



12º Congreso Confederal  
construyendo  
**futuro**

Granada, 28 al 30 de marzo 2022



## **PROPUESTAS SINDICALES**

## ÍNDICE

<b>• PROPUESTAS SINDICALES</b>	<b>pág.03</b>
<b>1. CONSTRUYENDO FUTURO CON LA CREACIÓN DE EMPLEO DIGNO HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA</b>	<b>pág. 03</b>
A. SISTEMA PRODUCTIVO	<b>pág. 03</b>
B. CREACIÓN DE EMPLEO DIGNO Y TRABAJO DECENTE	<b>pág. 04</b>
C. TRANSICIÓN JUSTA PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>pág. 07</b>
<b>2. CONSTRUYENDO FUTURO CON UNA ACCIÓN SINDICAL EFICAZ Y REIVINDICATIVA</b>	<b>pág. 10</b>
A. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<b>pág. 10</b>
B. SALUD LABORAL	<b>pág. 13</b>
C. RSC: DE LA VOLUNTARIEDAD A LA DILIGENCIA DEBIDA	<b>pág. 14</b>
D. RETOS PARA UNA ACCIÓN SINDICAL POSTCOVID	<b>pág. 15</b>
<b>3. CONSTRUYENDO FUTURO POR UN ESTADO SOCIAL CON JUSTICIA FISCAL</b>	<b>pág. 17</b>
A. EDUCACIÓN y FORMACIÓN	<b>pág. 17</b>
B. SANIDAD UNIVERSAL	<b>pág. 19</b>
C. SERVICIOS PÚBLICOS GARANTÍA DE ESTADO SOCIAL Y MEJOR CALIDAD DE VIDA	<b>pág. 21</b>
D. PROTECCIÓN SOCIAL	<b>pág. 22</b>
E. DEFENSA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES	<b>pág. 26</b>
F. FISCALIDAD	<b>pág. 28</b>
<b>4. CONSTRUYENDO FUTURO LUCHANDO POR LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN</b>	<b>pág. 32</b>
A. IGUALDAD DE GÉNERO	<b>pág. 32</b>
B. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	<b>pág. 33</b>
C. VIOLENCIA DE GÉNERO	<b>pág. 34</b>
D. JUVENTUD	<b>pág. 36</b>
E. POR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBIQ+	<b>pág. 37</b>
F. INTEGRACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES	<b>pág. 38</b>
G. PERSONAS CON DISCAPACIDAD	<b>pág. 39</b>

# PROPUESTAS SINDICALES

## 1. CONSTRUYENDO FUTURO CON LA CREACIÓN DE EMPLEO DIGNO HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA

### A. SISTEMA PRODUCTIVO

En la composición de nuestro Producto Interior Bruto (PIB), hay un peso muy desigual en la aportación al mismo que hacen los distintos sectores productivos. La industria sigue alejada del deseado 20%, como demuestra el hecho de que el peso de la Industria en el PIB en el año 2000 fuera del 18,7% y en el 2019 tan solo del 14,64% objetivo de la UE para España, y que deberíamos haber alcanzado en 2020. Los servicios aportan el 67,5% del PIB. Estos datos se vienen manteniendo con mínimas variaciones en los últimos 5 años.

Este peso tan importante de los servicios, más de cuatro veces superior al sector industrial, nos muestra la fragilidad de nuestra economía y la alta dependencia de un sector muy vinculado a la estacionalidad, con bajos salarios y altas tasas de temporalidad. Un claro ejemplo de esto es la situación de las actividades turísticas que se han desplomado, o cómo la mayoría de los trabajadores afectados por los ERTE pertenecen a este sector (comercio, restauración y hostelería).

Por ello, para la USO el cambio del modelo productivo de nuestro país pasa por incrementar el peso de los sectores industriales en el PIB, y, por tanto, diversificar más la aportación de los distintos sectores productivos: no podemos tener tanta dependencia de un determinado sector, como ya sucedió con la construcción, y ahora con el turismo, en el ámbito de los servicios. No se trata de renunciar a estos, pero sí de incrementar la actividad en otros, especialmente en la industria. Y, dentro de esta, en el desarrollo de la digitalización y la deseada modernización de nuestra industria.

Así, el 12º Congreso Confederado propone:

- Disponer de una verdadera política integral del sector. Acometer para ello un proyecto de reindustrialización acompañado del Pacto de Estado por la Industria, negociado por todos los agentes sociales, adaptado a la realidad y a los desafíos del cambio

tecnológico para convertirse en fuente de empleo de calidad. Fortalecer la industria es estratégico y permitirá que su peso en el PIB llegue al 20%, como recomienda la UE. El fondo de recuperación europeo, destinado a reparar y recuperar las repercusiones económicas y sociales del covid-19, nos debe permitir recuperar autonomía e independencia en las decisiones sobre la industria para dejar de ser un país subalterno.

- Invertir de forma decidida en la formación y reciclaje de las personas trabajadoras que se han visto afectadas por el actual proceso de digitalización y automatización del proceso para una transición industrial ordenada y justa, que será clave para el futuro de nuestro país.
- La implementación, por parte de las Administraciones Públicas, de 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.
- Revisarse desde las CCAA 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 una implantación de suelo industrial.
- Realizar, por parte de las Administraciones Públicas y el Gobierno, una apuesta política y económica hacia las energías renovables y el desarrollo de tecnología digital, una mayor inversión en I+D+i que aumente nuestra capacidad de innovación y, entre otros, por una política industrial integral que modernice nuestro sistema productivo y esté basada en la elaboración de productos de alto valor añadido para ganar en competitividad.
- Consensuar la elaboración de un Plan Estratégico Energético Nacional de futuro para su implementación y desarrollo. La USO lo considera imprescindible para que se 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 le permita ser competitiva y, en especial, para las industrias grandes consumidoras de energía; que favorezca la localización de esta gran industria competitiva; y que introduzca una tarifa eléctrica para la industria equiparable al coste medio de la UE.

- Crear una red de infraestructuras, sin la alta dependencia actual del transporte por carretera, 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 él deben contemplarse los sistemas de transporte eficaz y la intermodalidad sostenible, donde el transporte por carretera, ferroviario y marítimo se complementen para reducir los tiempos y plazos de suministro, y el abaratamiento de costes. Todo ello permitirá que los productos españoles sean competitivos.
- 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 estas conecten, a su vez, con los polígonos industriales. Es un punto imprescindible para USO.
- Realizar 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.
- Junto a todo lo anterior, un profundo cambio del modelo actual del sector de servicios. Es una apuesta que busca tener una pronta y eficaz recuperación de la crisis producida por el covid-19. 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 y mejor retribuidos.



## **B. CREACIÓN DE EMPLEO DIGNO Y TRABAJO DECENTE**

Desde 2017, se ha producido un descenso paulatino de la tasa de desempleo, que arrastraba unas cifras inasumibles fruto de la anterior crisis económica, de la que aún no nos hemos recuperado del todo. La creación de empleo es una buena noticia, el problema es que la creación de empleo que se ha producido en estos últimos años surge bajo el paraguas de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma

del mercado laboral, y está 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.

A esta tendencia, hay que sumarle el cambio producido en los últimos años, con el avance y la mejora de la tecnología, la conectividad, la digitalización y la globalización. Esta serie de factores ha sido causa de la aparición masiva de nuevas prestaciones por parte del mercado hacia la sociedad, concretándose la especialización principalmente en el sector servicios, con las plataformas digitales, tomando protagonismo una figura muy utilizada por este tipo de empresas, pero no por ello novedosa, el “falso autónomo”.

Esta práctica abusiva se extiende más allá de los riders y está instalada en sectores no tan novedosos como construcción; transporte; sector informativo y medios de comunicación; industria cárnica; arquitectura; judicatura; fisioterapia y sector sanitario, sobre todo en hospitales privados. Aunque la regulación de esta figura en la Ley 21/2021 se haya centrado en el reconocimiento de la laboralidad de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, es una nueva forma de contratación abusiva y precaria que se está extendiendo a otros sectores.

La crisis sanitaria y los peores momentos del estado de alarma han puesto el foco en las debilidades de nuestro mercado laboral y se demostró que los trabajos considerados esenciales no son tratados como tales ya que son, en su mayoría, los más precarizados y poco reconocidos social y económicamente. La incipiente recuperación y la tímida vuelta a las condiciones prepandemia no pueden servir para seguir perpetuando la precariedad y la desprotección de los colectivos más vulnerables.

Mujeres y jóvenes son los que encabezan las cifras de temporalidad y desempleo, y nuestro país encabeza los rankings europeos de estos indicadores negativos.

La nueva Reforma Laboral de 2021 tiene como objetivo principal combatir la temporalidad, eliminando el contrato para obra o servicio determinado, modalidad contractual fuertemente cuestionada por las jurisprudencias interna y comunitaria, siendo el tipo de contrato más utilizado en el abuso de la temporalidad.

Será necesario el seguimiento de la implantación de esta reforma recién aprobada para comprobar si las medidas que se plantean son efectivas y no se sigue realizando contratación temporal fraudulenta de manera abusiva a tra-

vés de las nuevas modalidades contractuales creadas. Ya que el problema de la temporalidad y la precariedad en nuestro país no solo radica en los tipos de contrato, sino en la causa, el modelo productivo muy ligado a la estacionalidad.

La USO apuesta por el “Trabajo Decente” con base en 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 estos imprescindibles y complementarios para el desarrollo económico y democrático de cualquier país.

Desde USO, siempre defendemos que el sostén y la única garantía de la protección social es el empleo. Por ello, nos reafirmamos en nuestro histórico posicionamiento de pleno empleo y el trabajo decente como base de una sociedad más democrática, justa e igualitaria.

Además, el trabajo decente es una pieza clave en la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo. No en vano, este ha sido por primera vez declarado dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8. Solo con trabajo decente será posible alcanzar los otros 17 objetivos (ODS) necesarios para transformar nuestro mundo.

Por todo lo anterior, el 12º Congreso Confederal propone:

- Políticas de reforma de la legislación laboral que posibiliten la calidad en el empleo y rompan con la precariedad y la excesiva temporalidad; que eliminen discriminaciones entre personal de contrata y empresa principal; que apuesten por el futuro y modernización empresarial responsable, la capacitación y la formación.
- La creación de un Pacto por el Empleo de Calidad en el que la participación sea plural y democrática, y que parta de la base de la modificación de las dos últimas reformas laborales, la Ley 35/2010 y la Ley 3/2012, para crear un marco de relaciones laborales acorde a la realidad actual de nuestro país.
- El establecimiento de jornada laboral a 35 horas, así como su distribución en cuatro días laborables.
- La eliminación de la unilateralidad de la empresa en las medidas colectivas, articulando procesos de negociación con la representación de los trabajadores que garanticen la razón de la medida, la proporcionalidad y los derechos de las personas afectadas.

- La restauración de la fuerza vinculante de los convenios colectivos que la Reforma de 2012 debilitó al máximo. El RD-ley 32/2021, se queda a medio camino, ya que recupera la ultraactividad, pero no aborda el procedimiento de inaplicación, ni sus causas, ni las materias de las que se pueden descolgar las empresas.
- La recuperación de la ultraactividad y del carácter vinculante de la negociación colectiva, regulando los descuelgues de convenio con garantías de cumplimiento de lo acordado y modificando las materias afectadas y las causas.
- Garantizar las mismas condiciones laborales para la misma actividad para las personas trabajadoras de subcontratas y la empresa principal. La nueva Reforma Laboral, se limita a trasladar la jurisprudencia establecida al Estatuto de los Trabajadores, es decir, que el convenio de aplicación será el de sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata y cuando la empresa tenga su propio convenio, se aplicará este. Con esto, aunque se da un pequeño avance en materia económica, siguen sin equipararse las condiciones laborales de las subcontratas con los trabajadores de la empresa principal.
- La devolución de las competencias a la Autoridad Laboral que la Ley 3/2012 eliminó, en especial las relativas a la autorización de los despidos colectivos.
- Reforzar con recursos humanos y económicos, y ampliar las competencias de la Inspección de Trabajo, para incentivar la lucha contra el fraude, el abuso, incumplimientos y poder resolver en el plazo ya regulado, estableciendo tiempos máximos de respuesta a las denuncias presentadas.
- Adaptación de horarios más racionales y de una jornada de trabajo más acordes con los países de la Unión Europea, que fomenten la conciliación de la vida personal y familiar.
- Eliminar incentivos a la contratación precaria. Debe promoverse el empleo estable y, de forma especial, en la pequeña y mediana empresa.
- Potenciar la contratación indefinida inicial: todo contrato debería ser indefinido, salvo causa que justifique la temporalidad del mismo. Esta es la base de la nueva Reforma Laboral, que la regla general sea el carácter indefinido del contrato de trabajo, llevando a cabo la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral,

devolviendo al contrato temporal la causalidad que se corresponde con su duración limitada.

- Para velar por el cumplimiento de esta nueva normativa se incrementan las sanciones y se individualizan, es decir, se aplicarán por persona trabajadora, no por empresa. Estas medidas son inviables mientras no se aumenten los recursos humanos y se mejoren los medios de la Inspección de Trabajo. Es necesario que se articule que, por sistema, se controle la causalidad del contrato temporal, no se puede dejar su control solo a la capacidad de denuncia de las personas trabajadoras, a la acción sindical en un tejido empresarial de pymes y micropymes muy poco sindicalizado o a las intervenciones de oficio de Inspección en sectores o empresas concretas. Debe establecerse claramente la vinculación del tipo de contrato a la causa que lo motiva, en consonancia con la Directiva 1999/70/CE, del Consejo de Europa de 28 de junio sobre el trabajo de duración determinada, que conlleva el rechazo de la concepción de los contratos de duración determinada como elementos de promoción de empleo, prohibiendo la creación de modalidades no causales o carentes de razones objetivas.
- Modificar la Ley de Contratos del Sector Público para conseguir una contratación pública socialmente responsable, con introducción de criterios sociales, y donde el único criterio de valoración no sea el precio más ventajoso para la Administración. Asimismo, solicitamos un cambio de criterio en la forma de certificar el estar al corriente de pago de las deudas a la TGSS y Hacienda por parte de las empresas. En la actualidad, vemos cómo una empresa que tenga deudas millonarias por impago de las cuotas a la TGSS puede obtener este certificado de estar al corriente de pago y, por lo tanto. Reclamamos la regulación y prohibición de las pujas temerarias en los concursos públicos, y evitar situaciones en las que empresas con deudas millonarias por impago de las cotizaciones obtengan dicho certificado de estar al corriente de pago y, por lo tanto, puedan presentarse a los concursos públicos.
- Modificar la Ley de Desindexación en aquellos artículos que evitan que las subidas del SMI se repercutan en los precios de los concursos públicos adjudicados.
- Apoyar las medidas que tienen como finalidad proteger el empleo indefinido a través de los ERTE, porque quedan afectadas las personas trabajadoras más precarias que

han causado baja, las de ETT y los empleos temporales de sectores como la restauración, hostelería, comercio y servicios en general. Es necesario evitar la destrucción del empleo estable con la prolongación de la suspensión temporal, una vez superado el estado de alarma y más allá de las prórrogas en sectores afectados por la caída del consumo. Siguiendo esta línea el RD-Ley 32/2021, traslada el procedimiento de los ERTE Covid para estabilizar esta modalidad, aunque para conseguir la agilidad en el proceso, sacrifica las garantías de los trabajadores y trabajadoras en favor de las empresas, al reducir el periodo de consultas en las empresas de menos de 50 personas en plantilla. Medida a la que USO se opone frontalmente, pues afecta a la mayoría de las personas trabajadoras de este país, por estar nuestro tejido empresarial conformado sobre todo por pymes.

- Reformular por completo las políticas activas de empleo; el sistema de cualificación y recualificación profesional; y el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Deben mejorar su calidad y eficacia mediante un sistema integrado y coordinado entre administraciones, agencias de formación de gestión pública de formación a distancia y presencial, y ofertas de formación específicas con acuerdos entre administraciones y empresas. Todo ello con garantías totales de calidad y adecuación a las necesidades del mundo laboral.
- 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.
- Luchar por la equiparación de las condiciones y derechos laborales del colectivo de empleadas y empleados de hogar, 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.
- USO apoya la iniciativa de la CES de una directiva de salario mínimo ambiciosa y urge a que el Gobierno lo eleve por encima de lo pactado, para hacer frente a la subida del IPC y alcanzar el umbral decente propuesto por la CES.



## **C. TRANSICIÓN JUSTA PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE**

La crisis derivada del coronavirus ha venido a acelerar los cambios que ya llevaban tiempo produciéndose en torno a la economía y a las relaciones sociales derivadas de esta. Dos fenómenos muy distintos entre sí, pero con un gran impacto en el mundo del trabajo, como son el cambio climático y la digitalización, están provocando la aparición de nuevas realidades laborales, así como la crisis de ciertos sectores.

### **Transición por la digitalización**

La digitalización se constituye como un proceso en construcción, cuyos límites están aún por definir, por lo que aún presenta interrogantes en cuanto a los efectos que tendrá en el mundo laboral, especialmente en lo concerniente a las dinámicas de creación y destrucción de empleo.

Cabe destacar tres ámbitos en los que sí se pueden apreciar ya los cambios sociolaborales y que están relacionados con la digitalización de los procesos; la automatización de la producción y del trabajo; y con la coordinación y gestión de este a través de plataformas digitales.

Relacionado con la automatización del trabajo, es probable que la profundización de la digitalización conlleve un mayor nivel de automatización del empleo, aunque el consenso actualmente está en torno a que esta afectará, mayoritariamente, a tareas rutinarias con requerimientos bajos de cualificación y que no implican interacciones sociales complejas.

En cuanto a la digitalización de los procesos a través de la aplicación de distintos dispositivos tecnológicos que permiten que parte de la producción física se transforme a digital, este fenómeno está impulsando la transformación de los empleos en cuanto al contenido de las tareas y los requerimientos de cualificación para llevarlas a cabo y las condiciones de trabajo. El aspecto más disruptivo se espera en el uso y el desarrollo de las cualificaciones, donde uno de los grandes retos reside en combatir la brecha digital, que hace que no toda la población se beneficie de igual manera de los recursos digitales ni tenga las mismas oportunidades laborales.

El desarrollo de las plataformas laborales digitales de prestación de servicios ha adquirido una creciente atención en el debate público

europeo, ya que representan una nueva modalidad de externalización de la producción con impactos de calado en el mundo laboral. En la mayoría de los casos, la organización del trabajo a través de plataformas digitales encubre una relación de subordinación y dependencia laboral, además de graves incumplimientos de la legislación. No pocos líderes europeos optan ya por hablar directamente de “una tercera categoría de trabajadores” -ni autónomos ni por cuenta ajena.

Será clave el activismo sindical en la lucha contra la figura del falso autónomo dependiente y dotar de herramientas al sindicato para atender las necesidades de estos trabajadores y ayudarles en sus especiales circunstancias.

### **Transición por el cambio climático**

En cuanto al cambio climático, este está dibujando igualmente un futuro complejo en lo relativo al empleo. Para abordar este gravísimo fenómeno, es necesario lograr su mitigación a través de una transición de la economía hacia un sistema medioambientalmente sostenible, en el clima y el medio ambiente. En ambos aspectos, es imprescindible contar con los sindicatos. Estos deben estar presentes en la negociación de las transiciones de aquellos sectores más contaminantes y demandar la creación de empleo en otros sectores sostenibles emergentes, así como la adaptación de todos los empleos a los efectos del cambio climático.

Sobre este último aspecto, cabe destacar la necesidad de abordar la adaptación al cambio climático, que supone una anticipación a sus efectos adversos tomando las medidas adecuadas. Una adaptación bien planificada y temprana ahorra dinero y salva vidas, al tiempo que supone una oportunidad de generar empleo. Las medidas de adaptación pueden ir desde la inversión en infraestructuras para la protección contra catástrofes naturales al desarrollo de sistemas de gestión de la eficiencia de los recursos, el refuerzo de los sistemas de protección social o la adopción de medidas de prevención (por ejemplo, invirtiendo en mucha mayor medida en equipos de prevención y de extinción de incendios).

En lo concerniente a las políticas para mitigar el cambio climático, es necesario el desarrollo de planes estratégicos para lograr una transición hacia sistemas energéticos con fuentes 100% renovables, planes de innovación y de formación para facilitar la adaptación de las personas trabajadoras hacia sectores sostenibles. Y, al mismo tiempo, promover proyectos de agricultura y silvicultura sostenible. Lógicamente,



la transición deberá afectar también al futuro de la movilidad y la logística, con fuerte impacto en el amplio sector de la automoción y del transporte.

La Ley de Cambio Climático y Transición Energética recientemente aprobada ha supuesto una decepción en cuanto a la ambición en sus metas. Esta ley contempla para el 2030 una reducción de, al menos, el 23% de las emisiones respecto a los niveles de 1990, una cifra muy inferior a la que fija la Unión Europea (55%) -si bien es revisable-. Igualmente, nuestro país se sitúa por detrás de Europa en el tiempo máximo para dejar de vender vehículos que emitan dióxido de carbono. La UE ha fijado esta fecha en 2035, cinco años antes de lo que viene recogido en la Ley de Cambio Climático y Transición Energética.

Además de exigir más ambición en políticas de adaptación y mitigación, el papel central del sindicalismo debe residir en defender la transición justa. Esto es, que las transformaciones que se van a producir en muchos sectores deben ser justas para las personas trabajadoras. Es necesario que se aseguren empleos dignos y de calidad en aquellos sectores y zonas más vulnerables y en transición. Para que la transición ecológica sea justa, es necesario que aborde muchos aspectos, como la reducción de las desigualdades, la garantía de políticas eficaces de inclusión, la disminución de la jornada laboral, una mejora en reparto del empleo y la introducción de cláusulas ecosolidarias en negociación colectiva.

Propuestas con las prioridades reivindicativas:

### Cambio climático

- 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 las personas trabajadoras 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.
- La aplicación de forma cierta y efectiva de los compromisos alcanzados en la COP15 de Copenhague en términos de compensación entre países. Sobre ello USO insistirá en la necesidad de que los países más ricos se comprometan claramente en materia de financiación, para que aquellos otros más vulnerables puedan hacer frente al cam-

bio climático con políticas de mitigación y adaptación.

- La potenciación y financiación por parte de la Unión Europea, del Estado y de las CCAA del Marco de Acción Prioritaria 2021-2027 de la red ecológica europea Natura 2000 que impulsa el Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico, con los programas de protección de la biodiversidad y el Programa Emplea Verde, que persiguen el aporte de relevantes beneficios socioeconómicos, con la creación de pequeñas y medianas empresas y nuevas iniciativas que conlleven la generación de empleo.
- 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.
- Participación en foros y plataformas nacionales e internacionales, institucionales y de la sociedad civil, con objetivos compartidos en la lucha contra el cambio climático. Incidencia política desde USO en materia laboral y social.
- Potenciar e incentivar sistemas de reciclaje que reduzcan al máximo la generación de residuos, como el Sistema de Depósito, Devolución y Retorno de Envases (SDDR) planteado por la plataforma Retorna, de la que USO forma parte.
- Concienciación de la reutilización y el menor consumo de agua en las grandes ciudades, en el campo y en la industria.

Fomentar el uso de transportes medioambientalmente sostenibles, principalmente en las ciudades y en trayectos dentro del territorio nacional.

- Potenciar la figura del Delegado de Medio Ambiente, la sensibilización, formación y participación activa de las personas trabajadoras en los Sistemas de Gestión Medioambiental y la supervisión del cumplimiento de la normativa en sus centros de trabajo.
- Fomentar en todas las sedes y locales del sindicato medidas de ahorro energético, como bombillas LED de bajo consumo, reductores de presión de agua y recogida selectiva de residuos. En aquellos edificios en donde sea posible, implantación en los tejados o terrazas de placas de energía solar fotovoltaica para autoconsumo -y compensación de excedentes, si fuera el caso.

- Potenciar desde las federaciones profesionales y las secciones sindicales, especialmente en las pymes, iniciativas de negociación adaptadas a cada empresa para contribuir a la lucha contra el cambio climático. Atención especial en todos los centros de trabajo a la reducción de emisiones, a la reducción del consumo de suministros, al reciclaje y a la gestión eficaz de residuos.
- Penalizar y señalar a aquellas empresas o gobiernos cuando hacen un uso poco ético de la riqueza natural de países en vías de desarrollo, o ponen en riesgo la conservación del clima y el planeta.
- Exigir que se adopten medidas de adaptación al cambio climático en los puestos de trabajo, con horarios flexibles, movilidad, opciones de teletrabajo y equipamientos adecuados.
- Fomentar la economía circular a todos los niveles.

### Transición energética

- Potenciar la implantación de energías renovables que permitan una sustitución ordenada y justa de aquellas otras fuentes de energía más nocivas para el medio ambiente, diseñando e implantando alternativas para el empleo de las personas trabajadoras de los sectores más contaminantes.
- Aplicación rigurosa de técnicas limpias y eficientes en la utilización de distintas fuentes de energía.
- Apoyar la regulación del sector eléctrico mejorando su eficiencia y sostenibilidad, promoviendo la creación de nuevos empleos de calidad, a la par que se vela porque el precio de la electricidad sea asequible para toda la población y se combate la pobreza energética.
- España debe contar con reservas estratégicas de gas y mejorar la capacidad de negociación de cara a los grandes suministradores, también revisar los mercados de CO2 para reducir el impacto de la especulación, y en general, actuar sobre el marco regulatorio para poder actuar sobre la volatilidad de los precios.
- Solicitamos al gobierno, a través de los ministerios competentes, actuar contra el lobby energético y proponer modificaciones en los mercados mayoristas europeos evitando subastas diarias injustas y desproporcionadas, como medida coyuntural que permita desvincular el precio eléctrico del coste del gas.
- En coordinación con la Confederación Europea de Sindicatos, apoyo a las campañas de denuncia del Tratado Internacional sobre la Carta de la Energía, promoviendo la retirada de España de este, junto a los demás Estados miembros de la UE.
- Fomentar la producción energética para autoconsumo.

### Digitalización

- Apostar por una transición digital justa, que contemple un plan de formación en las nuevas herramientas tecnológicas para las personas trabajadoras.
- Luchar contra la brecha digital para evitar la profundización en la dualidad del mercado laboral.
- Llevar a cabo propuestas de reparto del trabajo disponible mediante la disminución de la jornada laboral, la anticipación de la jubilación y otras fórmulas de compartir y repartir el empleo existente.
- Elaborar una propuesta fiscal para evitar la frecuente elusión y evasión de impuestos de las plataformas digitales.
- Propuestas de mejora de las condiciones laborales derivadas del aumento de la productividad obtenida gracias a los procesos digitales.
- Regulación legal en el marco de la negociación colectiva de los derechos de información y transparencia en la utilización por parte de las empresas de algoritmos digitales con códigos que afecten a las relaciones laborales. Incorporar la prohibición de aquellos códigos que puedan generar discriminación, lesión de la privacidad o cualquier otra práctica que atente contra los derechos sociales, laborales y sindicales.

### Estrategias de desarrollo sostenible

- Proseguir con la apuesta de USO a favor de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, pese a sus imperfecciones, promoviendo el compromiso para alcanzar sus 17 Objetivos (ODS) y 169 metas antes de esa fecha.



- Hacer valer las reivindicaciones de USO, en su calidad de vocal miembro de pleno derecho en el Consejo de Desarrollo Sostenible creado por el Gobierno de España a través del Ministerio de Asuntos Sociales y Agenda 2030, para llevar a cabo un seguimiento de la implementación de los ODS.
- Hacer seguimiento de la Estrategia de Desarrollo Sostenible (EDS) aprobada por el Gobierno de España, promoviendo que sea en la práctica un instrumento vivo adaptable a una transición laboral y social justa que no deje a nadie atrás.
- Reclamar una mayor determinación de la EDS para establecer prioridades en el ámbito laboral, contribuyendo a los retos del ODS número 8 en lo que respecta a Trabajo Decente, erradicando la precariedad laboral en todas sus formas.
- Emplazar a las autoridades respectivas a una mejor coordinación y coherencia de políticas entre la Estrategia de Desarrollo Sostenible, el Plan de Recuperación y Resiliencia de la UE, y la Estrategia Nacional a largo plazo de España 2050. Los objetivos de transición digital y ecológica deben alinearse plenamente con una recuperación basada en la Justicia Social.
- Continuar el trabajo del sindicato con organizaciones de la sociedad civil, canalizado a través de la plataforma Futuro en Común, como ejemplo de alianza entre el sindicalismo y otros más de sesenta colectivos encaminados a la consecución de las metas que fija la Agenda 2030 relacionadas con la pobreza, la igualdad de género, la inclusión, el trabajo decente, el medio ambiente y el cambio climático, entre otras.
- USO apostará por la interrelación de los sindicatos con la sociedad civil organizada, como un acierto dentro de sociedades cada vez más complejas como la nuestra, al permitir sumar fuerzas y afinar cada vez más en las demandas comunes por un desarrollo más humano y sostenible.
- Para una transición hacia el desarrollo sostenible, USO confrontará el auge de la desigualdad con un mercado laboral polarizado en el que solo ciertos trabajadores cuenten con un nivel aceptable de protección, mientras otros se hallen prácticamente en la ilegalidad. Igualmente lo hará contra la brecha digital y social entre el medio urbano y el rural -la España vaciada-, defendiendo que la recuperación y las transformaciones económicas se asienten en el bienestar de todas las personas, para no generar sociedades enfermas, aunque económicamente rentables.

## 2. CONSTRUYENDO FUTURO CON UNA ACCIÓN SINDICAL EFICAZ Y REIVINDICATIVA

### A. NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Los retos a los que se enfrenta la negociación colectiva en los próximos cuatro años están marcados por varios factores decisivos como son: la crisis económica desencadenada por la pandemia; la emergencia de nuevos derechos y conflictos laborales derivados de los derechos digitales, el trabajo a distancia y el trabajo en plataformas; y, por último, la tan anunciada reforma laboral en la que debería tener un gran protagonismo, como desde USO exigimos, la negociación colectiva para recobrar su fuerza vinculante y que ha supuesto una decepción al limitarse solo a la restauración de la ultraactividad y a la prioridad del convenio de sector en la cuantía del salario base y de los complementos salariales.

Los nueve 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 tras conflictividad, han supuesto un ataque efectivo a la negociación colectiva en todos los sectores, privados y públicos. Se sigue demostrando que solo han servido para precarizar el mercado laboral, reducir los derechos de las personas trabajadoras y generar más desigualdad.

Para revertir, esta situación, era necesaria una nueva reforma laboral que abordase con valentía y profundidad la realidad de nuestro mercado laboral y la prioridad de modernización de la negociación colectiva, adaptándola a las necesidades actuales y haciéndola más plural, vinculante y participativa. Por desgracia, el protagonismo de la negociación colectiva en el RD-Ley 32/2021 es mínimo.

En 2020, se firmaron y registraron 708 convenios de empresa y 161 de ámbito superior, que afectan a 933.152 trabajadores, lo que supone un descenso del 50,4% con respecto a 2019. El ritmo de la negociación colectiva en 2020 se ha visto afectado por la crisis sanitaria. Esta paralización es continuista con la tendencia de

años anteriores: en 2019, la cifra de convenios registrados cayó un 40% con respecto a 2018.

A pesar de los ligeros incrementos que se vienen produciendo desde 2017, en 2020 se rompe la tendencia, al sufrir un ligero descenso la subida salarial media pactada. De acuerdo con la última actualización de la estadística de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, esa subida salarial del 1,54% es la media de lo pactado en los 2.246 acuerdos registrados hasta julio que protegen a 5,3 millones de trabajadores. (28 de agosto). Siendo el IPC en ese mismo mes del 2,9%. En octubre del 2021 el IPC se sitúa en el 5,5%, por tanto, de mantenerse la tendencia de los incrementos salariales pactados las personas trabajadoras estarían perdiendo una media de un 3% de poder adquisitivo

Como en anteriores acuerdos, los incrementos pactados por CCOO, UGT y CEOE en el IV AENC no han tenido su traducción en las mesas de negociación. Para 2018, 2019 y 2020, se determinó una parte fija en torno a un 2% y una parte variable del 1% ligada a conceptos tan indeterminados como productividad y resultados, o al “absentismo injustificado”, siendo cómplices, los sindicatos “más representativos”, de la criminalización de los procesos de IT por contingencias comunes que lleva realizando la patronal desde hace años y que provocó la facilitación del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, ya derogado, y el aumento de las competencias de las mutuas.

En estos momentos en los que, gracias a la vacunación, se comienza a convivir con la pandemia y se va produciendo una paulatina reactivación de la economía, la negociación colectiva debe ser un instrumento clave para establecer la regulación de los nuevos retos laborales y la repercusión de la recuperación económica que acompañe dicha reactivación.

Como organización sindical, la defensa de los derechos colectivos debe ser nuestra razón de ser y tenemos que potenciar que sea protagonista de la acción sindical y de nuestros objetivos y planes de trabajo.

Por ello, el 12º Congreso Confederado de USO propone:

- Impulsar la celebración de jornadas Confederadas 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 medio ambiente; formación; derechos sindicales y materias sociales.

Así como la elaboración de materiales de apoyo para la acción sindical, la negociación colectiva y la formación en estas materias.

- Implementar un seguimiento exhaustivo, similar al que se realiza de la afiliación y las elecciones sindicales en planes de trabajo y reuniones orgánicas, de las mesas de negociación en las que USO participa; analizar periódicamente la evolución de nuestra representatividad para detectar los sectores en los que se tengan posibilidades de llegar al 10% e incluirlos como objetivo electorales estratégicos; conocer y analizar los planteamientos presentados y los convenios firmados por los y las negociadoras que represente a USO, para velar por la coherencia con los posicionamientos de nuestra organización.
- Fomentar la participación en las mesas de negociación de mujeres, jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad y de otros colectivos especialmente vulnerables y precarios.
- Luchar por el mantenimiento y la calidad del empleo en nuestras propuestas de negociación. Con propuestas para reducir la temporalidad y controlar la subcontratación, la promoción de la contratación indefinida, la conversión de los contratos temporales en indefinidos y la ampliación de la jornada en los contratos de tiempo parcial. Adaptar los convenios colectivos a la nueva normativa y supervisar su cumplimiento, fijando un tope máximo de contratos temporales en empresas.
- Proponer la unificación de derechos, condiciones laborales y salariales del personal externalizado o subcontratado con los de la empresa principal. Por ejemplo, los casos de diferenciación de EPI, medidas de prevención o reconocimiento del covid-19 como enfermedad profesional, dependiendo de si eres personal subcontratado o no, deben servir como pauta de lo que no puede volver a suceder.
- Eliminación de las desigualdades económicas y de derechos, ya sean por razón de sexo, edad, procedencia, tipo de contrato o condición física-psíquica de la persona trabajadora o fecha de ingreso en la empresa.
- Regular la subcontratación que afecta a todas las actividades y sectores profesionales, especialmente en la administración, principal subcontratista, que debe ser ejemplar y responsable a la hora de



garantizar las condiciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras que contrata a través de la redacción de los pliegos de condiciones. Reformar el art. 44 del ET implicara: dotar de seguridad jurídica a las personas trabajadoras subcontratadas, igualar en derechos y obligaciones a las personas trabajadoras de un mismo sector.

- Crear un observatorio de seguimiento y análisis de las modificaciones o incidencias de la aplicación de la ley, con la finalidad de coordinar las acciones y acordar estrategias ante posibles malas prácticas. Así mismo, se continuará y reforzará la formación sindical en esta materia.
- Tanto durante la paralización de la actividad en el estado de alarma, como durante las paradas o reducción de la actividad que han generado las diferentes olas, se ha demostrado la necesidad de anticiparse y regular a partir de la negociación colectiva, las situaciones de descensos repentinos de la actividad con la finalidad de mantener el empleo. Por ese motivo, cobra importancia modificar nuestro marco de relaciones laborales y crear una herramienta que permita buscar fórmulas de flexibilidad interna de manera más estable y permanente.
- Impulsar a través de la negociación colectiva, planes de igualdad, cumpliendo con la Normativa vigente, así como el compromiso de la USO con la igualdad de oportunidades. Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 son la base regulatoria para afrontar el reto de los derechos derivados de la igualdad retributiva. La transparencia retributiva, el registro y la inclusión de la auditoría retributiva en los planes de igualdad deben ser prioritarios en este mandato.
- El registro de jornada, a través de la negociación colectiva o acuerdos de empresa, se realizará documentalmente de forma escrita o digital, proporcionando información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.
- El Real Decreto Ley 28/2020 da un gran protagonismo a la negociación colectiva para desarrollar los derechos del trabajo a distancia. Se debe hacer un seguimiento y control de los acuerdos individuales de trabajo a distancia por ello es fundamental hacer un seguimiento de los acuerdos colectivos que se firmen desde nuestra organización, así como supervisar, dada la mayor vulnerabilidad de la persona trabajadora ante los posibles abusos, los acuerdos individuales de trabajo a distancia y desarrollar las lagunas que el RDL ha dejado en materias tan relevantes como la PRL, el acoso, la compensación económica o el reconocimiento del teletrabajo como un derecho.
- El derecho a la desconexión digital debe ser regulado a través de la negociación colectiva no solo en los casos de trabajo a distancia, sino en cualquier modalidad laboral, como garantía de conciliación de la vida personal y como medida preventiva imprescindible. Las personas trabajadoras deben poder disfrutar de su tiempo de descanso, vacaciones y permisos, así como de su intimidad personal y familiar, y, para ello, la jornada laboral no ha de ser sobrepasada a través de la utilización de medios electrónicos puestos a disposición del trabajador.
- Otro de los retos que se plantean en la negociación colectiva es limitar y regular el control digital que pueda llevar a cabo la empresa, garantizando el derecho a la intimidad y la protección de datos personales de las personas trabajadoras. Se deben incluir en los convenios protocolos y procedimientos para la implantación de las técnicas e instrumentos de vigilancia, como la videovigilancia y grabación de sonidos o la geolocalización, o los dispositivos de control horario de la jornada.
- La negociación colectiva debe desempeñar un papel clave en el diseño y la aplicación de la regulación relativa al control democrático y a la transparencia en los sistemas de trabajo con algoritmos utilizados por las plataformas. La protección de los datos de los trabajadores deberá estar garantizada en todo caso. Por su parte, la vigilancia algorítmica de los trabajadores debe estar prohibida.
- El aumento de los riesgos psicosociales, los problemas para conciliar la vida personal y familiar, y la experiencia de esta crisis sanitaria, ha puesto en el foco la necesidad de incluir la organización del trabajo en los convenios colectivos más allá del aspecto retributivo. Las condiciones y el tiempo de trabajo no pueden seguir estableciéndose sobre la base exclusivamente de la productividad empresarial. Deben figurar derechos como la salud laboral, la conciliación, derecho al estudio y, a la formación y promoción profesional.

- Desde USO, queremos potenciar en nuestras plataformas reivindicativas la inclusión de cláusulas que nos posibiliten desarrollar una mayor y mejor acción sindical, tanto en nuestro centro de trabajo como en nuestro sector. Donde se desarrollen garantías en el desarrollo de la actividad sindical, de los órganos de representación, en los procesos de negociación, en los medios de comunicación y publicidad, el crédito horario, etc.

dística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo, en 2021 se produjeron un total 1.137.523 de accidentes laborales, lo que supone un 13,2% más que en 2020 y 705 personas han fallecido en el trabajo o en el camino de ida y vuelta del mismo, en el caso de los accidentes in itinere, el aumento ha sido de un 31,3 %. En 2021, se notificaron a través del sistema CEPROSS, un total de 20.510 enfermedades profesionales, un 11,5 % más con respecto a 2020. Vemos, pues, que la siniestralidad laboral es una lacra que alcanza cifras astronómicas. Es otra epidemia, invisible y silenciosa que nos está acechando y a la que se debe poner freno. Por ello, el 12º Congreso Confederal de USO propone:



## **B. SALUD LABORAL**

La prevención de riesgos laborales es la gran olvidada por la mayoría de las empresas y las Administraciones Públicas. La crisis sanitaria del covid-19 lo ha puesto en evidencia. Al tener la necesidad de implantar protocolos de actuación y medidas de protección de manera urgente, quedó a las claras la nula cultura preventiva que hay en nuestro país.

Como podemos ver en los datos de siniestralidad, las carencias en el sistema preventivo se hacen más evidentes en los sectores más precarios y en los trabajadores con condiciones más inestables.

Es obvio que el sistema no funciona y que se deben adoptar medidas urgentes. Además de escuchar a todos los actores implicados en algo tan fundamental como es la salud y la seguridad laboral, también es urgente promover políticas públicas en materia de salud laboral y de la prevención; denunciar; la exención e impunidad con la que algunos sectores empresariales actúan ante la siniestralidad laboral; y el reforzamiento de las sanciones y su cumplimiento.

Para USO; garantizar, la salud laboral es la clave para defender y proteger los derechos laborales y las condiciones de trabajo más seguras de las personas trabajadoras, y también es una herramienta estratégica de la acción sindical. Luchamos para que la salud y la seguridad en el trabajo sean reconocidas como derecho fundamental.

Es sabido, y más en situaciones de crisis como la actual, sanitaria y económica, que el aumento del paro y la pérdida de derechos laborales repercuten directamente en la seguridad y salud de la clase trabajadora. Es una evidencia la vinculación entre precarización del mercado de trabajo y siniestralidad laboral.

Los datos de siniestralidad de los últimos años son relevantes y demoledores. Según la esta-

- Necesidad de alcanzar un Pacto de Estado para luchar contra la siniestralidad laboral y las Enfermedades Profesionales. Hasta el momento, no se considera una prioridad ni un problema de Estado. De considerarse cuestión de Estado, podría hablarse de dotación presupuestaria y refuerzo de recursos humanos en Inspección de Trabajo, institutos de Salud Laboral y en la propia Fiscalía.
- Dotar de más recursos a la Inspección para el control y vigilancia de la prevención en las empresas. La Fiscalía tiene también un papel importante que cumplir, ha de actuar y no dejar impune estas muertes. Se han de depurar responsabilidades.
- Instamos al Gobierno a convocar una mesa de diálogo plural y abierta a todos los agentes implicados, para elaborar un Plan de Choque contra la Siniestralidad Laboral con la finalidad de que no se produzca ni una muerte más en el trabajo.
- Para abordar las carencias y problemas que USO ha detectado en cuanto a las diferentes formas que tiene la Fiscalía de conocer los accidentes de trabajo, establecer la gravedad de los mismos y poder definir la responsabilidad inherente es necesario conseguir una mayor coordinación entre administración médica, Mutuas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Inspección de Trabajo, preventivistas, representantes de los trabajadores y la propia Fiscalía.
- Visibilizar el problema de la siniestralidad laboral en los medios de comunicación y mediante campañas, para que dejen de aparecer como un suceso puntual en algunos medios y se conciencie a la sociedad sobre la pérdida de vidas y dramas



personales que causa el trabajo por la falta de prevención y seguridad.

- La gravedad y aumento de los problemas de salud mental que sufren muchos trabajadores, que se han visto aumentados con la pandemia, es preocupante. Es necesario su reconocimiento y prevención. Por eso, trabajamos para que sea efectiva su regulación y que se incluyan los riesgos psicosociales en el Cuadro de Enfermedades Profesionales.
- Pedimos la reforma del RD 1299/2006, para acabar con la infradeclaración de las enfermedades profesionales, facilitar la gestión de su reconocimiento y ampliar el obsoleto y restrictivo cuadro recogido en el mismo.
- Exigimos la modificación del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se aprobó la declaración de la Covid-19 como enfermedad profesional para los sanitarios, para que ese reconocimiento se haga extensivo tanto a personas trabajadoras de empresas auxiliares que desarrollan su trabajo en centros sanitarios y sociosanitarios (que han llevado a cabo labores de seguridad, limpieza, mantenimiento, etc.) como al resto de personas trabajadoras que, desde el momento en que se desencadenó la crisis sanitaria, han estado en primera línea, trabajando presencialmente, exponiéndose a la enfermedad.
- La crisis sanitaria ha hecho estallar las grietas y desigualdades de nuestro mercado laboral y la fragilidad y carencias del sistema preventivo. Es necesario fomentar la prevención y aumentar la inversión en PRL en las empresas y administraciones públicas.
- Impulsar la figura del Delegado de Prevención de Riesgos, reforzando su formación e información, asesorando en el desarrollo de sus competencias en PRL, impulsar la elección de Delegados de Prevención en las pymes y micropymes, constituir comités de salud laboral en las empresas donde tenemos representación sindical y registrar a los delegados en las oficinas públicas y en nuestra base de datos.

## C. RSC DE LA VOLUNTARIEDAD HACIA LA DEBIDA DILIGENCIA



Desde USO, hemos sido pioneros en la formación e información de los representantes de los trabajadores en materia de RSE para darle un enfoque y uso sindical.

Conseguimos nuestro derecho a participar en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), órgano de referencia dependiente del Ministerio de Trabajo, a través de sentencia del Tribunal Supremo, ya que se cerraba esa posibilidad solo para las organizaciones sindicales “más representativas”. Por desgracia, se trata de un órgano inoperante que no tiene actividad.

En los últimos años, se ha iniciado un movimiento desde las organizaciones sociales y sindicales para modificar el carácter voluntario de la responsabilidad social que la ha convertido en un componente de reputación corporativa y mecenazgo, haciendo imposible que, tanto en los Puntos Nacionales de Contacto como en otros órganos, se puedan adoptar medidas ante la falta de transparencia o abusos de las empresas, al ser voluntario tanto el someterse a la mediación como el acatar las directrices o indicaciones que se planteen.

USO ha incentivado su participación en plataformas y organizaciones Independientes, como el Observatorio de RSC, del que ostentamos la vicepresidencia, y se ha unido a la Plataforma por las Empresas Responsables (PER) como único sindicato, demandando la aprobación de una ley en España que obligue a las empresas a actuar con la debida diligencia con el fin de garantizar el respeto de los derechos humanos y medioambientales en el ejercicio de sus actividades y a lo largo de su cadena de valor.

Las empresas multinacionales operan en contextos donde la vulneración de los derechos de los trabajadores es frecuente. Según la CSI, 2020 ha sido el peor año para los derechos laborales y la libertad sindical en todo el mundo. En el 85% de los países se ha vulnerado el derecho a la huelga y en un 72% los trabajadores no tienen acceso a la justicia, o lo tienen restringido. También en 2020, 331 defensores de derechos humanos fueron asesinados. El 70% de ellos estaban relacionados con la defensa del agua, la tierra o la defensa de los pueblos indígenas, frente a un conflicto con empresas involucradas.

La ausencia de normativa vinculante que defina las obligaciones de las empresas y que asegu-



re el acceso a la justicia para las víctimas de violaciones de derechos humanos, laborales y medioambientales ha llevado a una situación en la que existen importantes lagunas de responsabilidad. Las empresas se han beneficiado de la posibilidad de operar en países donde no existen o no están debidamente garantizadas las leyes que protegen los derechos humanos y el medioambiente.

Desde USO, perseguiremos los siguientes objetivos:

- Continuar con la participación en el Consejo Asesor del Punto Nacional de Contacto, en las denuncias que lleguen sobre vulneraciones a los derechos humanos, a la diligencia debida y a las relaciones laborales.
- Participar como miembro de la Plataforma por las Empresas Responsables, en las acciones para conseguir que se regule el cumplimiento de la diligencia debida, que contemple la cadena de suministros completa, que obligue a la rendición de cuentas y que existan sanciones a las empresas y la reparación a las víctimas.
- Exigir, tanto en el ámbito europeo como en el nacional, una regulación de debida diligencia que defienda los derechos laborales y sindicales en todo el mundo, que asegure el derecho a negociar la política de diligencia debida con la empresa y que garantice la participación de los representantes de los trabajadores. Que sea vinculante y que regule sanciones y responsabilidad ante las malas prácticas, con obligaciones de reparación tanto en el país de origen de la empresa como en el país incumplidor.
- 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.
- Continuar con la participación activa en el Observatorio de RSC y colaborar en los objetivos planteados en el mismo, como la reactivación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial;

la revisión del plan nacional de empresas y derechos humanos; la revisión de la estrategia de responsabilidad social; y nuevos marcos regulatorios que suponen una oportunidad para afrontar aspectos vinculados a la RSC desde una visión jurídica.

## **D. RETOS PARA LA ACCIÓN SINDICAL POSTCOVID**



Desde que arrancó la emergencia sanitaria y se tomaron las primeras medidas, toda la USO reaccionó y adaptamos nuestra forma de trabajo ante una situación que exigía redoblar nuestra actividad en el asesoramiento laboral en condiciones excepcionales, y el análisis de una normativa cambiante de un día para otro. Un asesoramiento laboral que incluía una lucha sin precedentes por velar por la salud y seguridad de las personas trabajadoras, en un escenario excepcional que nos impedía usar nuestras herramientas y modos de trabajo habituales.

Como se ha desarrollado a lo largo de este documento, muchos son los retos económicos, sociales, laborales, medioambientales, etc., a los que nos enfrentamos tras pasar lo más duro de esta crisis sanitaria, inédita e histórica, que tantas personas ha dejado atrás. La USO ha demostrado reflejos, capacidad de adaptación, de trabajo y de respuesta durante la pandemia. Es el momento de plantearnos, en este momento de inflexión cómo transformar nuestra acción sindical para adaptarla a las necesidades y realidades de las personas trabajadoras en la actualidad.

El escenario al que nos enfrentamos, un país en transformación con grandes carencias y problemas estructurales, es muy complejo y heterogéneo. Por un lado, el tejido empresarial español dificulta la representación sindical, al estar compuesto en su mayoría por pymes y micropymes. Así, según datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística, solo el 0,15% de las empresas en nuestro país cuenta con más de 500 personas en plantilla. De ellas, solo el 0,01% supera las 5.000 personas asalariadas.

Las grandes empresas están, a su vez, asentadas en los cinturones de grandes ciudades o polos hiperconectados, mientras que la microempresa es la predominante en el mundo rural y en la España Vacía. Un hándicap más, el aislamiento geográfico, para poder organizarse sindicalmente y para acceder a asesoramiento legal para dignificar las condiciones de trabajo.



Además, existen otros grandes colectivos precarizados y vulnerables que no tienen acceso a representación sindical o asesoramiento por la propia estructura laboral del sector. De entre ellos, destacamos el de las camareras de piso o kellys, y las personas que trabajan para plataformas digitales.

Por su parte, se está avanzando en la regulación de la relación laboral de las plataformas de reparto, pero el principal problema al que nos enfrentamos en la defensa sindical de estas personas es que una inmensa mayoría ni siquiera figura como personal de esas empresas y cada vez más sectores asumen las prácticas abusivas de las plataformas digitales.

El aumento del teletrabajo, la atomización de los lugares de trabajo, la individualización, la desregulación de las relaciones laborales, el descrédito del movimiento sindical y una juventud con la tasa de desempleo más alto de Europa precisan de medidas novedosas, creativas, que ayuden a llegar a más personas trabajadoras sin perder el sindicalismo de proximidad, que es una de nuestras prioridades y de nuestras señas de identidad.

Uno de los principales problemas que nos encontramos es que, a pesar de que el escenario ha cambiado, nos seguimos rigiendo por las mismas reglas, una normativa de libertad sindical obsoleta y excluyente.

Por todo ello, el 12º Congreso Confederal, propone:

- Políticas para un sindicalismo más efectivo, plural, transparente y participativo: reforma de la Ley Orgánica de Libertad Sindical para conseguir acabar con la discriminación y la exclusión de fuerzas sindicales que representan a miles de personas trabajadoras.
- Eliminar la actual discriminación existente en la promoción de elecciones sindicales para hacer posible que toda organización sindical, legalmente constituida, tenga plena capacidad para promover elecciones sindicales y participar en ellas, y una reforma de la normativa electoral que posibilite que los procesos electorales se realicen con garantías y transparencia, llevando la democracia real a los centros de trabajo
- Modificar la 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.

- Abrir el llamado Diálogo Social a más ámbitos de los estrictamente institucionales. Un diálogo más plural y abierto daría lugar a más y mejores propuestas, dejando paso a organizaciones con suficiente implantación que, como la USO, incrementarían la mayor representación en la toma de decisiones, manifestando el pluralismo de la sociedad, enriqueciendo y ampliando el contenido del mismo.
- Apertura y democratización del diálogo sindical en los procesos de determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas. Aplicación real y efectiva de los acuerdos adoptados en las diferentes mesas de negociación.
- El uso de la digitalización, de las redes sociales y otras tecnologías de la comunicación ha sido la clave para poder hacer llegar la información y el asesoramiento durante el confinamiento domiciliario. Esta forma de trabajar ha de ser desarrollada con planes de trabajo de formación y metodología para dirigirnos específicamente al sector o al colectivo al que queremos llegar.
- 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.
- De manera complementaria a nuestra actividad sindical ordinaria, poner en marcha un nuevo proyecto de teleasesoría que iguale las condiciones de acceso a ella con independencia del lugar de residencia y/o trabajo, del tipo de relación laboral que se tenga con la empresa y del tipo de consulta.
- Continuar fomentando e implantando la organización de la actividad sindical a partir de la planificación y del conocimiento de nuestras realidades y objetivos para poder llevar a cabo una programación efectiva.
- Redoblar nuestros esfuerzos en potenciar la acción sindical en la PYME.

### 3. CONSTRUYENDO FUTURO POR UN ESTADO SOCIAL CON JUSTICIA FISCAL



#### A. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

La educación y el trabajo son hoy dos elementos conformadores de toda sociedad democrática, que están estrechamente vinculados. La igualdad de oportunidades de acceso a la educación facilita el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

Parece evidente que la falta de formación y la capacidad del tejido empresarial van a ser la principal causa de desempleo de larga duración en un futuro no muy lejano. El paro está hoy fuertemente asociado a las carencias educativas que padecen los sectores sociales desfavorecidos. La educación y la formación se han convertido, por tanto, en factores estratégicos para promover el crecimiento económico, el progreso, la competitividad empresarial y el bienestar social de cualquier país.

Existe un amplísimo acuerdo en relación con la preparación para el mundo del trabajo y sobre la necesidad de que exista una continuidad y coherencia entre la enseñanza obligatoria, la formación profesional inicial, el empleo y la formación a lo largo de la vida. Por ello, otro gran reto de los sistemas educativos consiste en garantizar, tras la enseñanza obligatoria, una formación profesional inicial que posibilite la consecución de un empleo cualificado.

Es necesario contar con un sistema educativo que facilite a gran parte de la población acceder a cualificaciones de tipo intermedio. Asimismo, es necesaria una continua revisión de enseñanzas postobligatorias para que vayan más encaminadas a la realidad y necesidad laboral, la innovación, y los avances científicos y tecnológicos.

Es imprescindible invertir en educación y formación para conseguir que la franja de población sin cualificación sea mínima o inexistente y, en cambio, exista un amplísimo sector con cualificaciones medias y una tasa moderada de cualificaciones superiores.

En nuestro país, la educación sigue sometida al constante vaivén político, que se manifiesta en sucesivos cambios de leyes que dificultan la continuidad de políticas educativas aceptadas por el conjunto de la sociedad. El último ejemplo ha sido la tramitación de la LOMLOE (aprobada en diciembre de 2020), segunda reforma parcial de la LOE del año 2006 y octava ley educativa de la democracia. La negociación de la LOMLOE ha sido muy deficiente y se ha llevado a cabo en plena pandemia, demostrando una vez más la dificultad para centrar el debate educativo en términos cooperativos. Este valor social, la cooperación, es imprescindible para alcanzar algún acuerdo básico entre las fuerzas políticas y la comunidad educativa que establezca y consolide, en términos razonables, una ley de educación que pueda ser aceptada por todos y que, al mismo tiempo, se conciba con la suficiente flexibilidad para poder ser adaptada y modernizada a lo largo del tiempo.

La pandemia de covid-19, acontecimiento global tan inesperado como traumático, ha marcado la pauta de la actualidad durante los dos últimos años. El contexto social y político se ha polarizado y crispado, en medio de la gran angustia e incertidumbre causada por los daños materiales y humanos de la pandemia.

En estas circunstancias tan difíciles y dolorosas, el Ministerio de Educación y Formación Profesional promovió la LOMLOE, y aprovechó en beneficio propio, sin contemplaciones, la dificultad de la sociedad para participar en el proceso de tramitación parlamentaria, para movilizarse, para actuar como sociedad civil. También hizo caso omiso a las graves dificultades que la comunidad educativa afrontó para poder sacar adelante el curso escolar 2020-21 y que requería de todos los esfuerzos combinados para culminarlo con éxito, sin entretenerse en cuestiones que, en ese momento, eran secundarias para el profesorado.

La LOMLOE no es la reforma que necesita nuestro sistema educativo. No se ha llevado a cabo en el momento adecuado, ni respetando las formas democráticas y participativas que se esperan de una ley educativa.

En USO afirmamos que la educación es una cuestión de Estado, por lo que no son admisibles políticas que expulsan o excluyan ninguna realidad educativa legítima del sistema, o que supongan un daño para las expectativas de familias y de trabajadores.

Por eso, USO apuesta por crear un espacio común donde convivan todos los profesionales de la enseñanza y sus legítimas reivindicaciones; no es una utopía, es posible porque defendemos que:

1. La escuela más adecuada para una sociedad, plural y democrática como la nuestra, debe ser una escuela también plural, gratuita y universal, que fomente los valores de la tolerancia y la participación.
2. El Estado tiene que fomentar un sistema escolar en el que convivan con naturalidad los centros públicos, concertados y privados (la llamada complementariedad de redes).
3. El Estado tiene la obligación de financiar adecuadamente los centros educativos públicos y concertados. Y esta financiación, respetando la naturaleza e idiosincrasia de cada red de centros, debe cubrir sus necesidades materiales y sus recursos humanos en igualdad de condiciones, pues ambas redes prestan un servicio educativo de igual calidad. Lo dice la propia Ley Orgánica de Educación (L.O.E, 2/2006, última modificación 29/12/2020).

La defensa que la USO hace de la complementariedad de las redes educativas pública-concertada-privada, evitando cualquier forma de exclusividad o exclusión, es su factor diferencial más importante en el contexto sindical actual. USO reniega de cualquier enfrentamiento artificial que nada aporta a la calidad de la enseñanza y distorsiona el debate real.

Cada vez cobra más importancia la formación a lo largo de la vida. La nueva Ley de Formación Profesional que impulsa el Gobierno unifica en un único sistema de FP los dos subsistemas actuales: el dedicado a la formación de los parados y el que va dirigido a los jóvenes que deciden continuar con su formación educativa. El objetivo es que sea una educación de primer nivel, que dé respuesta a las demandas del mercado laboral y responda a los intereses, expectativas y aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida.

Una educación de calidad para todas las personas es imprescindible para lograr los objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible que ha adoptado la Unión Europea y que fueron aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas. Con sus 17 objetivos y 169 metas, está suponiendo un cambio de paradigma en la consideración del desarrollo de nuestro planeta, lo que evidentemente tiene una importante repercusión en el mundo educativo. Sus tres dimensiones (económica, social y medioambiental) tienen por objeto lograr un desarrollo dinámico y sostenible a través de un marco general de actuación cuyo lema, "No dejar a nadie atrás", enraza directamente con los objetivos fundamentales de la educación inclusiva (Sub-

dirección General de Relaciones Internacionales y Asuntos Comunitarios, 2018).

Estamos en una sociedad que demanda más soluciones y menos debates interminables. Es la propia sociedad, y USO, de manera muy especial, los que hemos vuelto a reclamar a políticos y comunidad educativa un Pacto Educativo, los que exigimos que se encuentre el camino para hacerlo y para que, de una vez por todas, se alcance un acuerdo estable que dote al país de un sistema educativo consensuado en sus líneas maestras.

Para ello, USO defiende:

- Hacer nuestros y trabajar por los objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible que ha adoptado la Unión Europea y que fueron aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas, con la finalidad de conseguir una educación de calidad para todas las personas.
- Reivindicar un Pacto Educativo porque en USO siempre hemos entendido que un Pacto de esta naturaleza es un bien necesario, pues el interés que está en juego es de suma importancia. No es propio de un país avanzado económica y socialmente como el nuestro tener un sistema educativo tan poco firme, debilitado continuamente por las mismas polémicas ideológicas.
- Desde USO defendemos el derecho a la educación de todos, tal y como aparece en el apartado "a" del artículo 27 de la Constitución, no lo otorga la Carta Magna sino que simplemente lo reconoce. El derecho a la educación pertenece a las familias, a los padres por ley natural, tal y como establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 26.
- Para USO la educación es un servicio esencial y de interés social y público. Por ello, exigimos que las Administraciones garanticen la efectividad del derecho a la educación, facilitando todos los medios necesarios para su ejercicio.
- USO comparte el objetivo del Gobierno de potenciar la FP entre los jóvenes y ofrecer caminos para la acreditación de la experiencia laboral de las personas trabajadoras. Pero reivindicamos una regulación de la FP dual que permita incorporar a los jóvenes en el mercado de trabajo, ya que presentan una alta tasa de desempleo que llega al 40%.

- Desde USO entendemos que aquellos alumnos que tienen necesidades educativas especiales deben ser la prioridad de cualquier sistema educativo. Sin embargo, no por ello se puede limitar el derecho de sus familias a escolarizar en el centro que consideren mejor para su desarrollo, y en consonancia con el proyecto educativo de su preferencia. Asimismo, defendemos que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones que los demás.
- USO reivindica un sistema universitario de calidad que tenga como uno de sus objetivos acabar con la precariedad laboral que existe en muchas universidades de nuestro país, tanto públicas como privadas.
- Demandamos que la nueva ley de Universidades contemple que los universitarios, al final de su etapa formativa, estén preparados para obtener un empleo de calidad.
- Exigir la igualdad de oportunidades en el acceso a la universidad y la profesión docente e investigadora sea una realidad.
- Desde USO reivindicamos que la futura ley de Universidades sea debatida y consensuada por todos los sectores y agentes implicados; se convierta en una herramienta fundamental para el futuro y el desarrollo sostenible; y se adapte a los múltiples cambios a los que se enfrentan la universidad y la sociedad actual.
- Defendemos el 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.
- Apoyar los procesos de transformación y reindustrialización, a través de la homologación, reconocimiento y certificación de competencias y cualificación profesionales.

Es este un sector que ha respondido, a través de sus profesionales, de manera ejemplar durante lo más duro de la crisis sanitaria producida por el coronavirus; y sigue haciéndolo, a pesar de las precarias condiciones laborales en las que en muchas ocasiones realizan su trabajo: altas tasas de temporalidad y jornadas interminables.

Sin haberse recuperado el sector sanitario de los recortes realizados durante la anterior crisis económica, ha tenido que afrontar una pandemia sin precedentes con menos recursos humanos y materiales, especialmente durante los momentos más duros de la crisis sanitaria provocada por el covid-19.

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, la falta de reposición de efectivos y 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, como se ha puesto de manifiesto durante la pandemia producida por el covid-19.

Según la Estadística de Profesionales Sanitarios Colegiados del Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de profesionales sanitarios colegiados en España se situó en 903.946, un 2,9 % más que en el año anterior.

El colectivo mayoritario fue el de enfermería (35,96 % del total), seguido de médicos (30,5 %) y farmacéuticos (8,5 %).

Con los datos extraídos de la “Encuesta sobre la situación de la profesión médica en España”, promovida por el Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos (CGCOM) a finales de 2019 nos encontramos con que más del 36% de los profesionales médicos que trabajan en el sistema sanitario público no tiene plaza fija, de los cuales el 55,4 % lleva más de 6 años sin conseguir una plaza mediante concurso oposición, confirmando la dura realidad de unos profesionales que encadenan contrato tras contrato, lo que ha hecho que la UE nos dé reiterados toques de atención sobre las altas tasas de temporalidad.

La situación con la que afrontamos la crisis sanitaria al inicio de 2020 está precedida por unos hospitales españoles que contaban, a 31 de diciembre de 2018, con un total de 158.292 camas, de las cuales 92.357 pertenecían al Sis-



## B. SANIDAD UNIVERSAL

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 sobre la reducción de las desigualdades.

GASTO SANITARIO PÚBLICO 2009-2019	Variación interanual									
	10/09	11/10	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16	18/17	19/18
Fuente: Ministerio de Sanidad										
Servicios hospitalarios y especializados	-0,6	2,0	-2,7	-3,5	1,6	8,1	1,1	2,5	3,2	6,0
Servicios primarios de salud	-1,4	-4,2	-7,1	-3,3	-0,9	3,4	2,1	2,3	6,5	6,8
Servicios de salud pública	-34,1	-1,5	-6,4	-3,0	-1,9	1,3	11,6	1,3	1,7	5,2
Servicios colectivos de salud	-5,7	2,6	-0,5	0,5	-12,6	8,2	-4,1	2,4	0,9	8,2
Farmacia	-0,5	-8,2	-11,8	-3,4	-0,6	0,9	3,5	3,4	2,5	2,5
Traslado, prótesis y ap. terapéuticos	4,1	-1,1	-10,3	-9,2	8,8	-1,8	0,4	1,8	1,0	4,8
Gasto de capital	-11,0	-31,3	-28,9	-20,3	-4,8	19,0	-7,9	19,2	17,7	1,1
<b>TOTAL CONSOLIDADO</b>	<b>-1,7</b>	<b>-2,1</b>	<b>-5,7</b>	<b>-3,7</b>	<b>0,4</b>	<b>6,1</b>	<b>1,5</b>	<b>2,9</b>	<b>3,7</b>	<b>5,5</b>

tema Nacional de Salud (SNS), según el Catálogo Nacional de Hospitales del Ministerio de Sanidad. En cuanto al Sistema Nacional de Salud, el número de camas ha pasado de 88.170 en 2007 a 92.357 en 2019. Entre 2013 y 2019, el número de camas en hospitales se ha reducido un 3%.

Según datos de 2019 por CCAA, el número de camas en hospitales con el que tuvimos que afrontar la crisis estaba liderado por Cataluña, seguida de Aragón, Castilla y León, Asturias y Galicia. Sin embargo, esto cambia notablemente si solo consideramos las que pertenecen al Sistema Nacional de Salud. En este caso, Cataluña pasa al último lugar, y Aragón encabeza la lista. Se pone así de manifiesto la relación entre el total de camas y aquellas que pertenecen a la Sanidad Pública.

Solo en Ceuta y Melilla el 100% de las camas están en hospitales públicos, seguidas de Castilla-la Mancha y Extremadura. Es especialmente llamativa la alta dependencia de Cataluña con respecto al sector privado (concertado).

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 de hacerlo efectivo por todos los poderes públicos.

El gasto público en sanidad se vio afectado durante los años de la anterior crisis, no empezando a recuperarse hasta 2015.

Es necesario implementar el conjunto del gasto; pero, desde la USO, reivindicamos la importancia de hacerlo especialmente en la atención primaria, dada su escasa participación en la totalidad del gasto (por debajo del 15%); y debe hacerse un esfuerzo adicional por mantener estos servicios en los ámbitos rurales y que no tienen acceso a los grandes complejos hospitalarios.

En defensa de una sanidad universal y gratuita, el 12º Congreso Confederado de la USO manifiesta:

- Que 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 las personas 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, incrementando las partidas presupuestarias, especialmente las dedicadas a la atención primaria en los centros de salud, y garantizando una mejor distribución entre las

GASTO SANITARIO PÚBLICO 2010-2019	Miles de euros / Porcentaje sobre el total									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fuente: Ministerio de Sanidad										
Servicios hospitalarios y especializados	38.018.165	39.803.494	38.742.875	37.403.995	38.006.893	41.101.222	41.566.939	42.618.425	43.977.965	46.630.856
	56,2	58,6	60,5	60,6	61,4	62,5	62,3	62,1	61,8	62,2
Servicios primarios de salud	10.575.786	10.136.827	9.419.742	9.107.243	9.023.371	9.330.302	9.527.870	9.750.694	10.387.423	11.094.292
	15,2	14,9	14,7	14,8	14,6	14,2	14,3	14,2	14,6	14,8
Servicios de salud pública	765.780	754.220	705.665	684.487	671.571	680.105	759.152	769.162	782.137	823.096
	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1
Servicios colectivos de salud	1.931.852	1.981.638	1.971.308	1.980.404	1.731.392	1.872.833	1.796.322	1.839.405	1.856.195	2.008.880
	2,8	2,9	3,1	3,2	2,8	2,8	2,7	2,7	2,6	2,7
Farmacia	13.370.109	12.269.035	10.825.083	10.456.329	10.388.543	10.483.275	10.849.074	11.222.994	11.505.563	11.787.697
	19,3	18,1	16,9	16,9	16,8	15,9	16,3	16,4	16,2	15,7
Traslado, prótesis y ap. terapéuticos	1.411.811	1.396.472	1.253.160	1.138.145	1.238.410	1.216.171	1.221.192	1.242.634	1.254.975	1.315.831
	2,0	2,1	2,0	1,8	2,0	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8
Gasto de capital	2.368.565	1.628.104	1.156.938	921.911	877.715	1.044.203	962.206	1.146.973	1.349.694	1.364.426
	3,4	2,4	1,8	1,5	1,4	1,6	1,4	1,7	1,9	1,8
<b>TOTAL CONSOLIDADO</b>	<b>69.442.069</b>	<b>67.969.789</b>	<b>64.074.771</b>	<b>61.692.514</b>	<b>61.937.896</b>	<b>65.728.111</b>	<b>66.682.755</b>	<b>68.590.288</b>	<b>71.113.952</b>	<b>75.025.058</b>

CCAA, alcanzando al menos, la media de los países de la UE respecto al PIB.

- Que desde la concepción del ser humano y su dignidad que la USO proclama, rechazamos con especial empeño cualquier intento de 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 otra iniciativa discriminatoria e injusta.
- Que 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.
- Que 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; y con una dimensión de la sanidad transversal que se manifieste en políticas sociales y laborales.
- Demandamos que la sanidad pública debe ser más efectiva y debe llevarse un control estricto en listas de espera quirúrgica, plazas de asistencia hospitalaria, aglomeración en servicios de urgencias e inmediatez de pruebas diagnósticas; y que se optimice la coordinación con los servicios de atención social.
- Exigimos también la urgente ampliación de las coberturas a las nuevas técnicas dentro de las especialidades de odontología, oftalmología y otorrinolaringología. 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.
- La necesidad de una completa atención, tras las situaciones de estrés y riesgo

emocionales como consecuencia de la pandemia, al cuidado de la salud mental de los ciudadanos. Salud mental que debe incluir nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Estas situaciones de riesgo psicosocial nos afectan a cómo pensamos, sentimos y actuamos frente a la vida.

El cuidado de la salud mental nos ayuda también a determinar cómo manejamos el estrés, relacionarnos con los demás y tomar decisiones. La salud mental es importante en todas las etapas de la vida, desde la infancia y la adolescencia hasta la edad adulta.

- Que 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 de número de pacientes/personal/día a la media recomendada por la Organización Mundial de la Salud.

### **C. SERVICIOS PÚBLICOS, GARANTÍA DEL ESTADO SOCIAL Y DE MEJOR CALIDAD DE VIDA**



La máxima de cualquier sociedad debe ser la atención y protección a cada uno de sus ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación ni de privilegios, a través de las estructuras de un Estado del Bienestar robusto. El modelo de servicios públicos que USO defiende debe estar por encima de intereses y ciclos económicos. Los servicios públicos deben ser una prioridad presupuestaria incuestionable, no sujetos a los vaivenes de las diferentes críticas ni a convertirse en moneda de cambio política.

Para ello, USO defiende que:

- Las distintas Administraciones deben garantizar la calidad de los servicios públicos esenciales y un acceso a ellos en



pie de igualdad, que no dependa de aspectos económicos o territoriales. Estos servicios públicos no pueden ser objeto de recortes, desmantelamiento ni privatización.

- Las Administraciones deben cubrir mediante los servicios públicos los derechos básicos de toda la población. Esto supone una prestación universal de educación, sanidad, Administración de Justicia, servicios sociales, seguridad pública, infraestructuras y transportes, acceso a la vivienda, ayuda a la dependencia, protección a la familia y consumo.
- La calidad de estos servicios públicos debe ser óptima. Para ello, en todo momento tiene que estar asegurada una financiación suficiente para cubrir su sostenibilidad, eliminando duplicidades y contando con mecanismos de gestión eficaces.
- Los servicios públicos tienen que ser permanentes y uniformes. Por ello, debe apostarse por el empleo público u otros modelos social y administrativamente compatibles, pero que en todo momento fomenten el empleo estable.
- Las plantillas de los diferentes estamentos de la Administración, agencias, entes o cualesquiera otras fórmulas utilizadas deben estar dimensionadas y ajustadas al servicio que debe prestarse en todo momento. Esta relación de puestos de trabajo debe anexar un análisis exhaustivo de las necesidades a cubrir por picos estacionales de trabajo o por las consabidas y obligadas bajas periódicas. No es admisible una temporalidad superior al 5% en una entidad pública ni por el perjuicio a la estabilidad del empleo ni por la evidente pérdida de la calidad del servicio que provocan las rotaciones de personal.
- La Administración debe ser moderna y eficaz. Para ello, es obligada la digitalización de sistemas y equipos, que permita un trabajo más ágil y riguroso de la plantilla, y una mayor accesibilidad y transparencia a la ciudadanía. Digitalizar la Administración no puede suponer en ningún caso dejar de prestar atención presencial y personalizada en los servicios o a los colectivos que así lo requieren igualmente, esta digitalización debe ir acompañada de una regulación del teletrabajo como forma natural de funcionamiento, no solo como una solución de urgencia para casos excepcionales, como ha sido la pandemia provocada por el covid-19.

Las Administraciones deben facilitar el acceso de su personal a esa modalidad de trabajo, sin que esto suponga un menoscabo en cuanto a condiciones laborales con respecto al trabajo presencial.

- Todas las Administraciones son responsables de la contratación directa de su personal y de los servicios que, mediante licitaciones o contratos menores, externalicen. Desde USO exigiremos el cumplimiento escrupuloso de la Ley de Contratación Pública y denunciaremos sus limitaciones hasta conseguir que toda contrata cumpla con los derechos y deberes mínimos de su sector; que esté al corriente de pagos y obligaciones con la Seguridad Social y Hacienda; y que aplique legalmente las subrogaciones. Igualmente, a la Administración le pedimos que, en caso de colisión de intereses, obligue a la aplicación de la condición más ventajosa para la plantilla. En el caso de incumplimientos manifiestos, la Administración es responsable de rescindir cuanto antes el contrato con la empresa y salvaguardar el empleo ligado al servicio a través de un nuevo contrato.
- En la defensa de los servicios públicos, son muchos los movimientos o plataformas ciudadanas que promueven acciones concretas o reivindicaciones sostenidas en el tiempo. USO podrá sumarse a cualquiera de ellos si compartimos una o varias demandas, siempre que las plataformas no contravengan algunos otros de nuestros principios y en el caso de que no suponga la pérdida de identidad del sindicato por fusión o absorción, explícita o implícita, de nuestras siglas.

## **D. PROTECCIÓN SOCIAL**

### **Ingreso Mínimo Vital**

La pandemia ha acelerado por fin la aprobación de una demanda histórica de la USO, la Renta Social Mínima, llamada ahora oficialmente el Ingreso Mínimo Vital. Este ingreso cumple con algunos de los preceptos defendidos desde USO, pero no ha supuesto el factor de corrección de la desigualdad y de lucha contra la exclusión y la pobreza que propugnábamos.

En este sentido, USO no busca que sea una ayuda asistencial, sino que ayude a sus beneficiarios a salir de la situación de exclusión social y pobreza. Además, pedimos una mayor agili-

dad y coordinación entre las Administraciones para que una ayuda que pretende sentar una base común no penalice a quienes recibían, de forma desigual, prestaciones similares previas.

- Los perceptores de salarios sociales u otras formas similares que sean incompatibles con el IMV no pueden quedarse durante meses sin ingresos por la falta de coordinación entre sistemas administrativos de diferente ámbito competencial.
- El IMV es una renta básica, común a todo el Estado. Esto no implica que no puedan existir otras ayudas o complementos de ámbito autonómico o local con fines específicos o correctores, como, por ejemplo, ayudas al alquiler, becas-comedor, transporte escolar...
- El importe fijado en la ley que regula el IMV debe actualizarse periódicamente y cumplir siempre con los mínimos necesarios para que sus perceptores no estén en riesgo de pobreza. Eurostat fija el umbral de riesgo de pobreza en el 60% de la media de los ingresos por unidad de consumo de las personas.

## IMV y umbral de pobreza

La renta media por unidad de consumo se situó en 2020, con datos oficiales del INE, en 18.116 euros anuales. Un 60% supone 10.869,60 euros; lo que, distribuido de forma mensual, sitúa el umbral de la pobreza del hogar medio en 905,80 euros, siguiendo las pautas de Eurostat. En cuanto a la renta media por persona, en 2020 fue de 12.292 euros anuales. El 60% de este monto es 7.375,20 euros; 614,60 euros mensuales.

Sin embargo, es muy desigual la renta por persona en función del tipo de hogar, siendo esta renta por persona notablemente más baja cuando en el hogar hay menores a cargo y, mucho más, si ese hogar es monoparental.

El fin último del IMV no es la supervivencia de las familias, sino un impulso para no caer en la pobreza severa y la exclusión social. Los menores deben requerir una atención especial para contar con oportunidades y herramientas que les permitan salir de la espiral de pobreza a la que se verían abocados si únicamente se pretende cubrir el expediente de supervivencia.

Así, la determinación de cuantías, tal y como ha quedado establecida, debe decretarse en función de ese umbral de pobreza (la cuantía aprobada para 2021 es de 469,93 euros mensuales,

144,47 menos del 60% de la media personal) y establecer los complementos en función de si los miembros adicionales en la unidad de convivencia son menores de edad o dependientes, o si están facultados para optar a un trabajo remunerado que les permita abandonar la dependencia económica del IMV.

En ese sentido, desde USO proponemos corregir: “para la unidad de convivencia, la cuantía anterior (469,93 euros) incrementada en un 30% por miembro adicional, a partir del segundo, con un máximo del 220%”, así como “la cuantía señalada en el punto anterior se incrementa con un complemento del 22% del importe anual de las pensiones no contributivas, dividido entre doce, cuando se trate de unidad de convivencia monoparental”.

Compartimos el espíritu de ambos puntos, mas deben estar adaptados a la realidad y actualizarse posteriormente también según un indicador fiable. Así, proponemos:

- Para la unidad de convivencia formada por dos adultos, el 60% de la renta media por unidad familiar (dato de referencia actual, 905,80 euros mensuales).
- Por cada miembro adicional menor de edad, dependiente o menor de 25 años que esté cursando estudios reglados, la cuantía se incrementará en un 30% en el caso de una unidad de convivencia formada por dos adultos.
- En el caso de las familias monoparentales, por cada menor de edad, dependiente o menor de 25 años que esté cursando estudios reglados, la cuantía se incrementará a tenor de la media de renta por persona. Es decir, el 60% de la renta media por persona (dato de referencia actual, 614,60 euros mensuales).

## Planes de inclusión sociolaboral

El Ingreso Mínimo Vital no puede tener en ningún momento un espíritu asistencial, sino de inclusión activa. Por ello, debe desarrollarse una ley de acompañamiento que no limite el IMV a unas cuantías y plazos, sino a la salida de los perceptores del riesgo de pobreza.

El IMV debe transaccionarse a otras regulaciones, principalmente a la que legisla los planes de empleo y formación.

Esta debe contemplar como destinatarios preferentes a los perceptores del IMV, con una formación para el empleo que no solo capacite



profesionalmente, sino que dé acceso a puestos de trabajo ofertados desde los Servicios Públicos de Empleo, con la necesaria coordinación entre Administraciones.

Además de la formación para el empleo, se dotará a los perceptores del IMV de competencias básicas digitales que les permitan salvar esta nueva brecha de exclusión laboral y social.

## Personas en desempleo

Tras una senda descendente del paro en los últimos 5 años, y si bien ya en 2019 se dio una desaceleración en la bajada del número de parados, se produce un punto de inflexión en 2020, ya que a vuelve a incrementarse la tasa de paro por encima de la existente en 2018, con una media de parados en 2020 que superó los 3,5 millones de personas (según la EPA).

Así, al finalizar 2020, ocupábamos la segunda posición en el ranking de tasa de paro de la UE, con un 15,53 %, siendo solamente superados por Grecia, con el 16,3 %, y prácticamente duplicando la tasa de la eurozona, que finalizó 2020 con el 8,1%.

Al analizar el desempleo en función de la edad y sexo de las personas desempleadas, comprobamos que la tasa de paro es siempre mayor en las mujeres en todos los grupos de edad. Y cuanto más joven, más difícil es encontrar empleo. Ello también guarda relación directa con el alto grado de fracaso escolar y falta de competencias y cualificaciones profesionales en los menores de 19 años. Las altas tasas de paro de nuestra juventud nos muestran las dificultades de acceso al empleo. Solo a partir de los 30 años deja de ser inferior al 20%.

Desde la USO, queremos denunciar la situación de los llamados parados de larga duración, que, a pesar de la aparente mejoría de los datos, se han incrementado y ello no es solo achacable a la pandemia, sino a la falta de actuaciones eficaces para evitar que se produzca esta situación.

En el segundo trimestre de 2020 el número total de parados que llevan más de un año en esta situación era de 1.142.300, en el mismo trimestre de 2021 (siempre utilizamos datos EPA) alcanzó 1.735.600, eso a pesar de que estamos iniciando la recuperación, esto supone un incremento 593.300 en un año. La gran mayoría de ellos, más de cuatrocientos mil, han cumplido su primer año en el desempleo.

Una de las posibles causas, de esta situación y que desde la USO venimos reclamando que

se solucione, es la pérdida de asignación del sector de actividad al superar el año en el desempleo. Esto hace que, si no encuentras un empleo en el primer año, las dificultades para encontrarlo se multiplican, al no estar la persona desempleada, asignada un determinado sector de actividad. El paro de larga duración se enquista e incrementa con facilidad, esta es una lacra que los gobiernos deben acometer con urgencia.

Otra cuestión que queremos poner de manifiesto es la alta concentración de parados en el sector servicios, ello se corresponde con algo que, desde la USO, venimos diciendo que hay que cambiar: necesitamos más personas trabajadoras mejor formados, con nuevas competencias vinculadas a la digitalización. No podemos seguir con la alta dependencia del sector servicios y con trabajos de baja cualificación, bajos salarios y con una alta temporalidad, muy ligada a la estacionalidad propia del sector.

Por todo esto, es necesario que el conjunto de Administraciones Públicas ponga los medios necesarios para facilitar el acceso al empleo. El trabajo es una fuente básica de los ingresos de las personas necesaria para la subsistencia, pero 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 y que afectan a su dignidad y desarrollo como ser humano.

El 12º Congreso Confederado de USO reivindica:

- Que es imprescindible 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.
- Modernizar los Servicios Públicos de Empleo y dotarlos de los medios humanos y materiales necesarios para una adecuada y pronta atención a las personas desempleadas, tanto en la búsqueda de empleo como en la gestión eficaz de las ofertas de empleo y las prestaciones.
- Que es necesario un plan de choque dirigido a la formación y adquisición de nue-

vas competencias profesionales adecuadas y actualizadas a las necesidades de las empresas que permita la reincorporación al mercado laboral de las personas trabajadoras en paro de larga duración.

- Mejorar la gestión de la prestación por desempleo y suprimir la necesidad de optar, si se aprueba una nueva prestación, sin haber agotado la anterior, entre continuar con el cobro de la prestación antigua (por el periodo que le restaba y las bases, porcentaje y topes que le correspondían) o percibir la prestación que han originado las nuevas cotizaciones desde que se suspendió la prestación anterior. Las prestaciones no agotadas se deben acumular a la nueva que se pueda generar, manteniendo el máximo de 2 años.

### Por el derecho a una vivienda digna

El acceso a una vivienda digna y adecuada recogido en la Constitución Española, en su artículo 47, cada vez está más lejos de materializarse. La descompensación entre salarios y precios inmobiliarios, así como la falta de una política decidida por los alquileres, hacen del acceso a la vivienda uno de nuestros grandes problemas sociales.

La legislación extraordinaria de la pandemia redujo los desahucios practicados en 2020 en un 45,6%. Aun así, 29.406 personas fueron expulsadas de sus hogares por impagos (21.145 estaban en régimen de alquiler; 6.915 proceden de embargos o ejecuciones hipotecarias).

Es una cifra coyuntural, que esconde un problema latente que resurgirá con el fin de estas medidas más restrictivas. De hecho, sí subieron, por primera vez desde 2012, las ejecuciones y embargos presentados: un 17,5%. La inmensa mayoría fueron registrados en el segundo semestre, cuando más se notaron los efectos de meses sin ingresos en muchas familias.

Mientras tanto, muchos de los bancos rescatados con dinero público siguen atesorando miles de inmuebles ociosos.

Desde USO, proponemos:

- Una legislación más social en materia de vivienda con alternativas razonables que protejan situaciones personales de exclusión social, desestructuración o desarraigo familiar.
- Un consenso político para una reforma estructural de la Ley Hipotecaria que re-

coja la jurisprudencia protectora del consumidor y sea más garantista ante otras posibles especulaciones financieras o renegociaciones, especialmente si se trata de las hipotecas para primeras viviendas.

- La dación en pago en casos de créditos inasumibles cuando las causas objetivas no sean imputables al prestatario. Cuando esta dación en pago sea la vivienda habitual, facilitar el acceso al alquiler de carácter social.
- Reformular la Ley de Arrendamientos Urbanos para que regule los precios del alquiler y se garantice un régimen de alquiler más estable.
- Crear más vivienda social mediante iniciativas de las Administraciones, como reservar más suelo urbano únicamente para este fin o exenciones fiscales a promotoras que participen en programas de vivienda con fines sociales.
- Regular de forma más explícita e imperativa que el Gobierno, a través de la SAREB ponga a disposición de las Administraciones autonómicas y locales las viviendas que forman parte de ella, y así aumentar el parque de viviendas destinadas a alquiler social o a cubrir situaciones de emergencia.
- Penalización fiscal a las viviendas de entidades financieras y empresas del sector inmobiliario retenidas para especular con el stock.

### Respuesta a la dependencia

La Ley de Dependencia continúa careciendo de dotación presupuestaria suficiente, con un tapón inicial por la falta de personal para la evaluación y reconocimiento de expedientes. La pandemia solo ha agudizado la situación de miles de dependientes en España, pero no era la causa de que, 15 años después de su promulgación, no haya alcanzado aún su desarrollo y cientos de personas fallezcan antes de recibir la evaluación o la prestación, aun con el derecho reconocido.

El segundo gran problema, además de la falta de personal administrativo, radica en lo que viene después del reconocimiento de algún grado de dependencia. La red de residencias públicas o sostenidas con fondos públicos se ha demostrado insuficiente ante la demanda creciente de plazas por el envejecimiento de la población. Sin embargo, la pandemia sí ha puesto al des-



cubierto una creciente especulación mediante fondos de inversión opacos en un sector dedicado al bienestar social, no a la maximización de beneficios.

Desde USO, exigimos que se regule de forma más restrictiva la concesión de licencias a centros asistenciales, estableciendo unos parámetros de transparencia más estrictos que permitan un control constante de que se está cumpliendo con un trato digno a los usuarios y sus plantillas.

En este sentido, si algo más ha evidenciado la pandemia es la falta de personal sociosanitario para cubrir todas las necesidades del sector. Las condiciones laborales siguen siendo muy precarias. Es un sector eminentemente feminizado, con jornadas parciales y condiciones laborales y salariales muy precarias, reguladas, en su mayoría, por un único convenio sectorial. El sector sociosanitario engloba a residencias de ancianos, centros de día y servicios de atención a personas dependientes. Realizan labores higiénico-sanitarias a las que hay que sumar las de acompañamiento, limpieza, cocina, etc. Este sector, como servicio a la sociedad, requiere un reconocimiento real, más allá de los olvidados aplausos del pasado reciente y debe ser prioritario en la acción sindical.

Algunas propuestas de la USO para dignificar las condiciones laborales y las asistenciales pasan por:

- Dignificación de sus salarios y la mejora de sus condiciones laborales.
- Una dotación presupuestaria suficiente para la aplicación de la ley.
- Promover la inclusión de entidades sociales y empresas de economía social y solidaria en el modelo asistencial.
- No permitir la entrada, en un sector que forma parte de los pilares del Estado del Bienestar, de empresas o corporaciones que no cumplan con la esperada Ley de Diligencia Debida, que se detalla en el punto correspondiente de este documento.
- Legislar de nuevo a favor de la figura de las personas cuidadoras, perjudicada por la supresión de las cuotas a la Seguridad Social para las personas no profesionales.
- Eliminar los criterios por los que se establecen revisiones a la baja en un proceso de evaluación que ha dejado sin ayuda a miles de personas con dependencia moderada.

- Articular un sistema para situaciones de urgencia que permita garantizar los cuidados paliativos y reforzar los servicios domiciliarios al respecto.
- Reivindicar la equiparación de las ratios de personal para los servicios de atención a la dependencia, e instituciones sociales y en el domicilio. Estos servicios financiados con fondos públicos no pueden generar desigualdad en el trato a usuarios y las condiciones de su personal.
- Garantizar el cumplimiento de la ley PRL, tanto en la evaluación de los riesgos, como en la dotación de los equipos y materiales para su cumplimiento.

## **E. DEFENSA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES**



Nuestra convivencia social se asienta en un pilar fundamental: nuestro Sistema Público de Pensiones, un sistema público de seguridad y protección social de reparto solidario e intergeneracional. Este imperativo de solidaridad intergeneracional desde la USO lo concretamos en algunas cuestiones de fondo:

- La defensa a ultranza de nuestro Sistema Público de Pensiones implica: su mejora, su viabilidad y su extensión universal. Un sistema que garantice unas pensiones dignas, unas prestaciones sociales solidarias y suficientes, y que responda al mandato constitucional.
- Por ello, la USO reitera su posición de defensa del Sistema, tan constantemente amenazado y agredido, así como de oposición frontal a las tentativas de recortes y de privatización que pudieran quebrantar los supuestos máximos de equidad y redistribución social y también el mantenimiento de la Caja Única de la Seguridad Social.
- Rechazamos de manera expresa cualquier imposición de Planes de Pensiones Privados, especialmente los Planes de Empleo y aquellos que afectan a los empleados públicos; que detraen de sus nóminas, sin consentimiento las aportaciones de los empleados y empleadas, 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.

- Las prestaciones complementarias deben ser voluntarias para la ciudadanía, tal y como establece el texto constitucional, que legítimamente quiera acudir a ellas, pero nunca impuestas por aquellos que quieren hacer un negocio con la imposición de planes de pensiones colectivos.

La USO reafirma que lo que sostiene toda la protección social de un país es el empleo acompañada de una justa y equitativa distribución de la riqueza. 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 están 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 podrá acceder a dicha cuantía.

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.

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.

Es evidente que existe un desafío demográfico no solo para el futuro del sistema de pensiones, sino para mantener los niveles de ocupación necesarios: cada vez habrá más jubilados que, en virtud de una mayor esperanza de vida, per-

cibirán la pensión durante más años, y cada vez habrá (de no cambiar la tendencia demográfica) menos personas contribuyendo al sistema con sus cotizaciones, todo ello derivado de un fuerte descenso en la natalidad, lo que nos llevará a la necesidad de importar mano de obra.

Por tanto, ante los anuncios de reformas dirigidas fundamentalmente a frenar el gasto, parece razonable trabajar más en generar ingresos, ya que el incremento del gasto parece ralentizarse.

Estos ingresos han caído como consecuencia de la pérdida de empleo y de las horas de trabajo por las que se cotiza. Es sobre esto en lo que habría que centrar los esfuerzos y no tanto en ver cómo recortamos el valor de las pensiones: no olvidemos que más de 60% de ellas están por debajo del actual SMI.

Solo desarrollando políticas que generen más empleo, empleo de calidad con alta cualificación y consecuentemente más y mejores salarios, se podrán recuperar los niveles de empleo previos a la anterior crisis de la que no hemos acabado de recuperarnos, agravada por la crisis derivada del covid-19, y se podrían sanear las cuentas con las que financiamos nuestras pensiones.

Junto a esta mejora en el empleo, necesitamos “Blindar nuestras Pensiones”, como defendemos con las organizaciones que conformamos la Mesa Estatal por el Blindaje de las Pensiones Pro-Referéndum de las pensiones (MERP), en el marco de la Constitución y la legalidad vigente. Es 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 garantizados ni la actualización ni la suficiencia económica de las mismas. No debería existir ninguna pensión por debajo del SMI. La USO hace suya la propuesta de la Federación Europea de Jubilados y Personas Mayores (FERPA) del establecimiento de una pensión mínima europea, por encima de la línea de la pobreza.

Por todo ello, el 12º Congreso Confederado de la USO considera que, entre las propuestas que pueden contribuir a mejorar y dar estabilidad a nuestro sistema público de pensiones, 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: un destope 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 la del régimen general.
- Reducir la cotización empresarial por formación e implementar con ello las contingencias comunes.
- Asegurar, 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.
- Contemplar la posible financiación adicional al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, en un futuro próximo, vía impuesto sobre las transacciones financieras y la denominada “tasa Google”.

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 decaje respecto al resto de la vida laboral.

- Cautelar el uso abusivo de los ERE y de las prejubilaciones.
- Imputar a los PGE los denominados gastos impropios del Sistema, entre los que se encuentran los gastos del personal que tiene a su cargo los Servicios de la Seguridad Social.

Otras cuestiones estructurales del sistema

- Preservar por ley la garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas, lo que implicaría incrementar las pensiones con la previsión de IPC y la correspondiente cláusula de revisión, en el supuesto de que dicha previsión sea inferior al IPC real.
- 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.
- 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.
- 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.
- Restablecer la edad ordinaria de jubilación a los 65 años, garantizando un poder adquisitivo que asegure unas condiciones de vida digna.

## F. FISCALIDAD

El sistema impositivo es la base del sostenimiento de cualquier sociedad moderna y solidaria, y está íntimamente entrelazado con el rol que queremos que cumpla el Estado. No podemos olvidar que cualquier medida que queramos adoptar para mejorar los servicios que reciben los ciudadanos 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 repensar el esfuerzo que debemos realizar para sostener el modelo de Estado Social que queremos tener, estable-

ciendo unas reglas claras y eficaces para repartir dicho esfuerzo entre todos los ciudadanos, evitando legislaciones que permitan la elusión fiscal y persiguiendo el fraude.

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 financian 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.

La USO considera que los principios que deben regir el sistema tributario español en la actualidad deben ser 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 existen independencia y libertad frente al exterior sin asumir nuestra responsabilidad en el pago de nuestros gastos. Es importante, por ello, que no se sostengan gastos superfluos e innecesarios y, por tanto, saber priorizar en las personas, especialmente en épocas de crisis, donde el Estado tiene que ser especialmente sensible para que nadie se quede sin acceso a los servicios y necesidades básicas y esenciales.

**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 y justicia:** El esfuerzo debe recaer sobre todos los ciudadanos, 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.

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, como en el de Sociedades.

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 defraudación.

La USO considera que es necesario emprender reformas fiscales y tributarias para mejorar la suficiencia recaudatoria y la eficiencia del sistema fiscal, así como analizar las figuras tributarias para adaptarlas al contexto económico actual derivado de la crisis sociosanitaria ocasionada por el Covid-19, y realizar ajustes en impuestos ya existentes para mejorar su eficacia.

Con este 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 algunas de estas reformas en los siguientes impuestos:

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 marginales a un tramo ligeramente superior a la media de la OCDE, en el entorno del 45%.
- Establecer el mínimo exento de tributación y de retenciones por rentas de trabajo en el valor del salario mínimo interprofesional.
- Incentivar la vivienda en alquiler. Para ello, adecuar la tributación del arrendador y la desgravación del arrendatario.
- 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.

### **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.
- Desarrollar, coordinadamente a través de la UE, el G-20, la OCDE y las instituciones financieras multilaterales, una tasa mundial mínima para las empresas transnacionales por importe del 25 % del total de los beneficios. Dicho acuerdo debería incluir el compromiso de definir un mínimo tributario efectivo sobre el nominal para su ingreso en el país donde se realiza efectivamente la actividad comercial, financiera o productiva, limitando las deducciones y reducciones, a fin de evitar la competencia desleal entre los distintos países.

### **Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)**

- Revisar a la baja los tipos de determinados bienes y servicios. Así, por ejemplo, el transporte público colectivo tendría el tipo súperreducido, o los productos sanitarios e higiénicos, el reducido.
- Aplicar el tipo superreducido a los bienes que son esenciales para el mantenimiento de unas mínimas condiciones de vida: electricidad, gas y agua.
- Reducir el IVA general para impulsar la demanda interna y, especialmente, en aquellos sectores que se han visto más afectados por la pandemia, como la hostelería, la restauración, pequeño comercio, etc.

### **Lucha contra el fraude**

La Plataforma por la Justicia Fiscal, de la que USO forma parte, recuerda que España es el

cuarto país con más desigualdad social de toda la eurozona. Nuestro país está, además, cuatro puntos por debajo de la media europea en inversión social, y siete puntos por debajo en cuanto a presión fiscal. El fraude fiscal en España es mucho mayor que la media europea. Si aumentara la presión fiscal a las grandes fortunas en línea con la eurozona y se redujera la dimensión del fraude fiscal a la media europea, contaríamos con 80.000 millones de euros más en las arcas públicas.

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

- Aumento de los recursos humanos y materiales disponibles para la lucha contra el fraude por parte de la Agencia Tributaria.
- Efectuar un plan especial de inspección de carácter continuo de los representantes políticos, de sus partidos, de organizaciones sindicales y empresariales. No se podrá acceder a fondos públicos por parte de estas organizaciones si hay un expediente sancionador o no están al corriente de las obligaciones tributarias.
- Efectuar un seguimiento patrimonial especial por la AEAT de las personas encausadas por presuntos delitos de corrupción o fraude fiscal.
- Potenciación de la revisión tributaria de las operaciones vinculadas para evitar la deslocalización internacional de bases imponibles.
- Reforzar 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, cargos públicos o 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 CC.AA. 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 entor-

no de la UE, así como 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 resulten en la entrada efectiva en prisión para los defraudadores 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.

### 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 de los ciudadanos en función de su lugar de residencia.

### Por una fiscalidad 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 un antagonismo 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 Estado miembro puede tener una fiscalidad independiente, si bien es cierto que hay límites muy precisos dependiendo de determinados parámetros macroeconómicos (déficit, deuda pública, etc.). En la UE, 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.

A pesar del fracaso de implementar el Impuesto sobre las Transacciones Financieras -siquiera por el sistema cooperación reforzada entre once de los Estados miembros, por lo cual España lo ha terminado aplicando por su cuenta-, la emisión de Eurobonos en forma de Deuda Pública Europea para financiar en parte el Plan de Recuperación y Resiliencia (Next Generation EU y demás fondos) supone, por primera vez en la historia comunitaria, un compromiso inédito que apunta a reformas en la gobernanza económica europea de responsabilidad fiscal común. El debate sobre una nueva era en la política fiscal, para cuyo futuro se necesita una hoja de ruta compatible con los desafíos de las transiciones digital y climática, es inexorable y debe abrirse paso.

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 empresas transnacionales y de las cadenas de valor, evitando que se utilicen dichos precios arbitrariamente para realizar ingeniería fiscal.



## 4. CONSTRUYENDO FUTURO LUCHANDO POR LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN



### A. IGUALDAD DE GÉNERO

Tras muchos años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la puesta en marcha del Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a día de hoy nos encontramos con que las mujeres siguen sufriendo una desigualdad que se manifiesta con evidencia en el ámbito laboral, en forma de precariedad, menor salario y mayor dificultad de acceso, entre otras cuestiones.

Asímismo, otras iniciativas legislativas, como el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, están aún en fase de desarrollo, por lo que es difícil hacer una valoración rigurosa de su incidencia y efectividad. Aunque parecen avanzar hacia una regulación mejor en aspectos que hasta ahora eran solo declaración de intenciones. Eso sí, suponen un grave retroceso en la pluralidad sindical, y la calidad democrática, no respetando a organizaciones que las plantillas han elegido en los propios centros de trabajo.

Desde USO, consideramos que la igualdad de género sigue siendo una gran tarea pendiente en nuestro país en todos los ámbitos, y en la que debemos seguir trabajando como agente social de forma transversal, tanto en nuestro interno como hacia el conjunto de la sociedad. Por ello, este 12º congreso establece las siguientes necesidades:

- Garantizar el cumplimiento y aplicación de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los centros de trabajo.
- Exigir que la Administración vele por el cumplimiento y desarrollo de los planes de igualdad en las empresas y la eliminación de la brecha salarial tal y como se establece en el RD 901/2020 y 902/2020.

- Reivindicar la modificación del RD 901/2020, en lo que respecta a los criterios de negociación, que son excluyentes y antidemocráticos. Antes del RD, las mesas de negociación colectiva para los planes de igualdad se constituían con toda la Representación Legal de los Trabajadores en función de su representatividad en la empresa. Sin embargo, el nuevo decreto se rige por la representatividad que fija el Estatuto de los Trabajadores para la negociación de convenios colectivos, y excluye a quienes no cumplen con esos parámetros.
- Colaborar con organizaciones de mujeres, participando de forma activa y en pro de una mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- Señalar y hacer pedagogía de la existencia de la brecha de género, brecha digital y brecha salarial. Así como continuar con la publicación de notas y estudios de análisis de este fenómeno en los días de referencia.
- Asimilar en la tarea sindical diaria la igualdad como objetivo transversal general para que, a través de la igualdad en el empleo, la mujer consiga mayor igualdad en todos los ámbitos de su vida, tanto en el sector público como en el sector privado, para que ser mujer o madre no suponga desventaja o discriminación real alguna.
- Incluir en los convenios colectivos medidas concretas en materia de igualdad de trato y oportunidades laborales.
- Participar activamente en la negociación de los Planes de Igualdad de oportunidades en los que USO esté presente, proponiendo medidas que permitan eliminar en las empresas la discriminación de las mujeres en el acceso a la promoción interna, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida laboral y familiar, etc. para acabar con las desigualdades.
- Trabajar con los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o de género en todas las empresas con el fin de erradicar cualquier tipo de acoso o violencia en el trabajo que pueda atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Impulsar y fomentar, dentro de todas las áreas del Sindicato, el objetivo de participación de mujeres del 40/60, debiendo estar formadas las delegaciones a los órganos confederales y a los respectivos de

todas las estructuras de acuerdo a esta proporción de paridad de género, así como la composición de los órganos de dirección de la Confederación y todas las organizaciones.

- Incluir en los programas de trabajo de las diferentes áreas del sindicato el tratamiento transversal de la igualdad de género.
- Realizar las estadísticas de afiliación, representación, número de trabajadores y cargos directivos desagregados por sexo.
- Continuar con la formación dirigida a delegados y delegadas, cuadros y personas dirigentes en materia de igualdad, ampliando la programación de formación específica sobre negociación de planes de igualdad, análisis de las valoraciones de puestos de trabajo y auditorías salariales.
- Convocar la reunión anual de responsables de igualdad, así como todas las reuniones y consultas necesarias para coordinar los posicionamientos y trabajo en esta materia.
- Continuar poniendo de manifiesto las desigualdades a las que las mujeres se ven sometidas con la puesta en marcha de campañas reivindicativas, poniendo el foco en la fecha emblemática del 8 de marzo, para dar a conocer nuestro trabajo sindical y propuestas, mediante actos reivindicativos y campañas coordinadas en redes sociales y centros de trabajo.

## **B. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Aunque es uno de los retos que se plantean en nuestra sociedad desde hace tiempo, España se caracteriza por la inacción legislativa en materia de corresponsabilidad y conciliación. A pesar de ser cada vez más las mujeres que trabajan, la incorporación de estas al mercado laboral se produjo, sobre todo, en el sector de los servicios, uno de los más precarios.

Los trabajos que en su mayoría desempeñan hoy las mujeres pertenecen a sectores feminizados, en los que las mujeres ejercen roles tradicionales que supuestamente les pertenecen. Muchos de ellos están directamente relacionados con el ámbito de los cuidados: sanidad, educación, residencias de mayores, servicios sociales, empleo doméstico, limpieza...

El covid-19 puso de relieve la importancia que tienen los cuidados en una sociedad tan envejecida como la nuestra y en la que la falta de natalidad supone un problema de sostenibilidad de nuestro Estado de Bienestar. Los cuidados son imprescindibles y están mal valorados. Por ello, y a la espera del próximo Plan Corresponsables que prepara el ejecutivo, USO tiene la esperanza de que, a partir de ahora, este tema será central en la agenda política y ocupará el lugar que se merece.

A lo largo de este mandato, ha habido algunos avances normativos muy significativos, como la equiparación de los permisos iguales e intransferibles, a partir del RD 6/2019, una reivindicación antigua que por fin está regulada, y con la que se pretende que el peso del rol de cuidadora no recaiga solo en la madre.

Desde el inicio de la pandemia, se han aprobado el Plan Me Cuida y el Plan Corresponsables. En los próximos meses veremos cómo evoluciona la implementación de ambos planes. Durante el estado de alarma, las mujeres cogieron el 80% de las excedencias en el trabajo por cuidado de menores o dependientes, lo que demuestra que los cuidados siguen teniendo rostro de mujer. Excedencias que, en muchas ocasiones, terminan con la salida de la mujer del mercado laboral.

Adicionalmente a esto, los diferentes partidos políticos y asociaciones han puesto sobre la mesa diferentes propuestas para acabar con la desigualdad en este sentido. Estas son algunas de ellas: guarderías gratuitas de 0-3 años; cheque por hijo nacido; apoyo al mantenimiento del teletrabajo; reducción de la jornada laboral a 34/32 horas semanales; racionalización de horarios. Propuestas que no llegan a plasmarse legalmente para acabar con la desigualdad que causan los cuidados y la falta de corresponsabilidad en la vida laboral y en las carreras profesionales de las mujeres. Todo ello, a pesar de la visible importancia que tuvieron los trabajos de cuidados durante los inicios de la cuarentena; cuidados que siempre han estado ahí, y que siempre han sido necesarios para el sostenimiento de las familias. Las enmiendas de conciliación deben extenderse tanto a la vida familiar como personal, tanto mujeres como hombres deben poder tener un equilibrio entre el tiempo de trabajo y la vida personal.

Por ello, desde USO reivindicamos:

- Aumentar los permisos por nacimiento de hijos e hijas a 6 meses a ambos progenitores, que sean intransferibles con el fin de que el recién nacido pueda ser cuidado durante el primer año por sus progenitores. Es importante que estos permisos

Los cuidados sean intransferibles para evitar que la mujer continúe con el rol de cuidadora, y los hombres se impliquen en las tareas de cuidado.

- Que se acometa una revisión salarial de los sectores feminizados más precarios, para evitar que en las familias sigan siendo las mujeres las que eligen las tareas de cuidados por recibir un menor salario que los hombres, y sea más rentable que se quede ella en casa. Esto también reduciría la precariedad laboral y el riesgo de exclusión social que siguen teniendo rostro de mujer.
- Regular a través de la negociación colectiva jornadas continuas y flexibles proponiendo medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, orientadas a flexibilizar su jornada laboral, a través de la organización del tiempo de trabajo, propuestas de implantación de beneficios sociales y medidas para ampliación de los permisos ya regulados, así como potenciar el trabajo a distancia.
- Solicitar nuestra participación en todos aquellos foros que se convoquen a través de organismos oficiales. En las que ya participamos, como la Mesa Asesora de Cuidados, proponer medidas que fomenten la corresponsabilidad, así como la profesionalización y mejora de las condiciones laborales del sector.
- Que el Plan Corresponsables recién aprobado por el Gobierno se dote de medidas reales en la CCAA para que las familias, y sobre todo las mujeres, no vean perjudicada su carrera profesional por la falta de conciliación de la vida laboral y familiar, y que los cuidados no continúen siendo una de las causas por las que se merman sus ingresos.
- Unos horarios más adaptados con los horarios escolares, que facilitarían la conciliación de la vida laboral y familiar, y que está demostrado que aumentan los índices de satisfacción de las personas trabajadoras, el índice de productividad y, por tanto, se contribuye a la retención del talento en las empresas y en las organizaciones, pues actualmente se da un mayor valor a la disposición de tiempo libre y de poder disfrutar de la vida personal y familiar.

## C. VIOLENCIA DE GÉNERO



Tras las cifras actuales de mujeres asesinadas desde USO, como agente social que somos debemos continuar exigiendo medidas de protección y de prevención para acabar con este gran problema social. A fecha de cierre son 1.126 las mujeres que han sido asesinadas desde el año 2003, siendo asesinados un total de 46 menores desde el año 2013 y quedando huérfanos un total de 30 menores en 2021. Por ello, continuar trabajando para ponerle freno tanto a través de la educación como de la concienciación del conjunto de la sociedad debe ser una tarea en la que no debemos decaer.

En USO somos conscientes de que el sistema de protección para las víctimas de violencia de género tiene carencias en sus tres fases principales: la detección, la protección y la reinserción; además, consideramos muy importante la educación y la sensibilización en la edad escolar, así como al total de la población. Por ello, el conformismo no es una opción, y es necesario seguir trabajando para ver cómo puede mejorarse dicho sistema manifestando nuestro compromiso activo e irrevocable en erradicar todas las violencias machistas.

En una revisión sobre el nivel de funcionamiento del Pacto de Estado en mayo del 2020, la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género determinó un cumplimiento parcial de las medidas programadas: tan solo 75 de las 290 se habían cumplido, según se informó en la comparecencia. Entre las que sí se cumplieron, están la recuperación de las competencias de igualdad de los ayuntamientos (medida 61), el aumento de vías para la acreditación (medida 62) o las medidas relativas a la formación del personal de Justicia.

Desde USO, denunciaremos dicho incumplimiento y reivindicamos la unidad política ante este asunto, especialmente durante la crisis sanitaria, cuando los temas de igualdad pasaron a un segundo plano.

Tras la declaración en marzo del estado de alarma y el confinamiento domiciliario, muchas mujeres que se encontraban ya expuestas a la violencia de género se vieron obligadas a convivir con su maltratador las 24 horas del día. Por ello, desde el Gobierno se lanzó el Plan de Contingencia durante el estado de alarma, para reforzar la atención a víctimas en esta situación excepcional.

Por otro lado, a finales de 2020 se produjeron cambios en los requisitos para solicitar el Ingreso Mínimo Vital, en favor de las víctimas



de violencia de género. Además, se añadió un complemento del 22% para familias monoparentales. El principal problema es la lentitud con la que se ha tramitado la ayuda y la forma en la que se ha legislado, que genera una gran inseguridad ciudadana.

En un primer momento, USO se centró en exponer la situación que podrían estar viviendo las mujeres durante el confinamiento domiciliario y, especialmente, en facilitar vías para solicitar ayuda, o denunciar en caso de estar sufriendo maltrato.

En una evaluación posterior de la situación, ya tras la caída del segundo estado de alarma, hemos podido comprobar que las consultas a través de los medios de contacto se multiplicaron. También que, a pesar de que las víctimas de violencia de género descendieron un 8,4% en el año 2020, la violencia aumentó significativamente cuando cesaron las restricciones de movilidad y aforo en mayo de 2021. En mayo, fueron asesinadas 7 mujeres y un menor.

Los expertos en materia de género y de justicia coinciden en que la dificultad para denunciar ha sido la causa principal del descenso. Según la batería de informes de riesgo del Consejo General del Poder Judicial, el riesgo de asesinato aumenta cuando los maltratadores ya no tienen el control sobre las mujeres al terminar el estado de alarma, o cuando estas deciden marcharse, desprenderse del maltratador. A ello se le añade la situación de crisis económica y social que ha dejado la pandemia y que puede haber influido en dichos asesinatos.

Desde USO, denunciábamos esta lamentable situación y advertimos de la limitación de los datos para mostrarnos toda la realidad. Contrastamos el mínimo histórico de víctimas de asesinatos machistas en 2020 con la multiplicación del número de consultas realizadas a través de los medios de atención y expusimos el efecto que había producido el fin del estado de alarma en las mujeres.

Nuestro sindicato pone asimismo el foco en el peligro que supone para las víctimas la dificultad de independizarse económicamente del agresor. El empleo es la herramienta imprescindible para que las mujeres que sufren violencia de género puedan romper cuanto antes su vínculo con el maltratador. El riesgo de pobreza es un factor que pesa mucho para atreverse a tomar esta decisión.

También consideramos que desde el ámbito laboral se puede prevenir este tipo de violencia, siempre y cuando las empresas se comprometan con la igualdad, a través de la negociación de planes de igualdad y protocolos, así como el

registro de los mismos, apoyados con actividades de concienciación. De cara a la actuación ante un caso de maltrato, la negociación colectiva con perspectiva de género es fundamental para fomentar medidas de apoyo a la víctima.

En USO también nos preocupan que la violencia de Género se ceba con la infancia. Entre las víctimas de violencia de género también se encuentran menores, tanto los que acaban siendo asesinados por violencia vicaria, como los que quedan huérfanos tras los sucesos de asesinato, o se ven forzados a ser testigos de situaciones violentas, por lo que valoramos la aprobación de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Por ello, el 12 Congreso Confederado establece como líneas básicas para la lucha contra la violencia de género:

- Implementar medidas en la negociación colectiva para sensibilizar a las personas trabajadoras en materia de igualdad de género y para la eliminación de cualquier tipo de violencia hacia la mujer. Para ello, formar en igualdad y prevención de la violencia a todas las personas implicadas en dicha negociación colectiva, tanto a la representación sindical en los centros de trabajo como a quienes asesoran desde el sindicato.
- Establecer medidas en los convenios colectivos y planes de igualdad de protección a las víctimas de violencia de género. Como por ejemplo, el fomento de medidas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género u otras medidas dirigidas a las propias trabajadoras de las empresas que estén sufriendo malos tratos.
- Realizar campañas de concienciación e información, condenar esta violencia cada vez que se produzca un asesinato y recordar cuales son los recursos de emergencia. Potenciar y coordinar los actos y campañas de USO para la conmemoración del 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Que el Pacto de Estado contra la violencia machista sea capaz de poner fin a los casos de asesinatos de mujeres y menores, y cualquier tipo de violencia hacia las mujeres. Que, además de la inversión, se haga un trabajo de concienciación, formación al conjunto de la sociedad, así como al personal de juzgados, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad,

personal sanitario, etc. Exigir más recursos para los servicios de prevención y atención integral a las víctimas de violencia de género.

- Que se facilite, por parte de la Administración Pública, el acceso a los servicios de atención a las víctimas de violencia machista, como ayudas económicas a mujeres de bajos ingresos, terapia psicológica tanto para ellas como para sus hijos e hijas...
- Reforzar la inversión en servicios sociales, cobertura y seguridad, para que se pueda garantizar a las víctimas y sus hijos e hijas una alternativa habitacional digna e inmediata, así como el apoyo y seguimiento, por parte de los cuerpos de seguridad, del cumplimiento de las órdenes de alejamiento y medias de protección impuestas.
- Es imprescindible trabajar por la erradicación de cualquier tipo de violencia hacia la mujer, violencia económica, violencia institucional, psicológica, laboral, mediática, etc., pues son otros tipos de violencia existentes en nuestro entorno que son más difíciles de identificar y demostrar que la violencia física.
- Exigir la aplicación total del convenio de Estambul de 2011, ratificado por España en 2014, sobre prevención, asistencia integral a las víctimas y lucha contra todos los tipos de violencia contra las mujeres. Así mismo, pedir que se acelere el proceso de ratificación por España del convenio 190 de la OIT, aprobada en consejo de ministros en el año 2021 con el fin de asegurar entornos laborales libres de acosos y de violencia hacia las mujeres.
- Activar la iniciativa "Punto Violeta", instrumento contra la violencia de género impulsado por el Ministerio de Igualdad, para colaborar en la alerta machista que vivimos en nuestro país, al que nuestra organización se sumó en el mes de agosto de 2021.

paro, situada actualmente en el 40%. Son las personas jóvenes las que siguen ostentando la mayor precariedad laboral, con empleos temporales, abuso en las formas de contrato, salarios inferiores, falta de oportunidades para la emancipación o la pobreza juvenil. Problemas que traen como consecuencia una juventud sin esperanza alguna y que aumenta los riesgos de padecer exclusión social de los mismos.

Durante el confinamiento y posteriormente, denunciamos la brecha digital que se había producido e la urgente transición hacia la formación a distancia. Así mismo, los problemas que la pandemia habría acarreado en la salud mental juvenil, su rendimiento escolar, el ciberacoso, etc. Y por último, la situación de los menores no acompañados que llegan a España y el trato proporcionado por los sistemas de atención. y acogida.

Por lo tanto, es necesario abordar las preocupaciones, realidades y las expectativas de las personas jóvenes y trabajar para su integración en el mercado laboral y acabar con la precariedad que sufren actualmente. Por ello desde USO proponemos:

- Continuar exigiendo políticas activas de empleo, que fomenten el empleo estable y de calidad de las personas jóvenes, así como políticas que potencien la inserción de las mismas en el mercado laboral, ya sea a través de programas de formación o de otras fórmulas que conlleven a ello, pues sustentarán en un futuro el Sistema Público de Pensiones.
- Exigir al Gobierno el mantenimiento del Consejo de la Juventud de España CJE, además de que mantengan y se trabajen los Consejos de Juventud en el ámbito de las comunidades autónomas.
- Vigilar la implicación de las Administraciones Públicas en la introducción de medidas que favorezcan a la juventud en los diferentes ámbitos de sus vidas, sobre todo el Plan de Garantía Juvenil, su implantación y los resultados reales de su aplicación. Instar a los gobiernos a considerar la emancipación juvenil y la baja tasa de natalidad como cuestiones prioritarias para el futuro de nuestra juventud, concretando medidas para fomentarlas.
- Continuar con nuestra participación activa en diferentes plataformas de asociación juvenil y estudiantil, tanto a nivel autonómico como desde el ámbito estatal e internacional, trazando una red de contactos y trabajo conjunto, tanto a nivel presencial como a través de las redes



## D. JUVENTUD

La juventud en nuestro país vuelve a sufrir un segundo revés por la crisis del covid-19, no habiéndose recuperado aún de las consecuencias de la crisis del 2008. Actualmente, España cuenta con una muy elevada tasa de

sociales, con el fin de crear espacios de trabajo conjuntos para acercar e involucrar a las personas jóvenes en la actividad sindical antes de comenzar su vida laboral.

- Participar en los consejos de la juventud, tanto desde las comunidades autónomas como a nivel estatal, con el fin de proponer políticas.
- Acercarnos a centros educativos (universidades, institutos, centros de secundaria y formación profesional) con el fin de darnos a conocer e impartir talleres o charlas; acercar la cultura sindical a las personas jóvenes y tratar de atraerlos a nuestra organización.
- Realizar acciones para mejorar la representación de las personas jóvenes en las secciones sindicales, los comités de empresa y las juntas de personal, fomentando su inclusión en las candidaturas electorales.
- El conjunto del sindicato trabajará por la inclusión de las personas jóvenes en los órganos del sindicato, facilitando el acceso de los mismos a puestos de responsabilidad para una renovación de nuestros cuadros y dirigentes sindicales.
- Dar visibilidad al departamento de juventud en todos los ámbitos de la organización con el fin de acercar a las personas trabajadoras más jóvenes de nuestra sociedad a nuestro sindicato, ver sus inquietudes y sus necesidades, y trabajar con ellos en las mismas.
- Potenciar la participación de la afiliación más joven en los diferentes niveles de formación sindical como parte de ese compromiso de incorporación de la juventud en nuestro modelo sindical y nuestros valores.
- Proporcionar un espacio de participación y decisión a la juventud en las estructuras externas del sindicato. En aquellas organizaciones de las que USO forme parte, tratar de que las personas jóvenes sean incluidas en las delegaciones que hubiera que constituir.
- Incentivar acciones intergeneracionales con compañeros o compañeras del Departamento de personas jubiladas y pensionistas, para que tengan una visión del pasado y puedan continuar trabajando con vistas al futuro a través de esa enriquecedora experiencia de las personas

que llevan muchos años en el movimiento sindical.

- Una mayor implicación de las instituciones para concienciar, prevenir y abordar los problemas que la pandemia ha provocado en la salud mental de la juventud, con implicaciones para su vida diaria y laboral, o en su rendimiento escolar.

## **E. POR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBIQ+**



En España se han aprobado leyes pioneras a nivel mundial para el reconocimiento y la inclusión del colectivo LGTBIQ+; pero, aunque la normativa nacional y la europea regule la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, en el plano práctico queda mucho por hacer para luchar contra la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia.

Según el proyecto “Avanzando en la gestión de la diversidad LGTBIQ+ en el sector público y privado”, desarrollado por la Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad de España, conjuntamente con la Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género de Portugal y la Universidad Complutense de Madrid, el 72% de las personas LGTBIQ+ oculta su condición sexual en el trabajo. Las razones principales son el temor a que cambie la valoración profesional que se tiene de ellos y el no exponerse a ser objeto de burla, insultos o incluso ser despedidos.

En el caso de las personas trans, colectivo con las más altas cifras de desempleo, un 85%, las situaciones de vulnerabilidad aumentan, sobre todo si se trata de mujeres. A la dificultad de encontrar un empleo, se ha de sumar la dificultad que supone el reconocimiento de su identidad de género y su nombre en su espacio de trabajo.

Como recoge el informe de la OIT, “Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo, en 76 países las relaciones de parejas del mismo sexo están tipificadas como delito, y en la amplia mayoría de los Estados Miembros de la OIT no hay leyes que protejan los derechos de las personas trabaja-



doras LGTBIQ +. Como se concluye en dicho informe: “El trabajo decente solo puede existir en condiciones de libertad y dignidad e implica fomentar la inclusión y la diversidad. Nos obliga a luchar contra toda forma de estigmatización y discriminación y a reflexionar sobre el pérfido papel que desempeñan la homofobia y la transfobia en el fomento de la discriminación”.

Por todo lo anterior, el 12º Congreso Confederal de USO acuerda:

- Crear en las empresas, además de planes de igualdad, planes de diversidad que incluyan medidas para acabar con la discriminación de los trabajadores LGTBIQ + y que puedan tener un empleo digno sin sufrir discriminación, visibilizando a las personas LGTBIQ + con campañas de sensibilización que faciliten la integración de la igualdad del colectivo en los centros de trabajo.
- Implementar correctamente los protocolos que exige la Ley de Igualdad de 2007 para hacer frente al acoso laboral. Este acoso afecta de forma mayoritaria a las mujeres, pero también a las personas con orientaciones sexuales o expresiones de género no heteronormativas.
- Negociar, en las empresas y administraciones públicas, protocolos para dar una respuesta a temas prácticos que pueden ser una fuente de discriminación de las personas trans, que contengan, por ejemplo, el acceso adecuado a espacios comunes como vestuarios y baños; el cambio de nombre y sexo en documentos como la nómina o la identificación; y facilitar la gestión de las ausencias por tratamiento médico durante el proceso de transición o trámites administrativos.



## **F. INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES**

USO lamenta que actualmente no se cuente a nivel europeo con una política migratoria que refleje sus valores fundamentales. Durante el año 2020, tuvo lugar una disminución del número de inmigrantes que llegaron a España. No obstante, los inmigrantes que llegaban aún superaban al del número de aquellos que abandonaban nuestro país, manteniendo la tendencia de años anteriores. Según el INE, 216.244 personas más fueron las que entraron en nues-

tro país con respecto a las que lo abandonaron. En agosto, asistimos al avance de los talibanes en Afganistán, tomando la capital, Kabul, a la salida del ejército norteamericano y a la huida del presidente Ashraf Ghani. Una situación que pone en serio peligro el respeto a los derechos humanos en ese país. Desde USO, lamentamos el regreso de las milicias talibanes al gobierno de Afganistán y el fracaso de las misiones internacionales para contribuir a la democracia, la paz y la protección de la población afgana, especialmente de los colectivos más vulnerables, como son las mujeres, las niñas y los activistas de derechos humanos.

Además de esto, siguen aumentando otros problemas que giran en torno a la inmigración, como son el tráfico y la trata de seres humanos, el trabajo forzoso, la explotación y el dumping social.

Según CEAR, 80,4 millones de personas viven lejos de su hogar debido a su huida por guerras, violencia y otras violaciones de sus derechos fundamentales. Actualmente, y según CEAR, Siria es el primer país de origen de las personas refugiadas del mundo, por un conflicto que se alarga durante más de una década y que se ha cobrado cerca de 500.000 vidas. Los siguientes países son Venezuela, Afganistán, Sudán del Sur y Myanmar.

Por ello, desde USO:

- Exigimos una política migratoria en la Unión Europea que refleje nuestros valores fundamentales ante los flujos migratorios. Es necesario encontrar soluciones a las personas refugiadas que huyen a otros países.
- Concienciar y contrarrestar los sentimientos xenófobos para favorecer la integración de los inmigrantes en nuestra sociedad y en el mercado laboral a través de acciones tanto nacionales como europeas e internacionales.
- Denunciar toda forma de acoso contra las personas inmigrantes.
- Promover políticas que faciliten la migración laboral regular y segura, la posibilidad de acceder al mercado laboral en el país al que llegan, de forma que se evite la explotación laboral.
- Continuar desarrollando campañas y colaboración con el objetivo de concienciar acerca de lo que implica la recepción de personas trabajadoras inmigrantes, evitando imágenes sensacionalistas y la di-

fusión de estereotipos, explicando y conociendo las causas de la inmigración y nuestra historia como pueblo migrante que, a su vez, ha recibido la aportación de muchos grupos humanos y culturales.

- 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.
- Incluir los problemas y reivindicaciones de las personas inmigrantes en la labor de negociación colectiva, vigilancia y denuncia dentro de la acción sindical habitual.
- Exigir la continuidad y la dotación del Fondo Social Europeo (FSE), que gestiona el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para el programa de asesoramiento sociolaboral para la inserción y el empleo. La USO lleva dando servicio a miles de personas migrantes a través de este programa en los últimos 25 años.



## **G. PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La USO concibe a la persona y sus diferencias como un valor primario, que respetar y amparar, muy al contrario de visiones utilitaristas, individualistas o narcisistas de la dignidad humana. Tanto la discapacidad como la dependencia son una parte natural de la experiencia humana que nos influye a todos, y a todos los niveles. Dotarla de dignidad, seguridad y calidad de atención son derechos que conviene ser reclamados y promovidos para que la inclusión sea real y no solo un conjunto de buenas intenciones.

Atendiendo a la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, se reconoce el derecho a participar en todos los ámbitos, sin discriminación, y para que la autonomía e independencia individual sean garantía de una vida digna y de calidad”.

Por ello, la promoción de un sistema educativo que respete la libertad de elección y la integración sociolaboral que permita a las personas con discapacidad tener un desarrollo profesional y vital, con condiciones laborales óptimas, son los principales objetivos de USO en este ámbito.

Para que el desarrollo personal sea óptimo, tiene que ir de la mano de un desarrollo profesional estable y un trabajo de calidad acorde. Es por este motivo que en USO creemos que medidas de promoción laboral o el empleo protegido puede ser, en muchos casos, una modalidad laboral óptima para aquellas personas con discapacidad que pueden ejercer una actividad profesional, sea en un centro de trabajo ordinario o en un centro especial de empleo, que les permita una autonomía económica, realización personal de un proyecto de vida, y una inclusión sociolaboral real.

USO, conforme lo establecido en la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, se compromete a trabajar para asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna motivada por su diferencia.

En los últimos años, se han conseguido grandes avances normativos en pro de la autonomía y la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, así como la lucha contra la discriminación. En este sentido, destacamos la reforma del artículo 49 de la Constitución Española para poder alcanzar el máximo consenso y poner fin a las desigualdades que vive el colectivo de personas con discapacidad, aunque desde USO pedimos que se dote con recursos a la nueva ley sobre discapacidad, con el fin de que la implantación legislativa sea real.

Según el informe “El empleo de las personas con discapacidad”, elaborado por el INE en el año 2017, había 1.860.600 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años). De esta cifra, 651.700 eran activos y 481.000, personas ocupadas. Como señala dicho informe, lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral.

Contribuir a elevar la participación de las personas con discapacidad en las actividades laborales resulta un objetivo inexcusable, pero es necesario adoptar medidas específicas que ayuden a hacerlo posible. Algo más de una cuarta parte de este empleo goza de reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social y, en determinados casos, conlleva también subvenciones. Este es el caso de las 77.677 personas con discapacidad ocupadas en los Centros Especiales de Empleo, los cuales se benefician de ayudas por cada contrato de trabajo con personas con discapacidad.

La base del sueldo de estos trabajadores es el salario mínimo interprofesional y está estipulado en el Convenio de Atención a las Personas

con Discapacidad. Estos centros emplean desde personas con un grado de discapacidad mínimo del 33 % hasta personas con más del 65 % de discapacidad. Aun así, las ayudas de la Administración estatal son idénticas, sin distinguir el grado de discapacidad que tenga la persona. Desde USO, seguimos denunciando la utilización de los Centros Especiales de Empleo, por grandes empresas subcontratistas del sector servicios, como generadoras de beneficio a costa de la precarización y explotación de estos trabajadores. Estas empresas crean 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. En muchos casos nos encontramos como se utiliza el CEE para no aplicar el convenio de referencia del sector profesional en el que se esté realizando la actividad, utilizando esta tipología de empresa y formato contractual laboral con la persona trabajadora, precarizando aún más si cabe, sus condiciones laborales y salariales.

La irrupción de la Covid-19 ha frenado el impulso y la transformación de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y las desigualdades se han profundizado y, ahora más que nunca, necesitamos que la discapacidad sea prioritaria en la acción política parlamentaria para revertir esta situación. Estamos en medio de una revolución digital que influye en el proceso de recuperación económica y social y, por tanto, hay que garantizar que los procesos de digitalización sean inclusivos. Al mismo tiempo USO denuncia la práctica empresarial, cada vez más extendida, de explotar a este colectivo, con un objetivo principal de rentabilidad económica, dejando la integración, que es la prioridad de la ley, en segundo plano.

USO defiende el derecho de las personas con discapacidad a formarse y trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles.

Por eso, lanzamos nuestras propuestas para la igualdad:

- Defendemos las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, discriminación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.

- En España, existen más de dos millones de mujeres con algún tipo de discapacidad que se enfrentan a una situación muy concreta de exclusión. Por ello, una de las principales reivindicaciones es la lucha contra la violencia contra las mujeres con discapacidad.
- Creemos y trabajamos para que las personas con discapacidad puedan tener acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la edad, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales.
- USO defiende que la fiscalidad considere a la discapacidad como situación de especial protección.

Propuestas en materias a reformar:

- La asimilación legal de empleo de las personas con el 33% de grado de discapacidad y la incapacidad laboral de la Seguridad Social.
- La proposición de la Ley de Accesibilidad Cognitiva.
- El baremo de discapacidad, que necesita, el impulso definitivo para trasladarlo a una norma concreta.
- La defensa transversal del derecho a vivienda y transporte accesibles, y entornos adecuados con implicación de distintas administraciones.
- La derogación de los internamientos forzados; el avance en Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- La cuestión de que las situaciones de dependencia sean asimiladas al 33% de grado de discapacidad, sin necesidad de una nueva valoración.

Propuestas para la educación en igualdad de oportunidades:

- La garantía de acceso a la educación y formación a lo largo de toda la vida, dirigida al acceso y promoción en el mercado de trabajo, avanzando en el diseño y especial intervención en aquellas en las que se presentan más impedimentos físicos o aquellas en las que existan dificultades de tipo tecnológico o digital.

- Demandar dotación a los centros de educación especial de los recursos necesarios para su correcto mantenimiento y para que puedan acompañar a los estudiantes con discapacidad en su desarrollo educativo y personal.
- Impulsar el “principio de inclusión” en la escolarización de las personas con discapacidad, con el fin de asegurar su no discriminación y la igualdad efectiva en el acceso y permanencia en todas las etapas educativas, y afrontar el aislamiento social de adolescentes y jóvenes con discapacidad en centros educativos.
- Exigir a las administraciones educativas desarrollar protocolos de prevención y actuación frente a indicios de acoso escolar, ciberacoso, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra manifestación de violencia.
- Demandamos “mejorar la formación específica” del profesorado en lo referente a la atención a la juventud con discapacidad, así como de herramientas digitales y tecnológicas de nueva creación.
- Reclamar que se apruebe un plan cuatrienal de prevención e intensificación de las situaciones que generan discapacidad, como ordena la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, ya que se considera imprescindible para orientar y coordinar las políticas y estrategias, estatales y autonómicas, incluido todo lo relativo a la atención temprana y al desarrollo infantil.
- Alentamos las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y las apoyamos para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- Reivindicamos que el acceso de las personas con discapacidad al empleo público cuente con procesos selectivos y puestos adaptados, y que las plazas sean “acordes a las personas” para promover “su acceso real”.
- Realizar un mayor control 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.
- 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, que debemos mejorar a través de la negociación colectiva.
- Solicitamos que la digitalización que está viviendo la sociedad en los últimos años, y que se ha acentuado con la pandemia, sea accesible e inclusiva.

#### Propuestas para el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.

- Instamos al Gobierno a actualizar y revisar de la normativa en el grupo de trabajo constituido con ocasión de la elaboración de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2012-2024, con las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales para abordar las políticas activas de empleo a favor de las personas con discapacidad.
- Defendemos que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones que las demás.
- Trabajamos para que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

