegado al centro de trabajo con otras maneras de atender nuevas realidades laborales, porque no nos podemos quedar atrás, ni dejar sin respuesta a esos trabajadores y trabajadoras de esos nuevos empleos, que además a menudo son los que están más expuestos a la precariedad.

Todos los cambios tecnológicos que ya están y los que nos vienen, las plataformas digitales y las nuevas realidades productivas, han de venir también acompañadas de novedosas fórmulas que beneficien al conjunto de la sociedad, no sólo en términos de calidad de empleo, sino también, vía impositiva. No pueden tener la misma consideración dos empresas que obtengan los mismos beneficios pero que una genere empleo de calidad y otra no. Si las empresas no devuelven en forma de empleo parte de sus beneficios habrán de hacerlo de otra manera.

Y ahí va a estar la USO, en marcha. Porque, por más que algunos quieran desprestigiar al conjunto del movimiento sindical de este país, la realidad es que la USO está día a día en las empresas haciendo acción sindical; reforzando la negociación colectiva; denunciando los fraudes, abusos y acosos; custodiando la salud de los trabajadores y sus condiciones laborales; fomentando medidas de conciliación; negociando planes de igualdad y trabajando por el empleo de calidad; defendiendo los derechos también de des-

empleados, de los jóvenes y de los pensionistas… Y debemos tener capacidad y solidaridad organizativa para servir eficazmente a los que peor lo pasan, a los parados de larga duración con grandes dificultades para acceder al mercado laboral; a los trabajadores y trabajadoras encerrados en una eterna parcialidad o temporalidad en sus contratos, o a aquellos a los que el fruto de su trabajo no les da para vivir con dignidad. No podemos ni debemos conformarnos con lo que vemos.

Y todo ello, proponiendo como organización un sistema fiscal más justo y común en la UE; la defensa del sistema público de pensiones y la calidad de los servicios públicos; una educación plural, gratuita y universal; una sanidad de calidad con derecho de toda la ciudadanía a su cobertura gratuita; una lucha decidida contra la pobreza y la exclusión; una transición justa hacia un medio ambiente sostenible y unas condiciones de vida más saludables; una mayor inversión en I+d+I, y un largo etcétera que habéis dejado por escrito en la Resolución Programa como compromiso de toda la USO para los próximos cuatro años. Porque sabemos que todo ello es imprescindible para la construcción de la sociedad que queremos, una sociedad más humana, más decente y más justa.

Y "En Marcha", en marcha desde mañana mismo, para hacer también realidad nuestras resoluciones especiales aprobadas hace unos minutos: por la recuperación real de los salarios, por una contratación pública socialmente responsable; por la presencia de la juventud en el sindicato; por una mejor acción sindical en las empresas multinacionales; por una transición justa ante la digitalización y la disrupción tecnológica, y por la participación de personas jubiladas y pensionistas.

Y me quiero detener, aunque sea unos segundos, en la democratización del marco sindical y la necesaria regeneración del sindicalismo, por la importancia no solo que tiene para para nosotros, para la USO, sino para la sociedad en su conjunto en términos de salubridad democrática. ¡Ha llegado el momento!, no tiene ninguna justificación la actual discriminación existente para la promoción de elecciones sindicales, ni el actual sistema arbitral derivado de la reforma del año 1994 –las reglas de juego tienen que ser iguales para todos-. Aprovecho que Unai nos ha emplazado para hablar… Unai, también tenemos que meter estas cuestiones, estos contenidos en esas reuniones. Tenemos que hablar Unai.

Al igual que ha llegado la hora de que se modifique la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), para que la adquisición de la condición de sindicato "más representativo" sea consecuencia de la obtención del mismo porcentaje requerido para obtener la representación política en cada ámbito territorial. En el terreno político se entendió, se debatió, lo entendió todo el mundo. ¿Por qué no en el sindical? Porque este país necesita también institucionalmente un sindicalismo más plural -porque la sociedad lo es-, y un nuevo modelo de diálogo social más representativo, y efectivo, porque el que tenemos ha demostrado que no vale.

Y quiero terminar, terminar animando a que todos los días nos sintamos orgullosos de pertenecer a esta organización, de representar este modelo sindical honesto y comprometido -orgullosos de llamarnos sindicalistas de la USO-, porque no puede haber muchas tareas más nobles en la vida que la de servir a los demás trabajando por mejorar sus condiciones de vida y sus derechos. Hagámoslo.

Muchas gracias compañeros y compañeras.

En Marcha y ¡adelante siempre con la USO!

Nuevos Órganos Confederales

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

- **Secretaría General** Joaquín Pérez da Silva
- **Secretaría de Organización y Atención a la Afiliación** David Díaz Vílchez
- **Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral** Sara García de las Heras
- **Secretaría de Economía y Digitalización** José María González Cañete
- **Secretaría de Formación Sindical e Igualdad** Dulce María Moreno Hernández
- **Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales** Laura Estévez Fernández
- **Secretaría de Acción Internacional y Desarrollo Sostenible** Javier de Vicente Tejada

COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL

- **Presidencia**
  José Carlos Garcés Corchón
- **Vicepresidencia**
  Carmen Cabello de la Rosa
- **Secretaría de Actas**
  Nuria Vizcay Iniesta

COMISIÓN DE TRANSPARENCIA ECONÓMICA

- **Presidencia**
  Julio Salazar Moreno
- **Vicepresidencia**
  Juan Antonio González Piñeiro
- **Secretaría de Actas**
  Lucia Nieto Bouza

Sumario

- Saluda Pág. 1
- Discurso de bienvenida de Mercedes Martínez en el 11° Congreso Pág. 3
- Invitados nacionales e internacionales Pág. 4
- Discurso de presentación Informe de Gestión al 11° Congreso Confederal Pág. 9
- Estatutos Confederales Pág. 17
- Resolución General y Programa de Acción Pág. 55
- Resoluciones Especiales Pág. 143
- Discurso de clausura del secretario general electo Pág. 155
- Nuevos Órganos Confederales Pág. 158

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA

11º **Congreso** Confederal