

el

PROYECTO

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

39
Noviembre 2022



12º Congreso Confederado
construyendo
futuro

Granada, 28 al 30 de marzo 2022



www.uso.es



Consejo de Dirección:

Comisión Ejecutiva Confederal

Dirección:

Joaquín Pérez da Silva

Dirección adjunta:

Laura Estévez Fernández

Consejo de Redacción:

Joaquín Pérez da Silva
Sara García de las Heras
David Díaz Vilchez
Ester Peyró Galdrán
Lourdes Pedrazuela Bea
Carmen Alejandra Ortiz Martínez
Laura Estévez Fernández
Maite Rozas Rodríguez

Dirección de la revista:

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

Fotografía:

Juanan Barros // www.juananfotografia.com

Maquetación:

Maite Rozas Rodríguez

Impresión de la revista:

Gráficas CRM
Dirección: C. Gamonal, 5, 1ª planta - nave 24,
28031 Madrid
Teléfono: 917 78 02 97
produccion@graficascrm.com

Depósito Legal:

BI-1726-87

I.S.S.N.:

0214-4794

Sumario

- Saludo de Joaquín Pérez Da Silva **Pág. 2**
- Discurso de bienvenida de Jesús Payán en el 12° Congreso **Pág. 4**
- Invitados nacionales e internacionales **Pág. 6**
- Discurso de presentación Informe de Gestión al 12° Congreso Confederal **Pág. 11**
- Estatutos Confederales **Pág. 19**
- Análisis y Propuestas de Acción **Pág. 56**
- Resoluciones Especiales **Pág. 127**
- Discurso de clausura del Secretario General electo **Pág. 143**
- Nuevos Órganos Confederales **Pág. 146**





Saludo de Joaquín Pérez Da Silva

Quiero empezar agradeciendo la asistencia a todos los invitados que nos acompañan en lo que es para nosotros este acto tan importante, así como el envío de escritos y vídeos que hemos recibido de tantas organizaciones. Y, cómo no, a los que nos acompañan desde la distancia por no poderlo hacer presencialmente. El mejor de los abrazos a todos.

Este Congreso Confederado lo celebramos cuatro meses tarde por mandato del Consejo Confederado, que decidió retrasarlo ante la situación de covid, decidiendo asimismo reducir el número de delegados para garantizar distancias de seguridad si fueran necesarias y el número de invitados, especialmente los de ámbito internacional, por la problemática e incertidumbre de los viajes en ese momento. Para todos ellos, un saludo muy afectuoso de toda la USO y, aunque no estéis, os tenemos muy presentes.

También para todos los que han estado en las distintas fases democráticas precongresuales: a toda la afiliación, responsables y dirigentes que habéis construido y acordado todo lo que aquí tenemos que terminar de trabajar.

La Carta Fundacional de la USO, aprobada y publicada en 1961, recoge los ejes que definen a la USO:

-Un profundo humanismo, con la persona trabajadora como sujeto central en todos los ámbitos.

-Una apuesta inquebrantable por la libertad y la democracia.

-El compromiso con la lucha por una sociedad con libertades sindicales y políticas, con pluralismo democrático y justicia social.

-Un sindicalismo basado en la capacidad de la clase trabajadora para autoorganizarse, con fundamentos de democracia interna, autonomía e independencia.

Y, así, ha discurrido nuestra historia, sobre estos fundamentos:

Más de 60 años después de la publicación de nuestra Carta Fundacional, el XII Congreso Confederado de la USO da comienzo desde la lealtad a nuestra identidad e historia, y con la renovación de nuestro proyecto sindical.

Un 12º Congreso al que llegamos con la USO consolidada como la tercera fuerza sindical en nuestro país y tras unos últimos años de un significativo crecimiento afiliativo de más del 7 % y financiándonos el conjunto de toda la organización en un 94 % con recursos propios.

Lo hacemos tras años muy complicados, de mucho trabajo y mucha conflictividad laboral y judicial, movilizaciones y huelgas, de aumento de prácticas antisindicales por parte de empresas y de algunas administraciones, de haber tenido que salir solos o acompañados -siempre lo que dijera nuestra gente y sin mirar con quién-. Y muestra de ello es el aumento del abono de prestaciones de nuestra CRS y el gran esfuerzo que el conjunto de la organización ha tenido que hacer en la atención sindical directa y en las asesorías jurídicas.

Hoy es un día también de eso: de dignificar la labor sindical, la de todos, contra los que quieren denigrarla, contra los que quieren que no existamos. Es por eso que hoy vamos a hacer algo poco común: quiero pedir un plauso a todos los sindicalistas, sean de las siglas que sean, que están al servicio de los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y trabajo... A los presentes, a los que ya no están, a los que nos acompañan *on line* desde tantos países... muchos han sido verdaderamente ejemplares durante esta pandemia.

Llegamos a este Congreso con un presente muy incierto y preocupante.

Por eso, el lema del Congreso cobra un significado muy especial precisamente ahora: Construyendo Futuro, un Futuro con esperanza, porque los cambios son posibles, hacia un necesario empleo digno y con derechos estables, sólido, que permita desarrollar proyecto de vida decentes; que haga progresar y aporte al bien común y a toda la sociedad. Nuestro país no puede seguir teniendo los malos datos de empleo que tiene, ni la precariedad crónica ni ser tan endeble como es.

Construir un futuro para que el despido en este país no sea tan fácil, libre y barato. Para que la temporalidad o parcialidad no sean la tónica dominante, para poner fin a tanto abuso en la subcontratación y acabar con la unilateralidad en las decisiones empresariales; para que haya una mayor regulación de los procedimientos de inaplicación de convenios; para que se devuelvan las competencias a la Autoridad Laboral; para que se refuerce la Inspección de Trabajo y se termine con el fraude en sus distintas formas. Un futuro con unos horarios más racionales que fomenten la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, más acordes con los países de la Unión Europea; por terminar con los incentivos a la contratación precaria. Futuro donde se reformulen 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.

Construir futuro hacia un desarrollo sostenible y una transición justa sin tantos que se quedan tirados. Construyendo futuro por un estado social con justicia fiscal; con unos servicios públicos de calidad; una educación y formación para todos; una sanidad y cuidados universales; una protección social robusta; y unas pensiones blindadas constitucionalmente, que no se puedan estar tocando. Con un mundo social

mejor que el que tenemos -con muchas cosas estupendas,-pero con grietas y retos importantes. Luchando por la igualdad y la inclusión; el acceso a la vivienda; por la juventud -que son los que más están pagando la cara negativa de los últimos años-, un futuro sin tanta especulación, que tanto daño hace a toda la ciudadanía, con políticas a favor de la gente y que apueste por futuro de mayor autonomía energética; con capacidad de contención de precios; que nos proteja de coyunturas que tanto afectan al tejido productivo, al empleo y, especialmente, a los más vulnerables, con un nuevo Contrato Social que centre todas las políticas en las personas.

Y, cómo no, construyendo sindicato, con una acción sindical honesta, eficaz, reivindicativa. Un sindicalismo de valores, una negociación colectiva que ataje la pérdida generalizada de poder adquisitivo y apuntale la estabilidad, con un empleo saludable y seguro.

Sirviendo a los trabajadores en cada centro de trabajo, en cada sección sindical y en cada sede, de la forma más comprometida posible. Desarrollando nuestro modelo sindical con orgullo, nuestro sindicalismo de clase independiente, solidario, libre y plural.

Iniciamos este Congreso a nuestro estilo: con un evento sencillo y digno. Como siempre: juntos, unidos, cosidos con nuestros valores y principios; con mucha ambición, que hay mucho que hacer y construir.

Vamos con nuestro 12º Congreso, vamos con nuestro proyecto sindical: viva la Unión Sindical Obrera.

Joaquín Pérez,
secretario general de USO.





Jesús Payán, coordinador general de USO-Andalucía.

Buenas tardes, compañeras y compañeros, y a todas aquellas personas que se encuentran en este Palacio de Congresos en representación de diferentes organizaciones e instituciones.

Desde USO-Andalucía, os queremos dar la bienvenida a nuestra comunidad y, en especial, a esta ciudad de Granada, con un extenso y rico patrimonio histórico y cultural, como La Alhambra, el Albaicín o su renacentista catedral.

Por estas tierras han pasado túrdulos, fenicios, cartagineses, griegos, romanos, visigodos, musulmanes,... que han dejado su huella en multitud de edificios, que, con toda seguridad, no nos dejarán indiferentes.

También queremos agradecer que nuestro sindicato haya elegido a Andalucía para la celebración de su XII Congreso Confederado, y poder comprender y visibilizar diferentes elementos de nuestra Comunidad.

Andalucía ostenta la lamentable primera posición y el mayor aumento del desempleo, en términos absolutos, durante el pasado mes de febrero. Situándonos en casi 810.000 personas desempleadas, de ellas, las que más del 50 % son mujeres.

Una Comunidad extensa, territorialmente hablando, diversa, y con unas carencias patentes en infraestructuras, sobre todo ferroviarias, entre sus distintas provincias; con déficits en inversiones en ciencia y tecnología; con un tejido industrial que es necesario potenciar, desde nuestra agricultura, minería, ganadería, etc., más, si cabe, en estos momentos de falta de materias primas y encarecimiento de la energía debido, entre otras cosas, a la invasión de Ucrania.

Teniendo nuestra Comunidad un sector económico primario (ganadería, pesca, minería, agrícola) de gran peso específico, hemos de tender a una industria de

transformación de dichos productos en Andalucía y lograr una mayor y mejor industria agroalimentaria que podría generar un importante número de puestos de trabajo.

El clima de nuestra comunidad autónoma hace posible ese potencial en la agricultura, pero también hace posible, por la misma circunstancia, apostar por el desarrollo de las energías hidráulica, solar, eólica, no contaminantes e ilimitadas.

Tenemos posibilidades, a nuestro juicio, de generar más y mejor empleo, sin olvidar y defendiendo los servicios públicos, tan básicos y necesarios para nuestra ciudadanía, como la sanidad, la educación, la atención a nuestros mayores, etc.

No obstante, para la Comisión Gestora de USO en Andalucía, la celebración de nuestro XII Congreso Confederado representa un respaldo al trabajo que en este territorio se está realizando por todas las personas que componen nuestra Organización, en las Uniones y Federaciones, que hacen posible que USO-Andalucía tenga un crecimiento constante, tanto en afiliación como en representatividad, y que vayamos ocupando el espacio sindical que nos corresponde como sindicato independiente, honrado y eficaz, con más de 60 años de historia.

Historia que debemos conocer, pues, como decía aquel, "Un pueblo sin el conocimiento de su historia pasada, su origen y su cultura es como un árbol sin raíces".

El que os habla ha tenido la fortuna de asistir, desde que me afilié a este sindicato a mediados de los años 80, a todos los Congresos Confederales habidos desde aquel tiempo.

Siendo este, para mí, quizás el más importante, por estar en él como coordinador general de la USO en Andalucía.

Una USO-Andalucía que, por desgracia, ha pasado por tiempos muy complicados en el pasado. Y que entre todas y todos hemos logrado normalizar.

Este trabajo realizado tendrá su conclusión con la celebración del VII Congreso Regional de USO-Andalucía en el último trimestre del presente año.

Nuestro sindicato, en su conjunto, a pesar de todo lo ocurrido, covid incluido, sigue creciendo y este Congreso, que pondrá el punto final a un largo proceso precongresual, donde se han debatido en profundidad los documentos de las distintas ponencias, ha de suponer un nuevo reto para los próximos cuatro años, donde seguir trabajando en la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora de nuestro país, en un contexto diferente al que conocíamos, en lo normativo, en lo social, en lo económico, etc.

Este Congreso ha de servir para seguir poniendo en valor nuestra forma de hacer sindicato, desde la transversalidad entre organizaciones, sin complejo al-

guno de hacernos visibles y de expresar al conjunto de la sociedad nuestras ideas y propuestas para hacerla más justa y solidaria.

De este Congreso debe salir reforzada la idea de que nuestro trabajo, el de la USO, en favor de las trabajadoras y trabajadores, sean del sector, administración o lugar que sean, tiene sentido, que es de la mayor importancia para nuestra sociedad y que nada ni nadie nos va a privar de esa lucha de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de nuestra afiliación en particular y de la clase trabajadora en general, como establece el artículo 7 de nuestra Constitución.

Federico García Lorca sostenía que “El más terrible de todos los sentimientos es el sentimiento de tener la esperanza muerta”.

Nuestro sindicato está muy vivo, así como su esperanza en seguir construyendo un mundo mejor.

Muchas gracias y buen Congreso.

Jesús Payán,

coordinador general de USO-Andalucía.



Invitados nacionales e internacionales



José Agustín González, consejero general de Empleo y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.

Entre los invitados, destacó que, por primera vez, no hubo delegación internacional. Por prudencia, y puesto que apenas solo un mes antes de nuestro Congreso Confederado aún había muchísimas restricciones a la movilidad entre países, todos los representantes internacionales enviaron sus saludos en formato de vídeo.

El capítulo de intervenciones, esta sí de carácter presencial, lo abrió el representante de la Junta de Andalucía, José Agustín González, secretario general de la Consejería de Empleo. González quiso felicitar a USO por la elección del lema, "Construyendo futuro", cuando estamos al fin saliendo de dos años aciagos

y hay tanto por construir en materia social, laboral y económica. Además, agradeció en nombre de las instituciones andaluzas el haber elegido Granada como sede del evento.

El director general de Empleo destacó los nuevos retos que presenta la actualidad, con la crisis energética y la incertidumbre de la invasión de Ucrania, que expande sus efectos al resto de Europa.

Susana Rivas, en nombre del PSOE de Andalucía, también comenzó su intervención solidarizándose con el pueblo ucraniano y recordando que decenas



Susana Rivas, PSOE-Andalucía.



de miles de personas huyen del hambre y de la muerte, con una guerra de nuevo en Europa. Pero, además, con repercusiones en España, que es importante tratar desde las organizaciones sindicales, en órganos y congresos con el confederal de USO.

Elvira Rodríguez, representante del Partido Popular a nivel nacional, también destacó la importancia para el funcionamiento de una organización social que tienen los congresos, donde se debaten y se preparan las líneas de acción del futuro. Más importante que nunca, además, pues la situación internacional cambiante también precisa de decisiones amortiguadoras por parte de los agentes sociales.

En formato de vídeo, saludaron los secretarios generales de los dos grandes organismos sindicales internacionales de los que forma parte la USO: la Confederación Sindical Internacional y la Confederación Europea de Sindicatos.

Sharan Burrow, máxima dirigente de la CSI, incidió en la inseguridad sociolaboral generalizada, la desesperanza y un desempleo demasiado alto. Lamentó que la crisis haya pasado factura especialmente a las mujeres, las que han abandonado el mercado laboral por asistir a los cuidados familiares, y advirtió de cómo el contrato social está en riesgo.

Burrow apeló más que nunca a trabajar por una transición justa, que no se deje atrás a los más vulnerables y que sea respetuosa con el medio ambiente y el futuro de nuestro planeta. Porque, destacó, la desigualdad crece y una de las grandes luchas del



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



Saludo del director de la Oficina de la OIT en España, Félix Peinado.



Rafael Freire, secretario general de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA).

sindicalismo internacional es la igualdad: igualdad de ingresos, igualdad de trato, igualdad de oportunidades, con unos ingresos mínimos vitales acordes con la necesidad de poder formar y mantener un hogar. Por ello, se despidió con una palabra clave, que también está en el núcleo de la USO: solidaridad.

Invitados nacionales e internacionales





José María Torres, presidente de la Confederación Nacional de Pymes (Conpymes).



Joanen Cunyat, portavoz de la Mesa Estatal por el Blindaje de las Pensiones (MERP).

Luca Visentini, secretario general de la CES, inició su discurso con la guerra en Ucrania, que golpea el corazón de Europa y golpea, siempre, primero, a los trabajadores. Pero también miró un poco hacia atrás, hacia los dos últimos años, marcados por la pandemia, que demostró la necesidad de todos y cada uno de los trabajadores, especialmente los esenciales y de primera fila, que no habían sido valorados previamente y dejaron de serlo de nuevo poco tiempo después.

Además, llamó a seguir trabajando por construir una Europa social y estable, garantía de la paz en el continente entero, algo en lo que la CES y sus sindicatos miembros pueden sin duda colaborar. Sin sindicatos, Europa no se recuperaría de las crisis de igual forma.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de Félix Peinado, de la Oficina de España, puso sobre la mesa los grandes retos para el progreso social de España, que se han visto amenazados por la pandemia. Retos que cobran más importancia, pero que ya teníamos: el desarrollo sostenible, la digitalización, el



Carlos Berzosa, presidente de Comisión de Ayuda al Refugiado.

Invitados nacionales e internacionales



José Francisco Venzalá González, presidente nacional de ANPE.

despoblamiento, el envejecimiento... La OIT ha marcado una hoja de ruta para la recuperación y, sobre todo, para aminorar las desigualdades que ha acentuado la pandemia: tanto en colectivos más desfavorecidos como en países menos desarrollados. Para ello, la negociación colectiva y los sindicatos serán básicos. Los dos ejes siempre deben ser: el trabajo decente y la justicia social.

El secretario general de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras para las Américas, Rafael Freire, mandó un saludo afectuoso desde el otro lado del Atlántico. Su discurso también estuvo marcado por la necesidad de reducir las desigualdades y buscar una transición justa y sostenible. Pero, además, recordó que todo eso no puede hacerse sin una defensa constante de la democracia y de los Derechos Humanos.

Kwasi Adu-Amankwah, secretario general de la Confederación Sindical Internacional para África agradeció la presencia de USO en los foros sindicales internacionales y nuestro valor para afrontar las cuestiones más críticas que afectan a la lucha por el trabajo decente y una vida digna. CSI-África ha sufrido especialmente el aumento de

las desigualdades y, por ello, quiso agradecer a USO poner siempre a todos los trabajadores del mundo en la primera línea a defender.

María Recuero, presidenta del 12º Congreso Confederal de USO, dio lectura a la carta enviada por Benito López, ex secretario general de la USO, en la que deseaba un buen Congreso al que no podía asistir de forma presencial. Destacó que nuestra labor como sindicato es más importante que nunca ante el auge de los discursos reaccionarios y ultraliberales que ponen en entredicho los derechos y las libertades fundamentales.

Tras estos, y antes del cierre de la jornada de apertura por parte del secretario general de USO, Joaquín Pérez, intervinieron, por primera vez en un Congreso Confederal de USO, los secretarios generales de CCOO y UGT.



Unai Sordo, secretario general de CCOO.

Invitados nacionales e internacionales





Pepe Alvarez, secretario general de UGT.

Ucrania en el modo de vida y en la falsa globalización, y en cómo se ha puesto de manifiesto que ese es un sistema en quiebra, que nos ha hecho dependientes y ha sacado la producción del lugar de consumo con las externalizaciones. Llamó a seguir luchando desde el sindicalismo de clase para dar solución a todos los ataques a los trabajadores. Las sociedades son más justas con un sindicalismo más fuerte.

Por su parte, Pepe Álvarez, destacó el momento histórico crucial en el que nos encontramos y cómo el sindicalismo internacional puede mejorar las condiciones de vida de todos los trabajadores del mundo, tanto a través de la CES como de la CSI. Pero, para empezar, tenemos que trabajar cada uno de los sindicatos en nuestro país, con propuestas y avances.



José Antonio González, secretario general de la Confederación de Cuadros y Profesionales.

A lo largo del resto de jornadas del Congreso, se proyectaron los saludos de otras muchas organizaciones con las que USO tiene una relación cercana. Así, los sindicatos Fetico, ANPE y Confederación de Cuadros, compañeros de viaje en la Plataforma Sindical Plural, mandaron sus saludos y buenos deseos para el 12º Congreso Confederado. También la patronal Conpymes.

Unai Sordo comenzó su intervención recordando la del anterior Congreso, en 2017, y cómo hemos llegado hasta este tras un período histórico demencial e imposible de imaginar por aquel entonces. Recordó el impacto que han supuesto la pandemia y la guerra de

Y, en el plano de plataformas y organismos, también estuvieron presentes en nuestro Congreso la HOAC, el CJE, la MERP y CEAR.

Discurso de presentación Informe de Gestión al 12º Congreso Confederal



Joaquín Pérez da Silva, secretario general de USO.

Buenas tardes, compañeros, compañeras:
La Comisión Ejecutiva presenta su Informe de Gestión desde el 11º Congreso Confederal, que celebramos en Santander, en noviembre de 2017. Se trata de un resumen del trabajo de algo más de cuatro años, que se ha realizado desde la CEC, junto a otros dirigentes, militantes y trabajadores de la Confederación, y gran parte de las estructuras, para su valoración y consideración en este Congreso.

Durante el mandato, se han presentado 12 informes de gestión en los doce Consejos Confederales que han tenido lugar, habiendo sido aprobados todos ellos por unanimidad, así como todos los programas de actividades que componían el **Programa de Acción Confederal** de cada ejercicio. Por ello, este documento no pretende aglutinar toda la actividad ya compartida en la organización; sino, más bien, las partes que consideramos más relevantes y que desarrollan las decisiones y objetivos mandatados en la **Resolución General** y **Programa de Acción** del anterior Congreso.

Asimismo, el texto de **Análisis y Propuestas Sindicales** contempla un amplio análisis del contexto político, económico, laboral y social; con especial aten-

ción a la crisis sanitaria vivida desde los primeros meses de 2020. Un documento sin duda imprescindible también para analizar y evaluar la actuación del conjunto de la organización durante todo este tiempo.

Hemos vivido una época histórica, con consecuencias de gran trascendencia para el presente y el futuro de nuestro país. Unos años en los que la organización ha dado el 200 %, en los que tenemos miles de ejemplos de sindicalistas de los que nos podemos sentir orgullosos: por su trabajo, su dedicación y su compromiso.

En nombre de la CEC, creo que procede felicitar a todas las organizaciones por su trabajo en todo el mandato; pero, de forma muy especial, en estos 25 meses.

En esa coyuntura, desde USO requerimos a todos los grupos parlamentarios que se priorizara el interés general; para abordar, por encima de las siglas, la crisis sanitaria; la situación económica, laboral y social; las consecuencias propias de las características de nuestro tejido empresarial; los retos demográfico y climático; y la digitalización y robotización.





Joaquín Pérez da Silva, secretario general de USO, en un momento de su intervención.

Todo ello, junto a los fondos de recuperación dispuestos para paliar sus efectos: exigiendo un ejercicio de responsabilidad política, sindical y empresarial; de un nuevo marco de necesaria solidaridad y cooperación en todas las dimensiones. Y lo hicimos, desde el ámbito internacional hasta el más local, como una necesaria reacción conjunta de todos los agentes sociales y económicos; que debería tener como objetivos principales el empleo de calidad, la cohesión social, las políticas del bienestar, la mejora del sistema de protección social y la garantía del sistema público de pensiones.

En el ámbito sindical, hemos seguido exigiendo hoy, como más necesarios que nunca, cambios profundos. Los episodios que ha protagonizado el mal llamado diálogo social no hacen más que evidenciar la necesidad urgente de reformar el marco legal de la negociación, las elecciones sindicales y la representación.

Hoy, seguimos con un empleo de baja calidad, con perversas consecuencias:

- España sigue teniendo más del doble de desempleo que la media de la UE.
- Una temporalidad no deseada superior al 50%.
- Pero, además, el 13 % de los trabajadores son pobres. Trabajan y son pobres.
- Por ello, venimos reclamando políticas para una futura transformación del sistema productivo, y propuestas por la I+D+i y una transición justa

ante la digitalización. Medidas, en fin, de apuesta por empleos de valor y por la industria.

Sin olvidarnos, por supuesto, de reivindicaciones en materia de:

- transición fiscal, energética y socialmente ética.
- protección social y servicios públicos.
- un sistema público de pensiones intocable.
- igualdad y corresponsabilidad.
- acceso a una vivienda digna.
- ante el reto demográfico.
- por el futuro de nuestra juventud, pero sin olvidarnos de su presente.
- y por la inmigración.

De ahí nuestra posición y movilizaciones contra la insuficiente reforma laboral: porque no se han abordado las políticas macro ni la apuesta por el empleo y los sectores de valor y de futuro. Se vuelve a las recetas del pasado para mejorar números, sin recuperar derechos. Y consolida, con su rúbrica, partes muy dañinas de las dos últimas reformas.

La actividad orgánica la hemos desarrollado con normalidad:

- 50 reuniones de la Comisión Ejecutiva Confederal.

- 14 reuniones del Comité Confederado.
- 12 Consejos Confederales.

Muchas de ellas se han desarrollado por videoconferencia, adaptando en algunos casos el orden del día y haciendo muchas filigranas. También la organización ha sabido adaptarse y, de forma ágil, incorporar nuevas formas de trabajo.

En nuestros órganos, hemos sido capaces de ponernos de acuerdo para modificar nuestros reglamentos y protocolos:

- Reglamento de Régimen Disciplinario.
- Código Ético de Buenas Prácticas.
- Protocolo de Servicios Jurídicos.
- Protocolo de Gestión de la Afiliación y de Actas Electorales.

Así como de sacar adelante todos los años el Programa de Acción Confederado, con el Programa de Actividades de todas las estructuras, y también los planes de trabajo de organizaciones no constituidas o intervenidas. Continuando con el desarrollo de esos planes de trabajo y avanzando en las gestoras de USO-Asturias y USO-Galicia, en las coordinadoras de USO-Aragón y USO-Extremadura, y en la gestión de LSB-USO-Navarra.

En este mandato, hemos celebrado la Conferencia de Organización y Economía.

En ella, hicimos un importante ejercicio para conocer los recursos y necesidades de todas las organizaciones.

De puesta en común de capacidad de atención sindical y crecimiento.

Concluyendo con propuestas de futuro y de mejora para toda la organización. Algunas cuestiones que hace años nos parecían muy difíciles de mejorar, ahora, entre todos, las estamos haciendo.

En materia de relaciones institucionales, sabemos que siempre hemos tenido dificultades. A veces, por sectarismos; otras, porque, directamente, conviene ocultar nuestra existencia: somos incómodos en nuestra independencia. Y, por eso, la mayoría de las veces tenemos que abrir paso a codazos. O insistir para ocupar el sitio que nos pertenece, el lugar que nos dan los trabajadores.

Eso sí, en muchos sitios, cada vez más, nos solicitan participación activa en foros, en mesas de debate, en conferencias y seminarios. O colaboraciones con organizaciones y entidades sindicales y sociales.

Cumpliendo el mandato del pasado Congreso, hemos constituido, junto a otras organizaciones sindicales, la PSP, la Plataforma Sindical Plural. Una plataforma que no va contra nadie, sino a favor de la pluralidad, de la calidad democrática de este país.

En materia de seguimiento afiliativo y representativo, es importante señalar que la afiliación ha crecido un 7,7 % en este mandato. Debo felicitar a todos y todas. Sabemos lo que hay detrás de un dato: buen trabajo y sacrificio. Sin duda, el constante análisis y seguimiento de la afiliación, junto a un trabajo planificado y organizado, ha dado sus frutos.

USO se consolida como tercera fuerza sindical, incrementando la distancia con el cuarto sindicato. Y eso, a pesar de la paralización de muchos procesos





durante lo peor de la pandemia. Algunos, incluso, que siguen recuperándose todavía hoy.

Es un orgullo poder decir que somos el único sindicato de clase que crece en los últimos cuatro años.

Hemos querido también mejorar los servicios voluntarios a la afiliación, que han aumentado un 30 %. Y que, además, tratamos de hacerlos llegar con información constante de los acuerdos suscritos con importantes empresas e instituciones.

También hemos tenido que hacer un trabajo sustancial en materia de patrimonio sindical:

- Nueva sede para USO-Andalucía en Sevilla.
- Pendientes aún de resolución de otras sedes.

Junto a las ejecutadas obras de mejora en USO-Conferencia y en las sedes de Valencia, Tarragona, Santander, Basauri y Burgos.

Toca en este punto también dar la enhorabuena a la USOC y a USO-Extremadura por esas nuevas sedes, tan recientes que están aún pendientes de inaugurar, que van a permitir prestar una mejor atención a la afiliación y ejercer mejor el trabajo sindical.

En formación, hemos querido seguir apostando por la formación sindical. Aunque la pandemia paralizó las actividades presenciales durante muchos meses, hemos ofertado un programa alternativo.

Por ejemplo, con la Subvención de Diálogo Social y Negociación Colectiva hemos formado a casi 1.000 personas durante 2020 y el primer semestre de 2021.

Y, ya con la de 2022 en marcha desde enero: con 24 acciones formativas, para más de 2.000 participantes.

En materia de Gestión Económica y financiera, el sindicato decidió, ante la situación de crisis anterior, no hacer incremento de cuota en todos estos años, salvo en 2020.

Continuamos con presupuestos sin déficit y nuestro Consejo Confederal aprobó por unanimidad los balances y presupuestos de todos los ejercicios. Además, hemos amortizado las deudas a largo plazo.

Fruto del incremento de la conflictividad laboral, ha aumentado el gasto en CRS.

Hemos de felicitar a toda la organización, especialmente por todas las mejoras de nuestra gestión económica.

En cuanto a algunas cuestiones de acción sindical:

Debido al número e importancia de los cambios normativos, se han incrementado los análisis, guías y materiales para la acción. Han resultado imprescindibles para la acción y el asesoramiento sindical de todos nuestros afiliados y delegados. El volumen de material es ingente. Sirva como ejemplo:

- 27 Reales Decretos-Leyes.
- 13 Órdenes.
- 5 Resoluciones.
- 315 infografías.
- 9 guías.
- 5 dípticos de preguntas frecuentes.
- 10 análisis jurídicos.

Y, además, se han registrado 10 escritos con reivindicaciones en diferentes ministerios.

2 propuestas para proyectos de ley.

Todo ello, junto a 4 sesiones formativas con la participación de 104 representantes sindicales.

En el punto de negociación colectiva, me gustaría destacar cómo nuestro trabajo influye en tantas personas. Porque la negociación colectiva de USO afecta a 72.000 empresas y a más de 1.250.000 personas trabajadoras. También significar el dato de que somos el sindicato con mayor porcentaje de mujeres en las mesas de negociación.

En cuanto a MOVILIZACIONES, USO ha participado en múltiples concentraciones y otros actos reivindicativos a nivel sectorial y territorial.

Estos han sido 4 años de gran conflictividad laboral y judicial: movilizaciones, huelgas y aumento de prácticas antisindicales por parte de empresas y administraciones. Todo ello ha requerido de un gran esfuerzo del conjunto de la organización para prestar atención sindical directa y en las asesorías jurídicas.

También hemos celebrado el 1 de mayo en León y Santander, con ese nuevo formato que decidimos darle. Y en Madrid, de forma más modesta, por las restricciones de aforo de la pandemia.

Destacar también todo el trabajo y movilizaciones contra la reforma de las pensiones. USO ha sido el único sindicato que se ha movilizado por el sistema público de pensiones con todo el movimiento pensionista: con la MERP, plataforma de la que somos fundadores, pero también junto a COESPE.

Precisamente ese trabajo con plataformas ha sido constante también:

Fruto de esa presencia, USO ha entrado a formar parte de la Junta Directiva del Observatorio de RSC, con una vicepresidencia.

También hemos trabajado con FSC, Retoma y con la Plataforma por las Empresas Responsables (PER), de la que USO es creador y único sindicato presente.

Y, por supuesto, esa labor en el seno de la MERP, de recogida de firmas y entrega en la Defensoría del Pueblo de 1.100.000 firmas por el blindaje de las pensiones en la Constitución. Medalla de Oro de la ciudad de Madrid y Premio a la "Defensa de los Dere-

chos y Libertades Constitucionales", otorgado por la Generalitat Valenciana.

En materia de formación, en elecciones sindicales:

- Se mantuvieron 13 sesiones formativas presenciales con recursos propios, en las que han participado 418 representantes sindicales.
- Y posterior formación on line, por la que han pasado 503 delegados.
- La Oficina Electoral Confederal ha recibido más de 270 consultas en materia electoral.

Además, se ha seguido actualizando y adecuando el área restringida de la app en la materia

Junto con las 20 circulares en total que se han elaborado, especialmente durante el período de crisis sanitaria.

Los datos de la asesoría jurídica los hemos querido presentar concretando esos 980 expedientes, 195 de los cuales han sido de Contencioso-Administrativo y 785 de laboral; más los 45 boletines de Información Jurídica y Judicial que tanta utilidad tienen para el desarrollo de nuestro trabajo.

En cuanto a la CRS, a parte de las sesiones informativas, en las que han participado 175 representantes sindicales, dar el dato de esos casi 900.000 euros abonados por la Caja de Resistencia en el mandato. Y os detallamos en el informe los que han sido por cada ejercicio; por huelgas, por despidos, sanciones



Discurso de presentación del Informe de Gestión





o invalidez. Una CRS de la que, desde luego, podemos seguir presumiendo.

En salud laboral, como siempre, las novedosas campañas informativas y de concienciación con motivo del 28 de abril. Junto al trabajo de elaboración de materiales, notas, asesoramiento, atención de consultas y acompañamiento continuo, que ha sido una constante intensificado además en el contexto sanitario que hemos padecido.

En cuanto a publicaciones, comunicación y estudios sindicales, destacar que se ha incrementado notablemente la presencia en medios durante este mandato.

Hemos estrenado nuevo diseño y contenidos en la web confederal, con aumento constante de visitas a nuestra web, duplicando los seguidores en Facebook y creciendo más del doble en Twitter; estrenando además los perfiles en Instagram, LinkedIn y el canal de Telegram.

Hemos estrenado nuestra app, que se ha ido mejorando con actualizaciones, y que se ha convertido en referente de información para la afiliación, además de una herramienta de acción.

También todo el trabajo de apoyo en comunicación a Uniones y Federaciones.

La campaña exitosa de publicidad: **“Haz USO de tus derechos”**.

El trabajo de unificación de la imagen corporativa y la apuesta por la profesionalización de la comunicación a través de la formación.

Como novedad, hemos arrancado el proyecto europeo de digitalización de la comunicación sindical a través de la CES.

En materia de igualdad, la hemos impulsado a través de nuestras campañas anuales que conocéis.

También apostamos por la formación sindical en negociación de planes de igualdad, registro retributivo, auditoría de género y la acción sindical en las empresas, con la puesta en marcha de planes de igualdad.

De inmigración, continuamos con nuestro Programa de Inserción Sociolaboral para Inmigrantes y con el buen trabajo que, desde muchas sedes, se hace de manera constante.





Y en juventud, trabajo conjunto con el CJE y el Injuve. Además, hemos creado el Concurso de Cortos USO "La Juventud ante el 8M". Y hemos puesto en marcha la Escuela Sindical de Verano, con dos ediciones. Estos dos últimos años no ha podido celebrarse por la pandemia, pero volverá en el verano de 2022.

De Ajupe, destacar ese trabajo al lado de los mayores y jubilados, siendo altavoz de sus reivindicaciones.

Hemos participado en la Ferpa y en el desarrollo de grupos de trabajo en distintas Uniones.

Junto a las movilizaciones a favor del sistema público de pensiones; ante la nueva reforma con un recorte del poder adquisitivo para 2022, y los llamados planes de pensiones de empresa, que son un paso más hacia su subsidiaridad y privatización.

De Acción Internacional hay mucha materia en el informe:

USO ha participado activamente en las reuniones y comités de las organizaciones internacionales de las que formamos parte: CES, CSI, TUAC y OIT.

Hemos mantenido las relaciones bilaterales: PERC-CSI, CSA-CSI, CSI-África, INCASUR, UTAL y la CLATE.

Campañas por el Trabajo Decente; Acción Climática en los Centros de Trabajo; procesos de transición justa; pobreza energética; tratados comerciales internacionales, etc.

En desarrollo sostenible:

- Hemos estado en la acción reivindicativa de las políticas derivadas de la Agenda 2030.
- Incorporándonos al Consejo de Desarrollo Sostenible de España, muy a pesar de algunos que trataron de ponernos la zancadilla.
- Hemos continuado con nuestra actividad en las plataformas Futuro en Común, Alianza por el Clima, Justicia Fiscal y Comisión Española de Ayuda al Refugiado
- Papel como miembro observador en la delegación sindical para la COP-25 y COP-26.
- Y hemos mantenido la participación como miembro de pleno derecho de la Red Sindical de Migraciones Mediterráneas y Subsaharianas (RSM-MS).

En cuanto a Cooperación al Desarrollo y Sotermun:

- Se hizo un proceso de renovación de los cargos y nuevo modelo de gestión, que era necesario.
- Se han ejecutado 72 proyectos en el periodo 2018-2021, por importe de 241.626,21 euros.
- Abriendo, además, una nueva línea de proyectos nacionales, en 9 comunidades autónomas, a raíz de la pandemia de covid y la erupción de La Palma.
- Y se han celebrado también las 4 ediciones del Concurso de Fotografía de Sotermun, cada vez con un mayor número de obras recibidas.





- Para terminar, este informe incluye anexados los correspondientes de la CTE y CGC. Y desde la CEC queremos también destacar el excelente trabajo de ambas Comisiones.

Quiero destacar de la CTE: que ha cumplido con la obligación de dar cuenta a los máximos órganos confederales de la USO, Congreso y Consejo Confederal, del trabajo anual y del mandato desarrollado. Los aspectos fundamentales de dicho Informe anual han sido expuestos en la página web de la USO, para el conocimiento público de la gestión contable de nuestro sindicato, como sentido y sentimiento ético de no tener nada que ocultar, y como responsabilidad también con la legislación en materia de transparencia.

La Comisión ha realizado un total de 103 auditorías internas de las estructuras confederales, de sus Federaciones Profesionales, Uniones Territoriales y entidades asociadas. Se han celebrado un total de 34 reuniones ordinarias, las mantenidas como órgano, junto a otras muchas diversas reuniones con dirigentes y operadores contables, tanto del staff confederal como de Uniones y Federaciones.

Como conclusión de su propio informe: creo importante señalar que el sindicato está respondiendo correctamente en su conjunto en la gestión económica y contable, lo que nos da una cierta tranquilidad frente a los complicados tiempos que estamos viviendo y que se avecinan, debiendo continuar con la labor de progresión y mejora.

Gracias Julio, Juan Antonio y Lucía.

En cuanto a la CGC, durante el mandato ha realizado sus funciones con total normalidad; desarrollando todas las reuniones previstas en los Estatutos.

En cuanto a las cuestiones tratadas, ha recibido 15 escritos, a los que se ha dado registro de entrada, de los cuales 4 se han tratado como meras comunicaciones o informaciones a la CGC, pues no se solicitaba una intervención concreta con base en sus competencias estatutarias, y una fue retirada por el remitente. Los 10 restantes, se han sustanciado en 5 expedientes, que se detallan y describen en el informe.

Gracias José Carlos, Carmen y Nuria. Mención especial a José Carlos, que se jubila.

Y tengo que terminar, si me permitís, haciendo un reconocimiento personal a toda la organización, a todos los trabajadores y trabajadoras de la Confederación, a los permanentes y sindicalistas, porque ha habido que trabajar en circunstancias muy difíciles y mucho. A todos, buen trabajo y gracias.

Y a mis compañeras y compañeros de la CEC, que son extraordinarios: un privilegio haberlos tenido al lado y compartir este mandato con todos ellos. Gracias David, Sara, Chema, Dulce, Laura y Javier.

Joaquín Pérez,
secretario general de USO.



Estatutos Confederales

Índice

- **PREÁMBULO:**
La USO: un proyecto sindical histórico, vigente y de futuro.
- **CAPÍTULO I:**
Denominación, domicilio, ámbito y logotipo.
- **CAPÍTULO II:**
Principios y objetivos de la Confederación.
- **CAPÍTULO III:**
La afiliación: derechos y deberes. Procedimiento disciplinario.
- **CAPÍTULO IV:**
Estructura de la Unión Sindical Obrera.
- **CAPÍTULO V:**
Órganos Confederales.
- **CAPÍTULO VI:**
Caja de Resistencia y Solidaridad.
- **CAPÍTULO VII:**
Finanzas y patrimonio.
- **CAPÍTULO VIII:**
Modificación de los Estatutos y disolución de la Confederación.
- **DISPOSICIONES ADICIONALES**
- **DISPOSICIONES FINALES**
- **ANEXOS I: Código Ético**
- **ANEXOS II: Poderes Legales**





Preámbulo

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

La Unión Sindical Obrera, en adelante la USO, nace a finales de la década de los 50, siendo la primera organización sindical democrática que se crea en la posguerra. Es la respuesta de las nuevas generaciones de militantes sindicalistas a las exigencias que planteaba el despegue económico del país tras la Guerra Civil y dos décadas de autarquía, con la clase trabajadora privada de libertades sindicales y políticas. La USO nace con la vocación de renovar el sindicalismo de principios de siglo para afrontar una nueva etapa histórica.

La Carta Fundacional de la USO, aprobada y publicada en 1961, recoge la identidad genuina de la USO y los valores de fondo de su sindicalismo. En ella se desarrollan los cuatro ejes que definen a la USO:

- Un profundo humanismo, con la persona trabajadora como sujeto central en todos los ámbitos.
- Una apuesta inquebrantable por la libertad y la democracia.
- El compromiso con la lucha por una sociedad con libertades sindicales y políticas, con pluralismo democrático y justicia social.
- Un sindicalismo basado en la capacidad de la clase trabajadora para autoorganizarse, con fundamentos de democracia interna, autonomía, pluralismo e independencia.

Desde su nacimiento hasta la instauración de la democracia en 1977, la historia de la USO va ligada al

esfuerzo de implantar el sindicato en todos los territorios de España a partir de los núcleos originarios de Euskadi, Asturias y Madrid; y a la conquista de espacios públicos de reivindicación y de libertad, desde la clandestinidad primero, y dentro de una limitada legalidad, después.

Configurada como una organización y una propuesta sindical renovadora llamada a ser determinante en la historia contemporánea, la USO estuvo en toda reivindicación y movilización obrera de la segunda mitad del franquismo gracias a la generosidad y sacrificio, con persecuciones, despidos y encarcelamientos, de miles de sindicalistas que se entregaron a la lucha por los derechos y la libertad de todos.

Ya en etapa democrática, la historia de la USO ha discurrido sobre estos fundamentos:

- Una concepción de la dignidad humana, el trabajo y el medio ambiente que supediten el desarrollo económico y las ideologías.
- Una lucha decidida, desigual y en solitario por la libertad sindical y la democracia plenas.
- Un esfuerzo unitario, que hoy se materializa en liderar la conjunción del sindicalismo independiente, tras adaptar nuestra identidad de sindicato independiente, autónomo y pluralista a las nuevas realidades.
- El compromiso en la defensa de las personas trabajadoras desde las primeras crisis económicas, sociales y laborales de la democracia hasta la actual, con la solidaridad y el bien común como valores centrales, y priorizando a los más olvidados, excluidos o desechados de la sociedad.
- El empeño por construir sólidamente nuestros pilares como organización y nuestros instrumentos y servicios para la acción sindical.
- Una pelea constante para la distribución equitativa del crecimiento económico, en atención al principio de justicia social y fiscal.
- Avanzar hacia una sociedad igualitaria, asumiendo y abordando los retos de la digitalización, de la globalización, de la progresiva individualización de la persona trabajadora, de las organizaciones y de la creciente diversidad.
- Favorecer el relevo generacional en nuestras estructuras y en el mundo laboral, afianzando el presente y construyendo el futuro para nuestra juventud.

Más de 60 años después de la publicación de nuestra Carta Fundacional, y consolidado en nuestro país un sistema democrático y de libertades, el XII Congreso Confederado de la USO sanciona los presentes

Estatutos desde la lealtad a nuestra identidad e historia, recogidas en ella. Es voluntad de este Congreso que sean un instrumento de pensamiento, de acción y de organización para el desarrollo y renovación permanente de nuestro proyecto sindical.

CAPÍTULO I

Denominación, domicilio, ámbito y logotipo

Introducción

1. Los presentes Estatutos, junto con los reglamentos, protocolos y normativas previstos en ellos para desarrollarlos, forman un conjunto de normas comunes y básicas que no pueden ser contravenidas por los Estatutos de las Uniones Regionales o Nacionales, ni de las Federaciones Profesionales Estatales. Ello, sin perjuicio de su plena autonomía para regular su propia normativa en función de las singularidades de cada realidad.
2. En caso de contradicción o discrepancia estatutaria, prevalecerán estos frente a los de Uniones y/o Federaciones.
3. Los presentes Estatutos recogen los derechos y deberes de la afiliación, así como los requisitos para adquirir o perder dicha condición. También regulan el funcionamiento de los órganos confederales de la USO, vinculando sus acuerdos a la estructura y órganos de las Uniones Regionales o Nacionales, y de las Federaciones Profesionales Estatales.

Artículo 1. Denominación

1. Estos Estatutos organizan y rigen la confederación sindical Unión Sindical Obrera; en siglas, USO.
2. La USO se declara como una entidad sindical sin ánimo de lucro, condición que afecta a todas sus Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales.
3. La Confederación USO fija su sede en Madrid, calle del Príncipe de Vergara nº 13, 28001.
4. El domicilio confederal podrá ser modificado por acuerdo del Consejo Confederal.
5. El ámbito territorial de la Confederación USO se corresponde con el de España y el de sus Comunidades y Ciudades Autónomas.



Artículo 2. Logotipo

1. El logotipo se compone de la U con un espacio en blanco en su parte inferior, la S lo tiene en su mitad y la O lleva un espacio en blanco en la izquierda y otro en la derecha que la dividen en dos partes iguales, y en su interior el símbolo histórico con el puño en negro con la llama en rojo (Pantone 485 C) yendo todas la letras en color rojo (Pantone 485 C) con tipografía "Glaser Stencil". Debajo de las siglas, irá la denominación completa Unión Sindical Obrera, con la tipografía "Futura Hv BT", en color negro 100%.
2. El símbolo histórico de la USO se representa por una mano de línea esquemática y sencilla, que se cierra formando un puño en señal de unidad y fuerza, a la vez que se abre expresando humanismo, protagonismo y proyección de futuro. Esta representación se complementa con un elemento que la vertebra, una llama donde recae toda la fuerza de los objetivos y metas del sindicato. En el Plan de Comunicación y el Manual de Identidad Corporativa se contemplarán otras posibilidades de representar el logo cuando sea necesario por fondos determinados, composiciones, etc.
3. Conservando el logotipo descrito como base, las Federaciones Profesionales Estatales y las Uniones Regionales o Nacionales en que se organiza la Confederación podrán añadir otras letras o siglas que mejor identifiquen y conecten a la Confederación con el sentir de los afiliados y afiliadas en cada uno de esos ámbitos, siempre conforme a lo que establezca el Manual de Identidad Corporativa aprobado o revisado en el Consejo Confederal en cuanto a tipografía y perfil gráfico.
4. Sus medios oficiales de difusión e información son: página web www.uso.es; Newsletter confederal semanal; y sus perfiles, páginas y canales oficiales en las redes sociales: Facebook (Union-



SindicalObreraConfederal), Twitter (@USOConfe), Instagram (@USOConfe), LinkedIn (USO – Unión Sindical Obrera); Telegram (Sindicato USO), Youtube (Unión Sindical Obrera Confederal) y otros medios de difusión propuestos en el Plan de Comunicación y que apruebe el Consejo Confederal.

5. El diseño del logotipo podrá ser modificado por el Consejo Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Artículo 3. Término y uso del logotipo

1. El uso de los símbolos históricos de la USO o el resto de sus representaciones quedará determinado por las disposiciones y medios aprobados por el sindicato.
2. La Confederación, Federaciones profesionales o Uniones territoriales y sus entidades relacionadas serán las organizaciones autorizantes y responsables de los usos específicos de los símbolos y logotipo de la USO.
3. La Confederación USO, las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales quedan exoneradas de cualquier uso indebido de los símbolos y logotipo de la USO, salvo que hayan sido autorizados por la misma.

CAPÍTULO II

Principios y objetivos de la Confederación

Artículo 4. Principios

Asumiendo su Carta Fundacional, su trayectoria histórica, su patrimonio cultural, su aportación a la lucha de la clase trabajadora por la libertad y la democracia junto a su esfuerzo de evolución por consolidar un proyecto sindical a la medida de los desafíos de hoy y del futuro, la USO se declara:

1. **Sindicato independiente**, basado en la autonomía sindical. Independiente de partidos políticos, gobiernos y organizaciones empresariales. Afirmamos la autonomía como una de las señas de identidad histórica de la USO y un principio insustituible para afrontar los desafíos de hoy. Organización sustentada por su afiliación, con una autonomía que responda a la voluntad de establecer su pensamiento y su acción en forma absolutamente libre, sin condicionantes externos de ningún tipo.
2. **Organización sindical libre y soberana.** Creada y dirigida por personas trabajadoras de todos los sectores, categorías y condición social o profesional, con el objetivo de organizar y unificar sus esfuerzos, reivindicaciones concretas y aspiraciones profundas de progreso individual y colectivo, sin otra dependencia externa que la condicione o comprometa y limitando los ingresos no provenientes de la afiliación.
3. **Sindicato de clase y solidario.** Que aspira a organizar, representar y defender los intereses y reivindicaciones de todos los sectores y categorías que componen la clase trabajadora. Que afirma la solidaridad como un valor fundamental y un método insustituible de acción y de organización para construir la cohesión interna de una clase trabajadora fragmentada por la desigualdad social y la precarización del trabajo y la pone en práctica con su Caja de Resistencia y Solidaridad.

Que hace de la solidaridad un imperativo para la defensa de todas las personas trabajadoras del mundo, especialmente de quienes sufren discriminación o injusticia por su creencia., edad, discapacidad o cualquier situación de vulnerabilidad social.

4. **Sindicato pluralista.** Abierto a todas las personas trabajadoras, independientemente de sus concepciones y prácticas ideológicas, políticas,

religiosas, filosóficas o culturales; en el marco social y político de respeto a los derechos humanos y a la convivencia democrática. En tal sentido, la USO no interfiere en la adscripción partidaria u opción electoral política de su afiliación, en los términos que establecen los artículos de incompatibilidades reguladas por estos Estatutos. Igualmente, quedan expresamente prohibidas en la USO las tendencias o corrientes organizadas de signo político-partidista o cualquier otro.

rechaza cualquier tipo de violencia y participa en la lucha por la protección de los Derechos Humanos en el mundo, por la abolición inmediata de leyes que los contravengan, defendiendo la convivencia democrática libre en nuestro país y en todo el mundo; la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres; el derecho a la protección de la intimidad y protección de datos de carácter personal; y rechaza explícitamente la pena de muerte, la tortura o los tratos inhumanos o degradantes.

5. **Sindicato democrático.** Que se organiza y actúa con base en principios y formas democráticas de funcionamiento y participación. Que asume la Constitución de 1978 y los Estatutos de Autonomía que de ella emanan como fruto de nuestra propia lucha por la libertad y la democracia, y que aspira a su desarrollo permanente para el logro de una democracia plena, basada en las libertades políticas y sindicales, la igualdad de derechos y oportunidades, la solidaridad, y la justicia social y distributiva.

9. **Sindicato por el desarrollo sostenible y respetuoso con el medio ambiente.** Comprometido con la preservación de nuestro planeta y de sus recursos naturales, con una responsabilidad con las futuras generaciones, que lucha activamente contra el cambio climático, que demanda la protección de la salud y seguridad de las personas y a favor de una transición justa y equitativa.

6. **Sindicato con voluntad de unión y transformación.** Que se abre y que asume la unidad del movimiento sindical y la colaboración y acción conjunta con entidades sociales como un valor en sí mismo y un factor decisivo de construcción en común, para lograr mayores avances y logros tanto en conflictos laborales concretos como para el conjunto de la sociedad en el proceso de consenso para la transformación social. En esa perspectiva de unión y de unidad, la USO prioriza todos los esfuerzos e iniciativas hacia sindicalistas y colectivos independientes, para establecer con ellos fórmulas de cooperación y acción, y ofrecerles la USO como espacio de confluencia de quienes aspiran a construir un proyecto sindical independiente, organizado, pluralista, democrático y solidario.

Artículo 5. Objetivos

La Confederación construye y orienta su proyecto sindical diferenciado hacia los siguientes objetivos:

7. **Sindicato Internacionalista.** Que proyecta su acción sindical a nivel europeo e internacional como una necesidad ineludible para la clase trabajadora. La creación de espacios económicos y de instituciones supranacionales, la globalización de la economía productiva y financiera, junto al papel clave que desempeñan las empresas transnacionales y las grandes cadenas de valor, han dejado los espacios nacionales más limitados y condicionados en su capacidad decisoria -política, social y económica-. Ante ello se precisa un sindicalismo unido y bien organizado a nivel internacional, para poder dar respuesta a reivindicaciones y demandas sociales cada vez más entrelazadas por efecto de la interdependencia económica, financiera, productiva, tecnológica y medioambiental.

1. La defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de nuestra afiliación y de las personas trabajadoras en general, así como la lucha por la mejora integral de sus condiciones de vida y trabajo, con garantía de plena protección social.
2. La defensa del derecho de toda la ciudadanía a un trabajo de calidad, estable y seguro, con niveles retributivos suficientes que permitan el desarrollo de un proyecto vital, familiar y social, de acceso a la vivienda y a la cultura, con dignidad y garantía de futuro.

Estatutos Confederales

8. **Sindicato a favor de las libertades individuales y colectivas, y a favor de la paz.** Que





3. La defensa y extensión de los derechos laborales y sindicales de las personas trabajadoras en el ámbito privado o público, de libre elección y expresión sindical sin limitaciones, garantizando una atención jurídica eficiente, mejorando también formas de participación, corresponsabilidad y co-gestión o promocionando espacios de economía y propiedad social.
4. La consecución de reformas de las leyes electorales que democratizen la legislación electoral -política y sindical- con el objetivo de hacerla más representativa y plural, más proporcional, que no discrimine y favorezca equiparar el valor de los votos, independientemente de su procedencia. Siempre, junto a la afirmación y defensa del papel del sindicalismo como instrumento insustituible de las personas trabajadoras en el proceso de organización, reivindicación y humanización del ámbito laboral, de formación de una conciencia colectiva y de generación de valores solidarios.
5. La defensa de la salud, la prevención de riesgos laborales y la formación y recualificación laboral de calidad para las personas trabajadoras, y la participación de sus representantes sindicales en todo aquello concerniente a las mismas.
6. La defensa de un sistema de economía mixta, con un eficaz sector público corrector y regulador de los excesos y desequilibrios del mercado, a través de un sistema económico al servicio de las necesidades y aspiraciones de la mayoría social. La USO rechaza cualquier modelo económico, ya sea de capitalismo liberal o colectivismo estatal, que anteponga los afanes de lucro de una minoría o de una burocracia a esas necesidades y aspiraciones de la mayoría social.
7. La lucha por un modelo de desarrollo social y económico humano y equilibrado, que contemple la
 - defensa de un sistema público que garantice el derecho a una sanidad y educación de calidad, y de la protección social, como pilares básicos del Estado Social y de Derecho.
8. La superación progresiva de los desequilibrios y desigualdades interregionales e intersectoriales; la utilización racional de los recursos energéticos; la defensa y promoción de las fuentes de energía propias y renovables; y la implementación e instrumentación positiva de las nuevas tecnologías, de acceso universal y concebidas como una oportunidad de mejora de condiciones laborales y de vida, de producción y progreso social, al servicio siempre del bien común.
9. La defensa del medio ambiente, contribuyendo a la sensibilización social sobre el cambio climático, promoviendo entre la clase trabajadora una concienciación medioambiental que ayude a generar una transformación progresiva del modelo productivo, que apueste por la sostenibilidad y la preservación de la naturaleza.
10. Continuo compromiso por la igualdad, con una lucha decidida por la igualdad real de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, con la organización y defensa de la juventud, de sus derechos y aspiraciones. Una lucha decidida por la igualdad real de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, por la organización y defensa de la juventud, de sus derechos y aspiraciones, y con el continuo compromiso por la igualdad con todas las personas en el trabajo.
11. La defensa del proyecto europeo fundamentado en la equidad, la cohesión social y democrática de su ciudadanía; en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, paz, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos todo ello en el marco de una Unión Europea caracterizada por el pluralismo; la no discriminación; la tolerancia; la justicia; la solidaridad; la igualdad entre mujeres y hombres; y la promoción del cuidado del clima, la salud y el bienestar general y la apuesta por el progreso científico y tecnológico.
12. La defensa de la realidad diversa y plural de España y el desarrollo de la autonomía de las nacionalidades y regiones como expresión democrática y constitucional de esa realidad; como factor enriquecedor de la acción y la organización sindical de las personas trabajadoras; necesariamente compatible con los imperativos de solidaridad estratégica para hacer frente a un marco económico, empresarial y de mercados unitarios. En consecuencia, la USO se organiza y actúa compatibilizando los principios de unidad y solidaridad de clase con la defensa de la realidad plural y diversa de la España democrática y autonómica.

13. La práctica organizada y permanente de la solidaridad con la totalidad de las personas trabajadoras del mundo que luchan por salir de la explotación y el subdesarrollo; por derrotar regímenes políticos opresivos; por construir sus propios instrumentos de organización, acción y formación sindical; para ganar las libertades, los derechos políticos, laborales y sindicales; el desarrollo integral y el respeto a la diversidad étnica y cultural frente a los procesos de homogenización y mercantilización de las formas de vida de los pueblos que acaban con su identidad; para alcanzar la paz y la justicia social y económica.

CAPÍTULO III

La Afiliación: derechos y deberes. Procedimiento disciplinario

Artículo 6. Afiliación

Pueden afiliarse a la USO todas las personas que acepten y cumplan todos los requisitos establecidos en los presentes Estatutos.

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

Artículo 7. Requisitos

1. La afiliación es un acto voluntario que se realizará mediante solicitud dirigida a la Confederación USO, o a través de cualquiera de sus estructuras organizativas, tanto de carácter territorial como profesional.
2. El órgano competente deberá contestar sobre la solicitud de afiliación en el plazo de un mes; en el caso de no ser aceptada, contestará motivadamente. Si no se hubiera producido contestación en el plazo establecido, se entenderá estimada, con efectos desde la fecha de recepción de la solicitud.
3. Los datos personales de las personas afiliadas y representantes del sindicato pertenecen a Unión Sindical Obrera Confederación (USO) quedando definidas en los presentes estatutos las competencias de las distintas estructuras respecto a los mismos. El tratamiento de los datos personales facilitados al sindicato estará sujeto a la legalidad vigente, en concreto a la Ley de Protección de Datos y sus normas de desarrollo; así como a las condiciones específicas de afiliación y representación.



4. La afiliación a la USO se realiza por medio de una cuota mensual establecida anualmente por el Consejo Confederal. La aplicación de dicha cuota será obligatoria para todas las organizaciones.
5. Se entenderá nula a todos los efectos, no generándose derechos ni obligaciones entre la persona solicitante y la USO, toda afiliación de quien estuviera ya afiliado a otra organización sindical, debiendo ser autorizada previamente de manera excepcional por el órgano competente.
6. Se podrá adquirir la afiliación a la Confederación USO cuando así esté reconocido en los acuerdos de afiliación, adhesión, fusión o integración, u otras modalidades específicas de asociación con otras organizaciones sindicales en la USO.

Artículo 8 Derechos de las personas afiliadas

Toda persona afiliada a la Unión Sindical Obrera, con independencia de la estructura territorial o profesional a la que pertenezca, siempre que se encuentre al corriente de pago de la cuota, tendrá derecho a:

1. Recibir los servicios y prestaciones de asesoramiento técnico sindical y servicio jurídico laboral, contencioso-administrativo y penal en el ejercicio de sus funciones sindicales, así como el resto de servicios sindicales, acordados y protocolizados por el Consejo Confederal.
2. Recibir información sindical general o específica de su relación laboral periódicamente.



3. Beneficiarse de las coberturas y prestaciones de la Caja de Resistencia y Solidaridad (CRS), según su reglamento.
4. Participar y expresar su opinión en todas las actividades e iniciativas promovidas por el sindicato en sus diversos ámbitos, así como contar con total libertad de expresión y manifestación de opiniones, con los límites del respeto a las resoluciones y a los acuerdos adoptados democráticamente por los órganos del sindicato, sin que puedan ampararse conductas descalificatorias o irrespetuosas con los mismos o con miembros del sindicato, ni atentatorias a la imagen pública de la organización.
5. Ser electora y elegible, en cargos de responsabilidad u órganos de dirección en todos los niveles del sindicato, sin que pueda existir ninguna discriminación, solo con las limitaciones derivadas de los presentes Estatutos.
6. A ser informada sobre acuerdos y resoluciones adoptadas en los órganos del sindicato, especialmente aquellos que le sean de aplicación.
7. Ser respetada en sus opiniones políticas y convicciones ideológicas o religiosas, así como en su vida privada.
8. Recibir formación sindical y técnica que el sindicato pueda ofertar.
9. El acto de afiliación al sindicato constituye el consentimiento expreso para el tratamiento de los datos, con la finalidad sindical y de gestión, así como para fines estadísticos o históricos del sindicato.

Artículo 9. Deberes de las personas afiliadas

1. Acatar y cumplir con los Estatutos, reglamentos, resoluciones y acuerdos de la USO a nivel confederal y en cada ámbito organizativo, asumiendo que los acuerdos de los órganos del sindicato tienen carácter vinculante.
2. Pagar la cuota sindical establecida por los órganos del sindicato.
3. Informar de los cambios en su situación laboral y de sus datos personales.
4. Apoyar la candidatura que USO presente en las elecciones sindicales en las que pueda participar.
5. Defender los intereses generales de USO, difundir el proyecto sindical que representa, sus objetivos y fines, participando y apoyando las campañas e iniciativas desarrolladas por el sindicato, respetando el honor y la imagen de la organización, de sus órganos y de toda su afiliación.
6. Realizar un uso del crédito horario sindical dedicado a su finalidad de ejercicio de funciones sindicales, asumiendo el cumplimiento del Código Ético de buenas prácticas del sindicato.
7. Mantener la confidencialidad, protección y debida prudencia de los documentos, datos o deliberaciones que el sindicato le facilite con motivo de sus responsabilidades o solicitud de información.
8. Velar por la preservación de la imagen y reputación de USO en sus actuaciones

Artículo 10. Baja de la afiliación

1. Por libre decisión de la persona afiliada, solicitando la baja voluntaria.
 2. Por resolución sancionadora, previa instrucción del expediente correspondiente.
 3. Por fallecimiento de la persona afiliada.
 4. Por impago de la cuota sindical durante seis meses consecutivos.
 5. Cuando exista sentencia firme condenatoria por la comisión de delitos graves por acciones u omisiones dolosas realizadas por la persona afiliada. El Reglamento de Régimen Disciplinario establecerá a estos efectos la relación concreta de delitos previstos en el Código Penal vigente que llevarán aparejada la baja en la afiliación a USO.
- y obligaciones estatutarios, podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente.
3. El procedimiento disciplinario, en el que constan la descripción y tipificación de las faltas, su calificación, las sanciones aplicables, plazo de prescripción, así como todas las cuestiones relativas al procedimiento sancionador, incluidos los órganos con competencia sancionadora, plazos de prescripción de acciones y recursos procedentes, se ajustará a lo establecido en el "Reglamento de Procedimiento Disciplinario para las personas afiliadas a la USO, dirigentes y órganos de dirección", aprobado por el Consejo Confederal, así como por las posteriores modificaciones que puedan realizarse del mismo.
 4. En todo caso, ninguna persona afiliada a la USO, dirigente u órgano de dirección del sindicato, podrá ser objeto de sanción si no es en virtud de expediente previo contradictorio tramitado al efecto por el órgano competente, con audiencia de los afectados y sólo por alguna de las causas tipificadas en los presentes Estatutos o en los de su Unión o Federación o en el Reglamento de Procedimiento Disciplinario, y con las sanciones previstas en ellos.

Artículo 11. Procedimiento disciplinario

1. Las personas afiliadas a USO, así como sus dirigentes y órganos de dirección deberán adecuar su conducta al "Código ético de buenas prácticas de la USO", aprobado por el Consejo Confederal, que se adjunta como Anexo I a los presentes estatutos.
2. El incumplimiento por parte de las personas afiliadas, así como por parte de los dirigentes y órganos de dirección del sindicato, de sus derechos
5. Este Reglamento de Procedimiento Disciplinario también se aplicará a los dirigentes y órganos de dirección del sindicato y será de obligado cumplimiento para la Confederación y todas sus estructuras territoriales y profesionales, cualquiera que sea su ámbito, y a él deberán remitirse expresamente sus respectivos Estatutos.
6. El principio de presunción de inocencia deberá presidir todas las actuaciones en los procesos





disciplinarios, siendo las personas que instruyan los expedientes los garantes del sostenimiento de dicho principio.

Artículo 12. Infracciones y sanciones

1. El Reglamento de Régimen Disciplinario, establecerá la descripción de las faltas, calificándolas como muy graves, graves o leves; así como las sanciones a aplicar en función de la gravedad de las mismas, que serán las siguientes:
 - 1.1. Las infracciones muy graves podrán ser sancionadas con la expulsión del sindicato, destitución del cargo electo o de representación, o suspensión de militancia por un período de un año y con un máximo de tres años.
 - 1.2. Las infracciones graves se sancionarán con suspensión de militancia por un período máximo de un año, con exclusión de la vida orgánica del sindicato.
 - 1.3. Las infracciones leves se sancionarán con apercibimiento por escrito.
 - 1.4. Durante el tiempo de suspensión de militancia, quedarán en suspenso todos los derechos inherentes a la condición de afiliado a la USO de la persona sancionada, incluido el derecho a ejercer cargo o actuar en su representación.
 - 1.5. Si la infracción cometida, además de generar responsabilidad disciplinaria, fuera suscep-

tible de producir responsabilidad administrativa, social, civil o penal, la Comisión Ejecutiva Confederal estará legitimada para iniciar las oportunas acciones judiciales o extrajudiciales para depurar dichas responsabilidades, previo acuerdo mayoritario de sus miembros.

- 1.6. En su caso, previa justificación suficientemente motivada, la Comisión Ejecutiva Confederal podrá acordar medidas cautelares, siempre que no superen la posible sanción. Dichas medidas deberán ser ratificadas por el siguiente Consejo Confederal.

Artículo 13. Responsabilidad por actos realizados a título individual

La Unión Sindical Obrera no asumirá ninguna responsabilidad derivada de las actuaciones y decisiones de los afiliados y afiliadas, y de los dirigentes y de las personas que componen los órganos de representación del sindicato, que se hayan realizado a título individual o mediante una actuación no representativa del sindicato, sin conocimiento ni consentimiento de la organización, o que incumplan los acuerdos alcanzados por los órganos competentes, cualquiera que sea el contenido de los mismos; siendo los autores de dichos actos los únicos responsables de los mismos y de las consecuencias derivadas de su realización.

Todo ello, sin perjuicio de las medidas sancionadoras que el sindicato pudiera adoptar al respecto.

CAPÍTULO IV

Estructura de la Unión Sindical Obrera

Artículo 14. Federaciones Profesionales Estatales y Uniones Territoriales

1. Para el desarrollo de sus objetivos, la Unión Sindical Obrera se estructura en Federaciones Profesionales y Uniones Territoriales.
2. Para la consecución de sus fines, las estructuras de la USO estarán legitimadas, en el ámbito de sus respectivas competencias, mediante poderes legales otorgados al efecto, según el Anexo II de los presentes Estatutos.
3. Las Federaciones Profesionales y las Uniones Territoriales podrán variar su denominación siempre que así lo aprueben sus respectivos congresos y, posteriormente, así lo ratifique el Consejo Confederal por mayoría igual o superior a 2/3 de los votos emitidos.

Artículo 15. Federaciones Profesionales Estatales

1. Agrupan a su afiliación, en todo el territorio, a partir de las secciones sindicales. Se organizan en Federaciones Regionales, Nacionales o de Ciudad Autónoma.

2. Podrán establecer estructuras sectoriales en su interno disponiendo cada sector, en el marco de los estatutos de su respectiva Federación, de autonomía para organizarse, definir la acción sindical y gestionar la negociación colectiva propia de su ámbito.

Artículo 16. Estructura Federal

Las personas afiliadas a la USO se encuadran en las siguientes Federaciones Profesionales:

1. Federación de Industria (FI-USO).
2. Federación de Servicios (FS-USO).
3. Federación de Atención a la Ciudadanía (FAC-USO).
4. Federación de Enseñanza (FE-USO).
5. Federación de Trabajadores de Seguridad Privada (FTSP-USO).

Artículo 17. Fusión o disociación de las Federaciones Profesionales

El Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal o de las Federaciones Profesionales implicadas, podrá proponer la fusión en una o la disociación en dos o más federaciones. La fusión o



la disociación será efectiva después de la ratificación de la misma en los órganos competentes de las Federaciones Profesionales afectadas.

Artículo 18. **Adscripción de la Afiliación**

1. El Consejo Confederal determinará la adscripción de la afiliación a sus respectivas Federaciones Profesionales, a propuesta de la CEC.
2. Las personas afiliadas a la USO en situación de desempleo quedarán adscritas a la Federación Profesional donde se encontraban al acceder a dicha situación.
3. Las personas jubiladas y pensionistas seguirán vinculadas a su Federación de origen, quedando adscritas a la empresa donde se encontraba antes de esa situación. Organizativamente, se vinculan a la Confederación a través de las Uniones Territoriales. Estas desarrollarán las actividades y servicios acordes con las peculiaridades de estas personas afiliadas desde el departamento o área de Jubilados y Pensionistas, que se constituirá de acuerdo con lo regulado en el artículo 62.

Las personas afiliadas con jubilación parcial podrán participar con plenos derechos en el departamento o área de jubilados y pensionistas.

Artículo 19. Funciones y competencias de las Federaciones

1. Promover y realizar la acción sindical y la negociación colectiva, los acuerdos, reglamentos de trabajo y la aplicación de las cláusulas de derechos sindicales en su ámbito, de acuerdo con el marco de la política reivindicativa emanada de sus órganos y de la Confederación.
2. Estudiar y realizar alternativas concretas a los problemas sectoriales e intersectoriales en su ámbito, incluyendo la convocatoria de huelga y movilizaciones específicas.
3. Impulsar y coordinar, junto con a Unión Territorial la constitución y el desarrollo de las Federaciones Regionales o Nacionales, y la actividad sindical de estas, de los sectores y de las Secciones Sindicales Estatales de Empresa o Centros de Trabajo, así como los demás organismos de representación sindical.
4. Promover, orientar y vigilar la realización de la política reivindicativa en los distintos niveles de la Organización, Federaciones Regionales o Nacionales, Sectores y Secciones Sindicales, y llevar a cabo las acciones necesarias frente a eventuales acciones contrarias a las mismas.
5. Velar por el buen funcionamiento de sus órganos e informar a su afiliación.
6. Mediar y resolver los conflictos internos en la Federación o Sección Sindical. Así como los conflictos que surjan entre organizaciones en su ámbito, tanto entre sus propias Federaciones Territoriales como entre estas y las de otra Federación Profesional, colaborando en este supuesto con la respectiva Federación Estatal. En los casos en que los conflictos tengan lugar entre una Federación y una Unión del mismo territorio, colaborará asimismo en la búsqueda de soluciones junto a la Unión Territorial respectiva.
7. Programar y realizar las elecciones sindicales, determinando los criterios para la confección de las candidaturas, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 20.3.8 de estos Estatutos.
8. Definir y realizar campañas dirigidas a captar nueva afiliación.
9. Representar a las personas afiliadas y RLT, adscritas a su Federación, ante los poderes públicos patronales e instituciones en su ámbito.



David Díaz, secretario de Organización y Desarrollo Territorial.



Luis Deleito, secretario general de la Federación de Atención a la Ciudadanía de USO.

10. Participar en la vida orgánica de la Confederación.
 11. Gestionar su presupuesto anual de acuerdo a las orientaciones y criterios orgánicos establecidos.
 12. Desarrollar la actividad internacional propia de su ámbito
 13. Gestionar los recursos humanos al servicio de la Federación, permanentes contratados o liberados a tiempo completo o parcial, bajo el principio de solidaridad y cooperación mutua con las necesidades de las Uniones Territoriales y de la Confederación.
 14. Promover una acción sindical que respete y aplique el principio de igualdad de oportunidades en todas sus acciones y reivindicaciones.
 15. Solicitar, organizar y gestionar la formación para el empleo de los sectores incluidos en su ámbito de actuación.
2. Para dar respuesta a la problemática interprofesional, y como instrumento de solidaridad y ayuda mutua, las Secciones Sindicales de la USO podrán agruparse y coordinarse en Centros de Empresas. Su régimen de funcionamiento respetará el principio de autonomía de las Federaciones y Secciones Sindicales.
 3. Las Secciones Sindicales gozan de autonomía para definir la acción sindical y la negociación colectiva propia de su ámbito, en el marco y directrices de las Federaciones Profesionales o, en su defecto, de las Uniones Regionales o Nacionales. Sus competencias, sin perjuicio de las reconocidas a las Federaciones y Uniones, son las siguientes:
 - 3.1. Promover y realizar la negociación colectiva, los acuerdos y reglamentos de trabajo en su ámbito, de acuerdo con el marco de la política reivindicativa, emanada de los órganos de su Federación y del sindicato.
 - 3.2. Dar respuesta, junto con todas las personas trabajadoras, a los problemas que estas tengan planteados en la empresa, centro de trabajo, organismo público o grupo de empresas.
 - 3.3. Potenciar las asambleas de personas trabajadoras como medio de información, discusión y decisión.
 - 3.4. Ser interlocutoras, en representación del conjunto de su afiliación, ante las administraciones, autoridades laborales y administrativas, e instancias jurisdiccionales para defender los intereses de las personas afiliadas, así como los del sindicato, mediante la negociación, la interposición de demanda, denuncia, etc.

Artículo 20. **Las Secciones Sindicales**

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





Basilio A. Febles, secretario general de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO.

3.5. Decidir en su ámbito, previo acuerdo de sus órganos de dirección la firma de los acuerdos, pactos, planes de igualdad y convenios colectivos de trabajo que se consideren necesarios. Determinar las medidas de presión (paros, huelgas, etc.) en apoyo de las negociaciones de su ámbito, en coordinación con su Federación de referencia y dentro de los criterios reivindicativos generales del sindicato.

3.6. Promover acciones jurídicas en su ámbito de actuación.

3.7. Impulsar elecciones a comités de empresa, delegados de personal y juntas de personal.

3.8. Presentar candidaturas en elecciones sindicales. Tanto la relación como el orden de las personas incluidas en la candidatura serán acordadas democráticamente por la correspondiente sección sindical, según el procedimiento establecido en el Reglamento Marco de las Secciones Sindicales, aprobado por el Consejo Confederal.

3.9. Todas aquellas que les atribuyan los convenios internacionales, las leyes, normas reglamentarias, convenios colectivos, acuerdos, pactos o cualquier otro instrumento jurídico.

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

Artículo 21. **Uniones Territoriales**

1. Las Uniones Territoriales agrupan a la afiliación según la ubicación de su centro de trabajo y/o residencia. Cada persona afiliada podrá elegir según estos dos parámetros, a qué Unión Territorial adscribirse.
2. La USO se estructura en el ámbito territorial en Uniones Nacionales o Regionales, cuyo lugar de actuación se corresponde con el de su comunidad autónoma o ciudad autónoma.

Artículo 22. **Estructura Unional**

La afiliación a la USO se encuadra en las siguientes Uniones Territoriales:

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

- 15.Unión Sindical Obrera de Madrid (USO-Madrid).
- 16.Unión Sindical Obrera de Melilla (USO-Melilla).
- 17.Unión Sindical Obrera de Región de Murcia (USO-Región de Murcia).
- 18.Unión Sindical Obrera de Navarra (LSB-USO).
- 19.Unión Sindical Obrera de La Rioja (USO-La Rioja).

Artículo 23. Funciones y competencias de las Uniones Territoriales



Antonio Amate, secretario general de la Federación de Enseñanza de USO.

1. Elaborar y establecer las directrices y las líneas estratégicas de la política sindical, económica y organizativa en relación con la situación socioeconómica y general en su ámbito de la comunidad autónoma o ciudad autónoma, en coherencia con la política global que desarrolle la Confederación.
2. Desarrollar y aplicar del Programa Confederal de Formación. La elaboración y realización de programas propios en función de demandas y necesidades específicas en su ámbito.
3. Impulsar y promover la constitución de organizaciones territoriales como fórmula más efectiva de acercar el sindicato a la realidad cotidiana de las personas trabajadoras, coordinando en su territorio la acción sindical y potenciando la estructura de las Federaciones.
4. Así como también motivar y facilitar la creación de los diferentes Departamentos de jubilados inmigración, juventud, mujer, etc. en el territorio
5. La gestión de la afiliación, cobro y liquidación de las cuotas sindicales, y el, encuadramiento organizativo en su ámbito, según los criterios confederales, y la aplicación del programa informático confederal.
6. Garantizar el funcionamiento ordinario y el desarrollo de la acción sindical de las Federaciones en el territorio, adicionando a las dotaciones finalistas aprobadas por el Consejo Confederal, al menos trimestralmente, una parte de la cuota, que en ningún caso será inferior a la aprobada por el Consejo Confederal para las Federaciones Profesionales.
7. La gestión y el control de la CRS en su ámbito, según lo establecido en el Reglamento de la misma.
8. La administración y gestión de los bienes y patrimonio del sindicato, dispuesto en su ámbito, así como la disposición de órganos y servicios para el mejor desarrollo de sus funciones, sin más limitaciones que el cumplimiento de los acuerdos y Reglamentos que en esta materia establezcan los Órganos Confederales.
9. Representar a la USO ante los poderes públicos, institucionales y económicos en el ámbito de la comunidad o ciudad autónoma correspondiente.
10. La gestión y administración de las sedes sindicales y todos los servicios necesarios para su funcionamiento.
11. Desarrollar una estructura de servicios para las personas afiliadas.
12. Gestionar la contabilidad y economía de todas las organizaciones en su ámbito.
13. Resolver los conflictos que surjan entre organizaciones en su ámbito, tanto entre Uniones, como entre Uniones y Federaciones de ámbito inferior. En este último supuesto, cuando la Federación Profesional esté constituida, se deberá informar a la misma de que deberá colaborar en la búsqueda de soluciones.
14. Participar en la vida orgánica de la Confederación.
15. Solicitar, organizar y gestionar los planes de formación convocados en el ámbito de la Comunidad Autónoma, excluyendo los planes sectoriales específicos para la Formación para el Empleo, a no ser que no se ejerciera por la Federación esa competencia o se delegara, solicitando a estas últimas en el territorio las prioridades formativas que le fueran de interés.



Pedro Ayllón, secretario general de la Federación de Industria de USO.

Artículo 24. Estatutos de las Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales.

1. Las Federaciones Profesionales y las Uniones Territoriales se dotarán de Estatutos y Reglamentos propios que deberán registrar. De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, tendrán personalidad jurídica propia. Definirán los objetivos, estructura y funcionamiento correspondientes, según sus características y especificidades, incluyendo una Comisión de Garantías Estatutarias que asuma las funciones y competencias en orden a garantizar y tutelar los derechos que los presentes Estatutos confieren a las personas afiliadas y a los dirigentes, tanto individual como colectivamente, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión de Garantías Confederal.
2. Las Federaciones Profesionales y las Uniones Territoriales reflejarán en sus Estatutos la asunción de los principios, los objetivos y el conjunto de los Estatutos Confederales.
3. Las gestiones económicas que realicen las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales bajo su propia personalidad jurídica las harán bajo los principios de plena responsabilidad y prevención del patrimonio de la USO.
4. Los congresos de las Federaciones Profesionales

y de las Uniones Territoriales se celebrarán cada cuatro años, pudiendo prorrogarse el mandato por un período máximo de un año. Tras esta prórroga, solo cabrá ampliar el mandato de los órganos con la autorización del Consejo Confederal, previa solicitud del Consejo respectivo.

Artículo 25. Afiliación de organizaciones sindicales o colectivos

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

CAPÍTULO V

Órganos Confederales

Artículo 26. Órganos Confederales

Los Órganos Confederales de la USO son los siguientes:

1. El Congreso Confederal.
2. El Consejo Confederal.
3. El Comité Confederal.
4. La Comisión Ejecutiva Confederal.
5. La Comisión de Garantías Confederal.
6. La Comisión de Transparencia Económica.

Artículo 27. Congreso Confederal

1. El Congreso Confederal es el máximo órgano de debate, deliberación y decisión de la USO.
2. Aprueba las líneas estratégicas y los programas globales de acción del sindicato hasta la celebración del próximo Congreso.
3. Aprueba los Estatutos de la USO y elige a los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal, de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica.
4. El sistema de elección de los órganos confederales será de listas completas y recuento mayoritario.

Artículo 28. Convocatoria

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

Artículo 29. Composición.

1. El Congreso Confederal está compuesto por las personas delegadas elegidas en las respectivas organizaciones federales y territoriales. En su composición, deberá respetarse la igualdad numérica entre las delegaciones de las Uniones Territoriales y las Federaciones, en el número y proporción indicado en el Reglamento Interno del Congreso.
2. Pueden participar en el Congreso Confederal, con voz y sin derecho a voto, los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal, de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica, Así como una persona en representación de cada uno de los distintos departamentos constituidos exceptuando los que asistan como personas delegadas por sus respectivas organizaciones, pudiendo además el Consejo Confederal determinar otras participaciones.
3. Participan en el Congreso Confederal las Uniones Territoriales que estén al corriente de la cotización confederal y las Federaciones Profesionales.



Pedro Ríos, secretario general de la Federación de Servicios de USO.

Artículo 30. Desarrollo

1. El orden del día del Congreso Confederal será fijado por el Consejo Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, y será notificado a las Federaciones Profesionales y a las Uniones Territoriales en el momento en que se realice la convocatoria.
2. El Congreso Confederal será regulado a través de un reglamento aprobado por el Consejo Confederal.
3. Las decisiones del Congreso Confederal son adoptadas por mayoría simple de los votos emitidos, salvo las que están previstas en los presen-



tes Estatutos, que requieren mayoría cualificada que será válida siempre que exista quorum en el momento de la respectiva votación.

Artículo 31. Proceso Congresual

1. El proceso congresual comienza seis meses antes de la celebración del Congreso Confederal, con la convocatoria del mismo.
2. Durante este período de tiempo, las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales Estatales deben celebrar Congresos, Consejos o Asambleas extraordinarias, para debatir las ponencias y elegir a los delegados o delegadas que asistirán al Congreso Confederal.
3. Las Uniones Territoriales y las Federaciones Estatales -en los seis meses posteriores a la celebración del Congreso Confederal- deberán celebrar sus Congresos Ordinarios para adaptar sus textos, definir la política sindical en sus ámbitos y elegir a sus dirigentes. Si no procediese un Congreso Ordinario, reunirán a sus órganos máximos entre Congresos para adaptar sus textos y definir su política sindical.
4. En el caso de Congreso Extraordinario, el plazo y el proceso serán fijados por el Consejo Confederal que lo convoque.

Artículo 32. El Consejo Confederal

1. Es el máximo órgano de dirección confederal entre congresos.
2. Su mandato finaliza con la elección de los nuevos órganos de dirección. Acuerda las cuestiones fundamentales y define las directrices estratégicas y de actividad del sindicato en todos los aspectos, en aplicación de las decisiones adoptadas por el Congreso Confederal.

Artículo 33. Funciones y competencias del Consejo Confederal

1. Convocar el Congreso Confederal ordinario, así como el extraordinario, de acuerdo con lo establecido al efecto por los Estatutos Confederales; convocar los congresos de las organizaciones no constituidas, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.
2. Aprobar el Informe de Gestión de la Comisión Ejecutiva Confederal, que se presentará con carácter anual.
3. Aprobar, con carácter anual, el Programa de Acción Confederal, que engloba las actividades de la Confederación y de todas sus organizaciones.
4. Aprobar el Protocolo de los Servicios Jurídicos; Aprobar el Protocolo de Afiliación y Registro de Actas Electorales; aprobar la normativa del Programa de Acción en el Territorio.
5. Aprobar los reglamentos internos de funcionamiento de los órganos confederales; El Reglamento para la constitución de las organizaciones no constituidas; el reglamento marco de las Secciones Sindicales y Centros de Empresas; el reglamento de la Caja de Resistencia y Solidaridad; el Reglamento de Régimen Disciplinario; el reglamento marco de los departamentos o áreas del sindicato; el Reglamento del Fondo de Solidaridad Internacional.
6. Aprobar los balances económicos y los presupuestos económicos que, de forma anual, le sean presentados por la Comisión Ejecutiva Confederal; aprobar el Manual de Gestión Económica Confederal, de Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales; aprobar la auditoría o informes sobre las finanzas Confederales y CRS y de las

Uniones Territoriales, Federaciones Profesionales y otras entidades participadas por el sindicato.

7. Aprobar el importe de la cotización o cuotas y su reparto proporcional entre las organizaciones, la Confederación, la Caja de Resistencia y Solidaridad, las dotaciones o fondos existentes y aquellos otros que se puedan crear. También determinará la distribución de las subvenciones generadas por la representatividad
8. Aprobar la integración u otras modalidades específicas de asociación de colectivos que lo soliciten y superen el ámbito de la Comunidad y/o Ciudad Autónoma.
9. Aprobar la asociación o la disociación de las Federaciones Profesionales.
10. Debatir y decidir sobre la política de actuación o posicionamiento general y estratégico de la organización.
11. Resolver los conflictos entre organizaciones.
12. Elegir, suspender, revocar o aceptar la dimisión de algún miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal, de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica. Igualmente, podrá variar la estructura de la Comisión Ejecutiva Confederal por necesidad imperativa con los requisitos previstos en el artículo 36 de estos Estatutos. Los nuevos nombramientos se harán a propuesta de la CEC.
13. Adaptar los Estatutos Confederales a las modificaciones que dimanen de las leyes o de resolución judicial firme.
14. Aprobar los planes de Comunicación y de Igualdad.
15. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.
16. Podrá acordar la participación de un miembro por organización no constituida en el Comité Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal

Artículo 34. Composición del Consejo Confederal

El Consejo Confederal está compuesto por:

1. Las personas que componen la Comisión Ejecutiva Confederal.



2. Un número de representantes de aquellas Uniones y Federaciones que establecen los artículos 22 y 16 de los presentes Estatutos, y que estén constituidas, y ajustándose al criterio de una persona delegada por cada 2.000 cotizantes o fracción superior a 1.000. Los de las Federaciones, en función de las cuotas cobradas, y los de las Uniones, en función de las cuotas liquidadas a la Confederación. Su número se determinará anualmente en función de la variación de las cotizaciones. Las organizaciones constituidas que no alcancen la fracción superior a 1.000 cotizantes participarán, en todo caso, con un representante.
3. Un representante por cada organización no constituida y por cada organización intervenida.
4. La Presidencia de la Comisión de Garantías Confederal y la Presidencia de la Comisión de Transparencia.
5. El Departamento de Jubilados y Pensionistas, el Departamento de la Mujer; el Departamento de la Juventud y aquellos otros departamentos que el Consejo Confederal decida. Cada uno de ellos estará representado por un miembro.
6. Las personas que integren el Consejo Confederal, de acuerdo con el artículo 34.2, serán elegidas por los órganos territoriales o federales correspondientes, y podrán ser cesadas por el órgano que las eligió.
7. Las personas que integren el Consejo Confederal, de acuerdo al artículo 34.5, serán elegidas y podrán ser cesadas y/o sustituidas por el Consejo Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal o de cualquier organización miembro del Consejo Confederal.



Artículo 35. Convocatoria

El Consejo Confederal es convocado de forma ordinaria por la Comisión Ejecutiva Confederal como mínimo 2 veces al año y, de forma extraordinaria, a petición de un tercio de los miembros del Consejo, siempre que representen así mismo el mismo porcentaje al menos de afiliación, o por acuerdo de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Artículo 36. Acuerdos

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

- 1.1 Adopción de sanciones contra los órganos de las Federaciones y Uniones Territoriales.
- 1.2 Suspensión o revocación de algún miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal, de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Transparencia Económica.
- 1.3 Sustituciones en la Comisión Ejecutiva Confederal, en la Comisión de Garantías Confederal y en la Comisión de Transparencia Económica.
- 1.4 Variaciones en la estructura de la Comisión Ejecutiva Confederal.
- 1.5 La integración u otras modalidades de asociación de colectivos sindicales.

2. Los acuerdos del Consejo Confederal serán ejecutivos desde el mismo momento en que se adopten, con independencia de las impugnaciones que estatutaria o legalmente procedan.
3. La adopción de acuerdos que requieran mayorías cualificadas de votos emitidos será válida siempre que exista quorum en el momento de la respectiva votación.

Artículo 37. Derecho a voto

1. En el Consejo Confederal participarán todos los miembros con voz y voto, excepto quienes desempeñen la Presidencia de la Comisión de Garantías Confederal y la Presidencia de la Comisión de Transparencia Económica, así como los departamentos o áreas constituidos que el Consejo Confederal decida que estén representados, los cuales no tendrán derecho a voto.
2. La Comisión Ejecutiva Confederal no tendrá derecho a voto en el punto relativo a su informe de gestión.

Artículo 38. Comité Confederal

El Comité Confederal es el órgano de participación y de coordinación de las Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales de la Unión Sindical Obrera, presidido por la Comisión Ejecutiva Confederal, llamado especialmente a fomentar la cooperación, cohesión, desarrollo y coordinación del Programa de Acción, y en materias de organización, de acción sindical, laborales, económicas, sociales, de política sindical e internacional.

Artículo 39. Funciones y competencias del Comité Confederal

1. Analizará y debatirá sobre los programas y objetivos de cada Unión y Federación Estatal junto con los confederales. Hará seguimiento del programa de Acción Confederal y de su desarrollo en las organizaciones.
2. Participará en la preparación de las reuniones del Consejo Confederal y del Congreso Confederal. El Comité Confederal aprobará previa solicitud del Consejo Confederal las ponencias que se debatirán y aprobarán, si procede, en el Congreso Confederal.

3. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos, en su desarrollo reglamentario o le sean encomendadas o delegadas explícitamente por el Consejo Confederal

tenga en consideración lo tratado. También se remitirá, cuando proceda, al Consejo Confederal.

Artículo 40. Composición

Está compuesto por los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal y quienes ostenten las secretarías generales de las organizaciones constituidas de la USO y todas aquellas aprobadas según el artículo 33 punto 16 de los presentes Estatutos. Cuando existan circunstancias que impidan participar habitualmente a la Secretaría General el Reglamento de funcionamiento establecerá su sustitución.

Artículo 41. Convocatoria

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

Artículo 42. Acuerdos

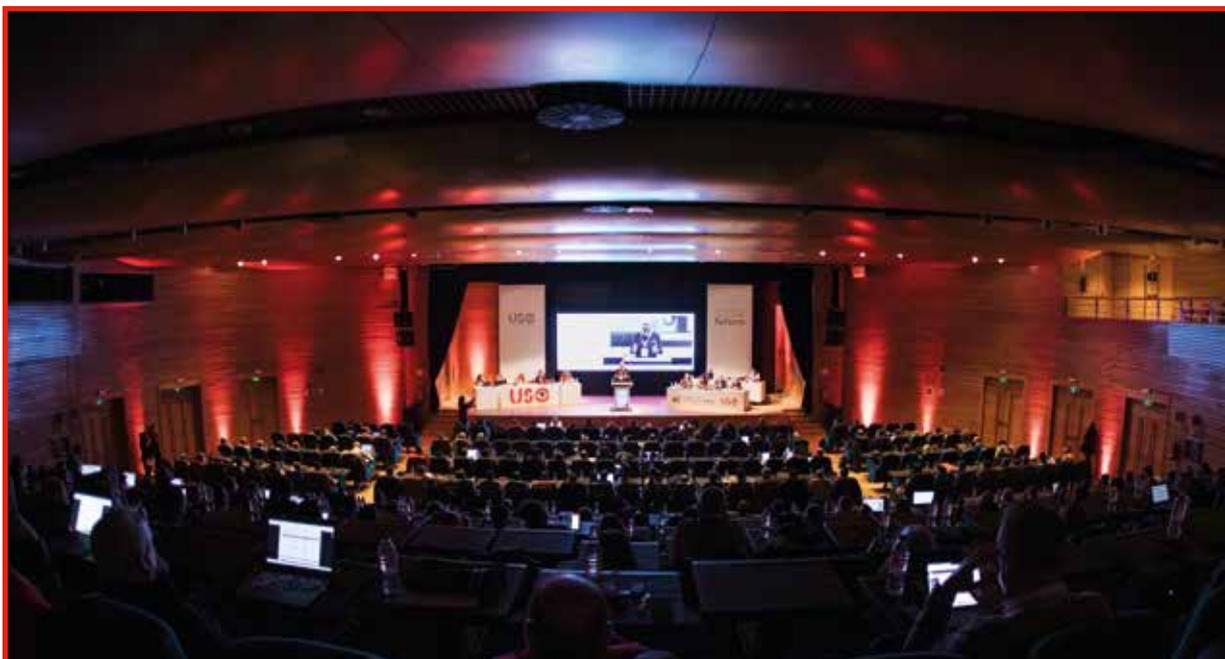
La manifestación de propuestas, acuerdos, orientaciones y directrices confederales responderán al principio del consenso, y, en el caso de no alcanzarse, se reflejarán en el acta la opinión mayoritaria y las minoritarias para que la Comisión Ejecutiva Confederal

Artículo 43. La Comisión Ejecutiva Confederal

Es el órgano elegido directamente por el Congreso Confederal para dirigir el sindicato, hasta la celebración del próximo Congreso, asumiendo todos sus miembros individual y colegiadamente la dirección del sindicato

Artículo 44. Funciones y competencias de la Comisión Ejecutiva Confederal

1. Aplicar las resoluciones y directrices del Congreso y Consejo Confederal, y responder colegiadamente ante estos.
2. Deliberar y desarrollar contenidos o propuestas sobre las directrices y las líneas estratégicas de la política organizativa, sindical, laboral, y económica de la organización.
3. Garantizar la convocatoria orgánica democrática y el contenido temático aprobado en los presentes Estatutos, así como el mantenimiento de la comu-





nicación con las distintas estructuras de la organización.

4. Garantizar el funcionamiento, ocuparse de la gestión y organización de los servicios y actividades de la Confederación.
5. Administrar el patrimonio económico de la Confederación y de la Caja de Resistencia y Solidaridad, con las limitaciones que establezcan los presupuestos económicos y los reglamentos que se aprueben.
6. Promover y desarrollar la constitución y pleno funcionamiento de las estructuras federales y unionales, de acuerdo con los niveles reglamentarios establecidos.
7. Representar a la Confederación ante los poderes públicos, las instituciones, las organizaciones patronales y los organismos internacionales, así como nombrar a los representantes de la Confederación en los institutos socioeconómicos y demás entidades estatales o internacionales.
8. Ostentar la responsabilidad respecto a sus órganos oficiales de difusión.
9. Ejercer y coordinar las relaciones internacionales de la Confederación y de las organizaciones.
10. Proponer los nombramientos de los Departamentos, así como de las personas que participarán en el Consejo Confederado en representación de estos.
11. Ejercitar, previo acuerdo mayoritario de sus miembros, que se acreditará por certificación expedida por la Comisión Ejecutiva, cuantas acciones jurídicas se consideren oportunas, sin perjuicio de las competencias de las demás estructuras de la USO.

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

13. A todos los efectos, la Comisión Ejecutiva Confederada otorgará apoderamientos en los términos que establece el Anexo II de estos Estatutos, designando asimismo a la persona de dicha Comisión Ejecutiva que quedará facultada para comparecer ante notario y realizar todas las formalidades necesarias para elevar a públicos los poderes otorgados.

14. Las personas que integren la Ejecutiva Confederada podrán participar con voz y sin voto en las reuniones orgánicas de las organizaciones territoriales y federales, previa solicitud de dicha participación.

15. Cuantas otras competencias que se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

Artículo 45. Convocatoria

La Comisión Ejecutiva Confederada se reúne, de forma ordinaria, como mínimo una vez al mes, a convocatoria de la Secretaría General. De forma extraordinaria, lo hará a propuesta de la propia Secretaría General o a petición de un tercio de sus miembros.

Artículo 46. Acuerdos

Las decisiones de la Comisión Ejecutiva Confederada son adoptadas por mayoría simple de los votos emitidos.

Artículo 47. Composición de la Comisión Ejecutiva Confederal

Está formada por las siguientes secretarías:

- Secretaría General.
- Secretaría de organización y desarrollo territorial.
- Secretaría de acción sindical y empleo.
- Secretaría de economía y digitalización.
- Secretaría de comunicación y gestión de proyectos.
- Secretaría de internacional y desarrollo sostenible.
- Secretaría de políticas sociales, igualdad y formación.

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

Artículo 48. Elección

1. Para la elección de los componentes de la Comisión Ejecutiva Confederal, se harán propuestas por parte de los órganos confederales o de las Uniones o Federaciones participantes en el Congreso Confederal, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del mismo.
2. Serán elegidas las personas candidatas que mayor número de votos obtengan, de los propuestos para cada secretaría.

Artículo 49. La Secretaría General

1. Ostenta la representación legal y pública de la Confederación y es la que convoca las reuniones de la Comisión Ejecutiva Confederal, propone la convocatoria y contenidos del Comité Confederal y del Consejo Confederal.
2. Es la primera responsable de la marcha de las tareas confederales entre una y otra reunión de la Comisión Ejecutiva Confederal. Coordina el trabajo del resto de las secretarías confederales.
3. Elabora o coordina la realización de los documentos estratégicos de carácter político y organizativo que se tratarán en los órganos.
4. Propondrá a los órganos un organigrama funcional de todas las secretarías que componen la Comisión Ejecutiva Confederal.
5. Podrá ejercer cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos, en su desarrollo reglamentario o en las decisiones que le son propias a la Comisión Ejecutiva Confederal.
6. Para el ejercicio de su personalidad civil, la USO estará representada en todos los actos de la vida jurídica por la persona que ostente la Secretaría General.
7. En caso de enfermedad o ausencia temporal en la Secretaría General, asume la representación interina de la USO la Secretaría de Organización y Atención a la Afiliación.
8. La USO podrá estar igualmente representada por los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal en los actos o funciones que se les encomiende.





Artículo 50. Comisión de Garantías Confederal

La Comisión de Garantías Confederal asume las funciones y competencias en orden a garantizar y tutelar los derechos que los presentes Estatutos confieren a las personas afiliadas y a la afiliación y personas dirigentes, tanto individual como colectivamente.

Artículo 51. Composición

1. Estará formada por una Presidencia, una Vicepresidencia y una Secretaría de Actas.
2. La Vicepresidencia y la Secretaría de Actas, en caso de haber sido elegidas por sus organizaciones como miembros del Consejo Confederal, no podrán ejercer su derecho al voto cuando actúen como órgano sancionador y cuando se trate de un conflicto entre organizaciones, cuando se interpreten los Estatutos y cuando se traten cuestiones que sean susceptibles de ser recurridas ante la Comisión de Garantías Confederal.

Artículo 52. Funciones y competencias

1. Tendrá capacidad para suspender o revocar, total o parcialmente, una sanción cuando el expediente, en sus contenidos o procedimiento, no se ajuste a las disposiciones estatutarias, así como cuando a la persona sancionada se le hubiera impedido su defensa.

2. Resolverá las controversias sobre las competencias estatutarias.
3. Los miembros de la Comisión tienen acceso al libro de actas, contabilidades, archivos y soportes informáticos de los mismos, así como a los locales del sindicato donde estén.
4. Resolverá las impugnaciones presentadas en el plazo de dos meses. De no resolver en dicho plazo, se entenderá silencio positivo.
5. Las resoluciones serán firmes y agotan la vía interna de la resolución de los conflictos, pudiendo ser recurridas, en todo caso, por la vía que proceda.

Artículo 53. Convocatoria

La Comisión de Garantías Confederal se reunirá de forma ordinaria, como mínimo, dos veces al año y, en todo caso, de forma extraordinaria, cuando la convoque el presidente o cuando lo soliciten dos de sus integrantes.

Artículo 54. Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta; dos de las tres personas integrantes de la Comisión..

Artículo 55. La Comisión de Transparencia Económica

Es única para todo el sindicato, dependerá orgánicamente del Consejo Confederal, al que informará de su actividad al menos una vez al año. Su ámbito de actuación se extiende a la gestión económica de las Federaciones Profesionales, Uniones Territoriales, Comisión Ejecutiva Confederal y de sus entidades recogidas en el artículo 63.

Artículo 56. Composición

La Comisión de Transparencia Económica está compuesta por una Presidencia, una Vicepresidencia y una Secretaría de Actas.

Artículo 57. Funciones y competencias

1. Asesorará en la gestión de la contabilidad, supervisará que se cumplan los acuerdos del Consejo Confederal en materia económica y auditará internamente las contabilidades, dando el visto bueno a la publicación de la memoria económica de la Confederación. Para cumplir sus fines, dispondrá de libre acceso a los archivos de los documentos contables, a los soportes informáticos de los mismos, a los locales del sindicato donde estos estén ubicados y al estado de la tesorería.
2. Informará y propondrá soluciones a la Comisión Ejecutiva Confederal ante situaciones que puedan suponer presunta infracción del orden económico y/o administrativo.



Artículo 58. Convocatoria

Se reunirá de forma ordinaria, como mínimo, tres veces al año y, en todo caso, de forma extraordinaria cuando, la convoque la presidencia o cuando lo soliciten dos de sus integrantes.

Artículo 59. Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta, dos de las tres personas integrantes de la Comisión.

Artículo 60. Incompatibilidades internas

1. Las personas que componen la Comisión Ejecutiva Confederal y la Comisión de Transparencia Económica no podrán desempeñar otros cargos en las Federaciones y Uniones del Sindicato.
2. Las personas que componen la Comisión de Garantías Confederal no podrán formar parte de la Comisión Ejecutiva Confederal ni ostentar la máxima representación de las Uniones Regionales o Nacionales ni Federaciones Profesionales Estatales ni organizaciones de ámbito inferior.

Artículo 61. Incompatibilidades externas

Las personas que ostenten cargos en el sindicato superior al ámbito de la Sección Sindical estarán sujetas a las incompatibilidades que se enuncian a continuación:

1. Ejercer cargo en partido político.
2. Presentarse en candidatura a las elecciones europeas, legislativas, autonómicas, locales y municipales.
3. Desempeñar cargo de designación o representación en el Parlamento Europeo, Cortes Generales, Gobierno del Estado, gobiernos de las Comunidades Autónomas, ayuntamientos, diputaciones, Juntas Generales o instituciones provinciales o de cualquier otra administración o empresa pública.
4. Pertenecer al Consejo de Administración o desempeñar cargo de responsabilidad en la dirección y gestión de empresas, con la salvedad de las empresas de economía social y de aquellas participadas por el sindicato.

Artículo 62. Departamentos y gabinetes técnicos

1. La Comisión Ejecutiva Confederal podrá crear departamentos o áreas de mujer, inmigración, juventud, personas con discapacidad, personas jubiladas, pensionistas, etc, para reflexionar, debatir,





Javier de Vicente, secretario de Acción Internacional y Desarrollo Sostenible.

hacer propuestas, así como para la realización de estudios, actividades de prensa o relaciones institucionales, teniendo la posibilidad de desarrollar gabinetes técnicos para aquellas actividades necesarias en el cumplimiento de sus objetivos.

2. Los departamentos o áreas en que se organiza la acción social tendrán autonomía funcional, organización, gobierno propio y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, siempre en consonancia con lo aprobado en el sindicato, dotándose de un reglamento de funcionamiento que respetará los presentes Estatutos y sus disposiciones reguladoras.
3. Los programas de trabajo de los diferentes departamentos o áreas se integrarán en el programa de actividades de la Confederación y sus organizaciones.
4. Las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales tratarán de incorporar de la forma que establezcan en sus Estatutos a las reuniones de sus Consejos Territoriales y Federales.

Artículo 63. Entidades sin ánimo de lucro

1. La Confederación Unión Sindical Obrera es una institución sin ánimo de lucro y sus Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales se rigen por ese mismo principio, en coherencia con lo previsto en el artículo 1, párrafo 2, de los presentes Estatutos.
2. La Confederación, las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales han creado, y pueden seguir fomentando, la constitución de Fundaciones, Organizaciones No Gubernamentales y otras entidades para desarrollar iniciativas económicas y no lucrativas coherentes con los principios del sindicato, y para cumplir mejor los fines y objetivos que contienen los presentes Estatutos. Toda constitución será notificada previamente a la Comisión Ejecutiva Confederal y a la Comisión de Transparencia Económica.

3. La relación de estas entidades con el sindicato se ajustará a la legislación vigente y adoptará la forma más conveniente para la finalidad para la que se constituyen.
4. Los principios rectores de la actividad económica de estas entidades serán la ausencia de ánimo de lucro de sus gestores y/o administradores y la contribución efectiva a la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial del sindicato.

CAPÍTULO VI

CRS

Artículo 64. Caja de Resistencia y Solidaridad (CRS)

1. La USO constituye en su seno la Caja de Resistencia y Solidaridad (CRS) como un instrumento de solidaridad y ayuda mutua de todas las personas afiliadas, para lograr hacer más fuerte y eficaz la acción sindical, de acuerdo con los objetivos generales del sindicato.
2. La reglamentación de la CRS, así como la parte de la cotización destinada a la misma, la determina el Consejo Confederal. Su administración y su gestión corresponde a la Comisión Ejecutiva Confederal.
3. Los fondos económicos de la CRS serán destinados a la solidaridad económica con las personas afiliadas, en los supuestos que determine su Reglamento y aquellos otros que apruebe o modifique el Consejo Confederal en caso de:
 - 3.1 Ejercer el derecho de huelga.
 - 3.2 Estar afectado por cierre patronal.
 - 3.3 Despido motivado por causa sindical.
 - 3.4 Sanciones o suspensión provisional motivada por causa sindical o por el ejercicio profesional.
 - 3.5 Invalidez o fallecimiento como consecuencia de accidente fuera de la jornada laboral.
 - 3.6 Invalidez o fallecimiento de víctima de violencia de género.
4. Los fondos económicos de la CRS estarán separados del resto de los haberes del sindicato y

deberán estar disponibles en todo momento para garantizar los pagos en los plazos que establezca el Reglamento de la CRS.

5. El Consejo Confederal establecerá el capital máximo que se pueda disponer para situaciones excepcionales que puedan suponer una grave amenaza para la estabilidad de las Uniones Territoriales, las Federaciones Estatales y la Confederación.



Conchi Iniesta, secretaria general de USO-Madrid.

CAPÍTULO VII

Finanzas y patrimonio

Artículo 65. Patrimonio

El patrimonio de la USO está constituido por:

1. Las cuotas provenientes de la afiliación.
2. Las donaciones y legados a favor de la organización.
3. Subvenciones que puedan serle concedidas.
4. Bienes y valores de los que sean titulares y sus rentas.
5. Todos los bienes, muebles e inmuebles, que se encuentren en la Sede Confederal, así como las sociedades o servicios dependientes de la Confederación.
6. Todos los bienes, muebles e inmuebles, que forman el patrimonio de las Uniones Territoriales, Federaciones Profesionales, Fundaciones, ONGs y otras entidades participadas por el sindicato.
7. El patrimonio documental.
8. Los ingresos procedentes por prestación de servicios de las distintas organizaciones confederales.
9. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.

Artículo 66. Gestión económica y patrimonial

1. La actividad presupuestaria en la USO se desarrolla bajo el principio de autonomía de gestión, lo que supone que las Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales tienen capacidad para aprobar sus presupuestos ajustados a los recursos propios y en el marco de los criterios y procedimientos que determinan los presentes Estatutos y los acuerdos que en su desarrollo establezca el Consejo Confederal.
2. Las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales están obligadas a informar al Consejo Confederal, al menos una vez al año, de sus presupuestos y balances económicos, así como de las fundaciones y otras entidades participadas por ellas, a través de la Comisión de Transparencia Económica.
3. La Comisión Ejecutiva Confederal, las Uniones Territoriales y las Federaciones Profesionales que voluntariamente quieran podrán acordar la gestión conjunta de toda o parte de la actividad administrativa, contable, tesorería, prestación de servicios, etc.
4. Las decisiones y disposiciones de los bienes patrimoniales de las organizaciones son competencia conjunta de los órganos directivos de estas y de los órganos confederales.
5. Las personas afiliadas, individualmente o en grupo, o las organizaciones no pueden pedir divisiones del fondo común o patrimonial ni pretender en caso de desafiliación ningún tipo de compensación en virtud de una posible retribución de las cuotas anteriormente pagadas.
6. La Confederación y las organizaciones podrán desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con los principios y objetivos de la organización, correspondiendo su aprobación en el Consejo del ámbito pertinente, previa solicitud al Consejo Confederal.
7. El Consejo Confederal podrá aprobar planes, reglamentos, manuales o líneas generales de actuación en materia económica y patrimonial para la Confederación y sus organizaciones.



Maribel Muñoz, secretaria general de LSB-USO-Euskadi.

Artículo 67. Patrimonio documental

1. El patrimonio documental de USO está compuesto por el conjunto de documentos producidos por la Confederación USO; sus organizaciones federales y territoriales; sus entidades; y por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus respectivas competencias y responsabilidades.
2. USO y sus organizaciones federales y territoriales, en tanto que titulares, son responsables del patrimonio documental y su gestión a través del archivo de USO.

CAPÍTULO VIII

Modificación de los Estatutos y disolución de la Confederación

Artículo 68. Modificación de los Estatutos

1. Los presentes Estatutos podrán ser modificados por el Congreso Confederal en todas sus disposiciones, sin ninguna reserva ni restricción.
2. En plenario, para las modificaciones parciales de la ponencia, las enmiendas deberán tener un respaldo de, al menos, la mitad más uno de los votos emitidos.
3. Para dar validez a los nuevos Estatutos, el plenario del Congreso deberá refrendarlas en votación global con una mayoría de 2/3 de los votos emitidos.

Artículo 69. Disolución de la Confederación

1. La disolución de la USO solo podrá ser acordada por un Congreso Confederal Extraordinario, convocado a tal fin, por mayoría de los 3/4 de los votos representados en ese Congreso Confederal, que deben representar, como mínimo, a los 2/3 de la afiliación al sindicato en ese momento.
2. En caso de disolución, el Congreso Confederal Extraordinario decidirá sobre el destino que deba darse al patrimonio del sindicato.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Única

- 1.- En el marco de los Principios y Objetivos de la USO definidos en el artículo 3, la Unión Sindical Obrera se declara afiliada a nivel internacional, a las siguientes organizaciones, asumiendo plenamente sus estatutos, derechos y obligaciones:
 - a) La Confederación Sindical Internacional (CSI) de la que USO es miembro fundador, con sede central en Bruselas, Bélgica
 - b) La Confederación Europea de Sindicatos (CES), con sede central en Bruselas, Bélgica.
 - c) El Comité Sindical Asesor de la OCDE (TUAC), con sede central en París, Francia.
- 2.- Por decisión de sus respectivos órganos, previo informe a la Comisión Ejecutiva Confederal, las Federaciones Profesionales de USO podrán afiliarse a organizaciones sindicales internacionales sectoriales o desafiliarse de las mismas. Sus estatutos harán constar dicha afiliación internacional.

Disposiciones Finales

Primera

Los presentes Estatutos sustituyen a los aprobados por el 11º Congreso Confederal.

Segunda

No serán de aplicación las normas o disposiciones que se opongan a lo establecido en los presentes Estatutos.

ANEXOS a los Estatutos de la Confederación Unión Sindical Obrera, aprobados en el 12º Congreso Confederal.

ANEXO I. CÓDIGO ÉTICO DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA

Introducción

La coyuntura actual exige y demanda al sindicalismo una adecuación a los nuevos tiempos en materia de organización, de acción, y de actuación ética, tanto en lo institucional como en las personas que la dirigen o representan.

Lamentablemente, las malas praxis de algunas personas, dan como resultado el desprestigio del movimiento sindical en general y del sindicalista en particular. Se proyecta con demasiada frecuencia una falta de confianza y el cuestionamiento de su utilidad y función social. Reivindicamos la incuestionable función del movimiento sindical y su insustituible papel en nuestra democracia y rechazamos las malas acciones concretas o por tener un modelo de diálogo social obsoleto e ineficaz.

En USO estamos orgullosos del comportamiento general de los sindicalistas que han formado parte de nuestro sindicato desde su fundación y de los que lo hacen en la actualidad. Nos hemos caracterizado históricamente por la honestidad y ejemplaridad, la transparencia, la dedicación rigurosa, la democracia interna, la solidaridad, la independencia frente a patronales o instituciones, siempre en beneficio de la ciudadanía en general y de la afiliación en particular, habiendo tenido que tomar decisiones inmediatas y contundentes cuando se ha presentado alguna excepción. Así lo hemos exigido y denunciado para otras organizaciones del ámbito político y sindical y así lo hemos practicado invariablemente en el interno.

Un código ético propio ha de servirnos en primer lugar, para darlo a conocer a la opinión pública, pues se trata, en un primer término, de orientaciones que en su mayoría el sindicato ya tenía recogidas en distintos textos y reglamentos, siempre en orden y desarrollo de nuestros principios y valores.

En segundo término, más dirigido al interno, pertenecer a la USO ha de implicar necesariamente un compromiso ético y de autoexigencia, una ejemplaridad en las tareas propias del trabajo sindical y una incondicional asunción de normas internas que van más allá de la propia legislación, incluso de nuestras propias disposiciones disciplinarias, conscientes de que no todas las conductas que merecen reproche social son constitutivas de faltas normativas o sanciones disciplinarias, siendo sin embargo indignas de nuestra concepción de sindicalistas o representantes de los personas trabajadoras.

COMPROMISOS ÉTICOS

De la confederación USO y de las estructuras que la componen:

1. Los órganos de dirección en todas sus estructuras han de ser elegidos de forma democrática conforme a los estatutos y normativas que correspondan, con plenas garantías de participación de las estructuras y de la afiliación.
2. Toda organización o estructura de la organización deberá cumplir con rigurosidad y ejemplaridad con las funciones y competencias que le asignan los Estatutos Confederales, así como asumir



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



la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir la normativa o legislación que le fuere de aplicación, gestionando los recursos económicos de acuerdo con los protocolos acordados en el Consejo Confederal, haciendo pública la gestión de los mismos con total veracidad, tratando en sus órganos correspondientes puntos relacionados con la gestión económica bajo el principio de transparencia.

3. Debe ser imperativo, por, democracia interna la celebración de las reuniones orgánicas que correspondan en cada ámbito en el marco de sus competencias, así como la participación orgánica a título individual o en representación de una organización, absteniéndose de participar en esas decisiones en caso de cualquier tipo de interés personal directo si fuera el caso, y teniendo que haber constancia documental o acta de su celebración, así como de los temas tratados y acuerdos alcanzados.
4. Los órganos y los dirigentes de las Federaciones y Uniones, tienen el deber de informar a la organización de las decisiones orgánicas legítimas, acuerdos ya sea de programación o puramente decisorios, que pudieran afectarles, como garantía de participación y transparencia interna.
5. Garantizar la atención al afiliado en cualquiera de sus derechos de una manera ágil y razonable ante cualquier solicitud, reivindicación, recurso, queja o sugerencia.
6. Asegurar la asistencia a la afiliación en los actos de conciliación y facilitará el acceso a los servicios profesionales del sindicato, para asistir a las instancias administrativas o judiciales.
7. Decidir en los órganos correspondientes, dando el tratamiento contable pertinente y con total trans-

parencia, la aceptación y destino de cualquier tipo de percepción económica derivada de la participación representativa del sindicato.

8. Desde el conjunto de la Organización, se facilita a dirigentes, liberados, permanentes o responsables sindicales, tanto hombres como mujeres, la posibilidad de acogerse a medidas necesarias que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, apostando por la implantación de unos horarios racionales que puedan facilitar la misma.

Del dirigente, liberado, permanente o responsable sindical de USO:

1. Hacer propia la aplicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el rechazo contra cualquier tipo de violencia o acto que atente contra la vida o las libertades individuales o públicas.
2. Cumplir la legislación española o internacional vigente que le sea de aplicación en su trabajo sindical ordinario, ya sea de carácter laboral, económico o del tipo técnico que fuere, aunque dicha normativa pudiera ser cuestionable.
3. Poner los medios necesarios para cumplir y hacer cumplir los Estatutos Confederales y de la organización a la que se pertenezca, así como los acuerdos orgánicos que afecten al conjunto de la organización, respetando lealmente las decisiones democráticas que se hayan adoptado aunque no se confluya plenamente con las mismas, estando disponible para las necesidades del trabajo sindical en el marco de los principios y valores de la USO, evitando situaciones irrespetuosas con la práctica democrática, el respeto al pluralismo, de permanente cuestionamiento, desestabilización o confrontación interna, limitando la libre opinión para el ámbito personal no sindical.
4. Priorizar y defender los intereses de la afiliación, el crecimiento afiliativo y en representación sindical, poniendo en práctica los programas de trabajo, campañas o actividades que se impulsarán desde el ámbito correspondiente.
5. Defender en todo momento los intereses de la afiliación y las personas trabajadoras por medio de la negociación de convenios y acuerdos en la línea de las estrategias y criterios solidarios decididos por la organización.

6. Observar la razonable exigencia y rigurosidad en su trabajo sindical, absteniéndose de comportamientos que puedan dañar o empañar la imagen de la organización o de la propia tarea sindical, aun cuando ésta no fuera estrictamente ilegal, desempeñando en cualquier caso sus funciones de acuerdo a las decisiones adoptadas en los órganos y a los principios de justicia, honestidad, transparencia, dedicación eficaz y austeridad en la gestión de recursos.
7. Defender la participación legítima establecida en USO de cualquier persona de forma libre, sin distinción por concepción política, religión, raza, género u orientación sexual o condición física, con absoluto respeto y garantizando en la práctica democrática cualquier opinión o debate honesto, así como la posibilidad de proponerse a cualquier cargo o responsabilidad en absoluta igualdad y con totales garantías, tendiendo a la participación paritaria en los puestos de responsabilidad.
8. Adquirir el compromiso de comunicar a los órganos correspondientes la apertura de cualquier procedimiento jurisdiccional del que pudieran derivarse indicios racionales de comisión de delito, propio o de cualquier dirigente o responsable sindical de USO, poniendo en su caso a disposición del sindicato el cargo o responsabilidad que se ostentara si se le fuere requerido por el órgano competente.
9. Tener permanente compromiso militante, dando ejemplo de comportamiento honesto, respetuoso y cívico, cumpliendo e irradiando los principios y objetivos del sindicato e implicándose en cuantas acciones demande o desarrolle la organización.
10. Tomar como referencia como mínimo, para la dedicación al trabajo sindical, el número de horas de jornada que venían realizando en su puesto de trabajo, con dedicación exclusiva y con incompatibilidad con cualquier otra tarea remunerada o no que pudiera desarrollar durante la jornada correspondiente a su liberación ya sea total o parcial.
11. Incompatibilizar la condición de liberado o permanente con otras actividades representativas de cargo público de carácter político en función del artículo 61 de los Estatutos.
12. Vigilar la recepción de regalos de cualquier procedencia, así como la prohibición de consecución de prebendas o privilegios de cualquier índole producto del trabajo sindical, para sí mismo o para familiares, o cualquier aprovechamiento directo o indirecto que pudiera ser cuestionable, así como vigilar y denunciar cualquier práctica de perversión de derechos sindicales o de condicionamiento de negociaciones.



13. Hacer un buen uso de las horas sindicales, del crédito o liberaciones que correspondiera, velando o vigilando las que fueran de su responsabilidad, garantizando que su dedicación es plena al servicio de las personas trabajadoras ya sea a nivel de empresa o en las estructuras de la organización, teniendo que aprobar su distribución en su órgano sindical correspondiente.
14. Custodiar y garantizar el cumplimiento de la normativa nacional y europea en materia de protección de datos durante el ejercicio del cargo de responsabilidad, quedando expresamente prohibida la tenencia de cualquier documentación o base de datos a la finalización del mismo.

El presente código ético establece los compromisos éticos mínimos de la USO así como sus estructuras, y del ejercicio de las tareas sindicales de sus dirigentes, permanentes o responsables sindicales

En caso de conductas divergentes con este código ético se atenderá a lo estipulado en el "Reglamento de Procedimiento Disciplinario para las Personas Afiliadas a la USO, Dirigentes y Órganos de Dirección" aprobado por el Consejo Confederal.

ANEXO II. PODERES NOTARIALES

La Comisión Ejecutiva Confederal está facultada para conferir poder de la Confederación con parte o la to-





talidad de las facultades que se relacionan en este Anexo, o de cualquier otra que tenga atribuida en los presentes Estatutos a favor de la Secretaría General, los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal, dirigentes de Uniones Territoriales y Federaciones Profesionales u otras personas relacionadas con el Sindicato.

1. Operar con bancos, cajas de ahorros y demás organismos y entidades bancarias, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, facultándoles, en concreto, para:

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

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

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

2. Aceptar, con o sin beneficio de inventario, repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar,

liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes y ejercer el comercio. Para ejercer estas facultades, tanto individual como mancomunadamente, es preceptivo un certificado de acuerdo expreso de la Comisión Ejecutiva Confederal.

3. Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles; cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales. Para ejercer estas facultades, tanto individual como mancomunadamente, es preceptivo un certificado de acuerdo expreso de la Comisión Ejecutiva Confederal.

4. Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y planificación, deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales; a estos efectos, podrán gestionar créditos hipotecarios, ejercitar derechos, acciones y excepciones y realizar cuantas operaciones se necesiten al caso en las condiciones que estimen convenientes. Para ejercer estas facultades, tanto individual como mancomunadamente, es preceptivo un certificado de acuerdo expreso de la Comisión Ejecutiva Confederal.

5. Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con participación de USO o sus organizaciones, empresas y fundaciones.
6. Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles y demás derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudamientos, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real.
7. Formalizar, modificar y extinguir contratos de arrendamiento de locales y viviendas propiedad del sindicato, actuando, por tanto, en calidad de arrendador. Percibir rentas e indemnizaciones.
8. Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la Unión Sindical Obrera (USO) o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la Unión Sindical Obrera (USO) y las organizaciones relacionadas en los artículos 22 y 27 de los Estatutos Confederales de la Unión Sindical Obrera (USO).
9. Revocar en todas o algunas de sus partes y dejar sin valor ni efecto alguno, cualquier Poder Notarial, de cualquier clase y sin excepción alguna, que haya sido otorgado en nombre y representación de la Unión Sindical Obrera (USO) -o de cada una de las Uniones Regionales o Nacionales o de las Federaciones Profesionales Estatales a las que se refiere el artículo 2 de los Estatutos Confederales y que están reseñadas, respectivamente, en los artículos 27 y 22 de los citados Estatutos Confederales, así como de las Uniones y Federaciones que tengan un ámbito inferior (provincial, local o comarcal) y de las que pudieran constituirse en el futuro, (con independencia del Código de Identificación Fiscal (CIF) o cualquier otro signo identificativo de las mismas)-; para ejercitar cualquier facultad en su nombre, de cualquier clase y sin excepción alguna, tanto los otorgados con anterioridad a la fecha de este poder, como los que puedan otorgarse a partir de esta fecha.
10. Operar con bancos, cajas de ahorros y demás organismos y entidades bancarias, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, facultándoles, en concreto, para:
 - 10.1. Abrir, seguir, saldar, renovar, disponer, modificar y cancelar cuentas, cartillas o libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad; solicitar reintegros parciales y liquidaciones totales. Y, en general, contratar con los mismos organismos cualquier tipo de operación bancaria.
 - 10.2. Solicitar o cancelar tarjetas de crédito y débito, contratar y recabar o cancelar servicios de banca online, emitir recibos para el cobro





de las cuotas de las personas asociadas, ordenar transferencias y pagos nacionales.

- 10.3. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, tomar, descontar, pagar, renovar, protestar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos o documentos de cambio o giro.
- 10.4. Comprar, vender, negociar, endosar, canjear o pignorar efectos y valores públicos o privados, firmando los documentos que sean precisos para ello y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones.
- 10.5. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.
- 10.6. Efectuar cobros y pagos por cualquier cantidad y concepto, incluso hacer efectivos libramientos de las Instituciones y Organismos de la Comunidad Europea y de los restantes países de la Comunidad Internacional, del Estado Español, de las Comunidades Autónomas, Ciudades Autónomas, Diputaciones, Cabildos, Consejos y Ayuntamientos.
- 10.7. Firmar pagarés de cuenta corriente, transferencias, talones, cheques, pólizas o cualesquiera otros documentos de pignorción de efectivo, valores, efectos, etc.
- 10.8. Firmar facturas, pólizas, instancias, declaraciones juradas y demás documentos de carácter similar.

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

10.10. Reclamar y cobrar Abrir, firmar y seguir correspondencia bancaria, firmar recibos y resguardos, peticiones de saldos y de envío de correspondencia.

10.11. Reclamar y cobrar créditos o deudas.

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

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

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

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

14. Instar y otorgar actas notariales de todas clases. Promover y seguir expedientes de dominio y liberación de cargas. Solicitar asientos en registros públicos, incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad. Hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes con las limitaciones y competencias recogidas en el presente poder notarial.

15. Solicitar y obtener cualquier información relativa a las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas y fundaciones con participación de la Unión Sindical Obrera (USO), así como, de la propia USO y de sus organizaciones.

16. Otorgar contratos de trabajo y de transporte; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

17. Formalizar, modificar y extinguir, en calidad de arrendatario, contratos de arrendamiento de locales y viviendas y de suministros de todas clases con las condiciones que estime oportunas; pagar rentas e indemnizaciones y ejercitar, en su caso, los derechos de tanteo y retracto arrendaticio.
18. Contratar al personal que haya de prestar sus servicios en el sindicato; nombrar, sancionar y despedir empleados.
19. Solicitar subvenciones, ayudas, concesión de planes, proyectos o similares, ante cualquier organismo público o privado, tendentes a desarrollar, entre otras, las siguientes actividades: promoción, desarrollo, protección y fomento de estudios e investigaciones sobre temas sociales, laborales y sindicales; difusión de los estudios realizados a través de los correspondientes trabajos, publicaciones y revistas; organización de cursos de formación, congresos, ciclos de conferencias, coloquios y sesiones de trabajo relacionados con temas profesionales-ocupacionales, sociales, laborales y sindicales, así como el fomento de actividades de ocio social. Específicamente se les faculta para solicitar subvenciones y ayudas destinadas a la Formación Continua de las personas trabajadoras o a actividades similares, al amparo de los planes de formación o de cualesquiera otros de carácter similar que puedan crearse en el futuro, procedentes de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), así como de Fundaciones, Organizaciones e Instituciones u Organismos similares de la Comunidad Europea, de los restantes países de la Comunidad Interna-
- cional y del Estado Español, cualquiera que sea su ámbito: Comunidades Autónomas, Ciudades Autónomas, Provincias, Ministerios, Consejerías, Diputaciones, Cabildos, Consejos, Ayuntamientos, Concejalías etc... Así mismo, se les faculta para destinar los fondos obtenidos al fin para el que fueron solicitados de la forma en que crean conveniente, así como para justificar debidamente la utilización de los mismos.
20. Solicitar certificados electrónicos de persona jurídica, en representación de esta organización sindical, para la realización de firma electrónica y la ejecución de transacciones electrónicas, contrataciones y cualquier otra actividad que requiera del uso de la firma electrónica o del certificado.
21. Solicitar certificados electrónicos conforme a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica o cualquier otra que pueda modificarla, pudiendo comparecer ante cualquier Prestador de Servicios de Certificación o Autoridad de Certificación, y en especial a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda, para obtener la condición de titular de los sistemas de comunicación y suministro de datos relativos a las declaraciones a través de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos. Así mismo para realizar todos los actos y gestiones que sean necesarios para obtener de los órganos competentes todas las calificaciones, autorizaciones y títulos necesarios para poder presentar declaraciones a través de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos.





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

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

permitan; así como para revocar los poderes otorgados en el ejercicio de esta facultad.

24. Comparecer ante los Organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que fuere, Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación y de solución de conflictos, Dirección General de Empleo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos o cualesquiera otros organismos judiciales de carácter internacional y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones; hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Con carácter especial se les otorgan las facultades de renuncia, conciliación, transacción, desistimiento, allanamiento, sometimiento a arbitraje y la realización de manifestaciones que puedan comportar sobreseimiento del proceso por satisfacción extraprocesal o carencia sobrevenida de objeto.

25. Instar, declarar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, convenios colectivos y acuerdos de todo tipo, conflictos colectivos e individuales, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo. Presentar denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos. Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo. Efectuar convocatorias a personas afiliadas y representantes de las personas trabajadoras y funcionarios para participar en Congresos, Seminarios, Cursos de Formación y reuniones sindicales e igualmente justificar la asistencia de las personas afiliadas y representantes de personas trabajadoras y funcionarios a estos actos mencionados; reconocer y autorizar la constitución de Secciones Sindicales en los Grupos de Empresas, Empresas y Centros de Trabajo.

26. Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, con regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, con reconversiones sectoriales o territoriales, con elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Economía Social; Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; Minis-

terio de Industria, Comercio y Turismo; Ministerio de Hacienda; Ministerio de Política Territorial y Función Pública; Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática y Ministerio de Educación y Formación Profesional; así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas, Ciudades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

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

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



Juan Antonio Salamanca Zambrano, secretario general de USO-Illes Balears.

29. Firmar cuantos documentos públicos o privados sean necesarios o estimen convenientes en el ejercicio de las facultades indicadas.

30. Firmar cuantos documentos públicos o privados fueran precisos para transferir a terceras personas, a través de apoderamiento notarial, parte o la totalidad de las facultades individuales que les hayan sido conferidas mediante este poder con las limitaciones y competencias establecidas en el mismo, así como con la limitación del ámbito funcional o geográfico, que no podrá ser otro que el mismo o inferior al que los apoderados y apoderadas representan.



Análisis y Propuestas de Acción

Índice



1. Análisis.

- A. Crisis sanitaria, Covid-19. De la pandemia a la recuperación.
- B. Contexto político
- C. Contexto económico.
- D. Contexto laboral.
- E. Contexto social.

2. Propuestas sindicales.

2.1. Construyendo futuro con la creación de empleo digno hacia una transición justa.

- A. Sistema productivo.
- B. Creación de empleo digno y trabajo decente.
- C. Transición justa para un desarrollo sostenible.

2.2. Construyendo futuro con una acción sindical eficaz y reivindicativa.

- A. Negociación colectiva.
- B. Salud laboral.

- C. RSC: de la voluntariedad a la diligencia debida.
- D. Retos para la acción sindical postcovid.

2.3. Construyendo futuro por un estado social con justicia fiscal.

- A. Educación y formación.
- B. Sanidad universal.
- C. Servicios Públicos garantía de estado social y mejor calidad de vida.
- D. Protección Social.
- E. Defensa del sistema público de pensiones.
- F. Fiscalidad.

2.4. Construyendo futuro luchando por la igualdad y la inclusión.

- A. Igualdad de género.
- B. Conciliación y corresponsabilidad.
- C. Violencia de género.
- D. Juventud.
- E. Por la igualdad y la no discriminación del colectivo LGTBIQ.
- F. Integración de personas migrantes.
- G. Personas con discapacidad.

3. Propuestas organizativas.

3.1. Construyendo futuro con un sindicalismo de valores y solidario.

3.2. Construyendo futuro con formación y comunicación.

3.3. Construyendo futuro hacia un sindicato estructurado, moderno y con servicios.



1. Análisis

A. Crisis sanitaria, COVID-19. De la pandemia a la recuperación

Los acontecimientos de los dos últimos años vividos tendrán una gran importancia histórica. La crisis sanitaria provocada por el SARS-CoV-2, un nuevo tipo de coronavirus que produce la enfermedad Covid-19, apareció en diciembre de 2019. El primer caso se identificó en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia de Hubei, en la República Popular China, extendiéndose por todo el planeta.

El primer paciente registrado en España con coronavirus covid-19 se conoció el 31 de enero de 2020 en La Gomera. El 24 de febrero se detectaron en la península los primeros casos en la Comunidad de Madrid, Cataluña y la Comunidad Valenciana.

Las medidas de contención y lucha contra el virus, sus mutaciones y variantes en todo el planeta han tenido un impacto de grandes dimensiones, algunas aún desconocidas, en el terreno económico, social y laboral; entre otras, haber causado la mayor recesión de la historia reciente.

En diez meses, la economía global se contrajo más de un 4%. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), más de 114 millones de puestos de trabajo fueron destruidos en el mundo, cientos de miles de empresas desaparecieron y las bolsas sufrieron la caída más pronunciada de su historia. Algunos sectores de actividad quedaron completamente paralizados.

En septiembre de 2020, se alcanzaron los 220 millones de casos y se superaron los 4,5 millones de fallecidos en el mundo. En España, alcanzamos los 5 millones de casos, superando los 86.000 fallecidos. La vacunación ha sido la única forma eficaz de frenar la expansión y la mortalidad a nivel mundial como ha quedado demostrado.

Esta crisis ha evidenciado de forma positiva el valor del trabajo; la necesidad de disponer de buenos y suficientes servicios públicos; el valor de las personas trabajadoras de muchos sectores que hacen funcionar la sociedad en todos sus ámbitos; la necesaria humanización de la sanidad; la importancia de la sociedad garante de cuidados; el fracaso que supone el individualismo; y la importancia de las políticas de mejora de la protección y dignidad de lo que más hay que cuidar, que es la vida.

Especialmente a partir del segundo tercio del año 2021, parece que se está dando una importante recuperación en la economía. La OCDE asegura que el crecimiento económico mundial se situará en los últimos meses del año en torno al 5,8%, lo que su-



pone la mayor tasa de crecimiento de la economía global desde 1973, siendo incluso más optimistas otras previsiones de organismos privados, que aseguran que podría alcanzarse el 6,5%. Algunos de los sectores más afectados por la crisis también arrojan datos muy positivos de actividad y producción. Sin embargo, aunque el PIB mundial ya haya superado su nivel anterior a la pandemia, la recuperación sigue siendo desigual y los países que están saliendo de la crisis se enfrentan a retos diferentes.

Las inyecciones multimillonarias de EEUU y los planes previstos por la Unión Europea parecen haber dado cierta solidez e impulso, aunque uno de los riesgos era un repunte de la inflación como ya se está observando en muchos países, especialmente en España, con subidas históricas de IPC. El aumento de la demanda ha hecho subir los precios de las materias primas esenciales, como el petróleo y los metales, también el incremento del coste energético junto a los precios de los alimentos y transportes, que también están subiendo, haciendo que aumente la inflación, especialmente en mercados emergentes, pero extendiéndose a muchos países. Habrá que ver su evolución y consecuencias a medio largo o plazo.

En nuestro país, parece que los datos macro avanzan en la buena dirección, aunque su eco en el empleo y los salarios, y en la economía familiar, está tardando en llegar o es ínfimo. Esta crisis sanitaria se ha venido a sumar a una pésima legislación laboral; a la falta de políticas eficaces y de grandes acuerdos de Estado por el empleo; a la deslocalización de la producción y el abuso de la subcontratación; a una transformación del empleo, que ya se vivía, traducida en automatiza-



Laura Estévez, secretaria de Comunicación y Gestión de Proyectos.

ción, inteligencia artificial y robotización; o a los procesos de digitalización. Junto a una falta de apuesta estratégica por el nuevo conocimiento, la industria, la ciencia, la investigación y la innovación, nos deja en una situación muy débil. Y todo ello justo después de una crisis en la que mucha gente se había quedado excluida o muy afectada.

Los datos de desempleo, así como de falta de calidad del mismo, tienen su traducción en los datos de la economía doméstica. Aunque ya partíamos de una situación delicada socialmente, como denunciaba el VIII Informe de FOESA sobre exclusión y desarrollo social en España justo antes de la crisis sanitaria, la pandemia ha incrementado las desigualdades y causado más pobreza. Según las Encuestas de Condiciones de Vida (ECV-INE), más de 3,3 millones de personas sufrían pobreza severa en nuestro país en 2020, incrementándose por tanto en 1,1 millones. En total, el 7% de la población.

Lo que parece ya una evidencia es el poso que deja esta crisis en forma de precariedad y baja calidad y cantidad de empleo; que ya arrastrábamos de antes, pero que, alentado con la incertidumbre y la necesidad de muchas personas, tiene como resultado que, mes a mes, siga incrementándose sin tener techo. Los datos de desempleo general, de temporalidad y de desempleo juvenil, en comparación con la media europea o con países de nuestro entorno, avergüenzan.

El escaso y precario empleo ha tenido como consecuencia la degradación de las condiciones de vida para muchas personas, con una desesperanza e incidencia directa también en la salud. Una recuperación económica sin un traslado significativo al empleo y a la calidad de vida de toda la población, junto al reforzamiento de los servicios públicos, sería un fracaso social e ideológico a nivel continental y nacional.

B. Contexto político

Desde la celebración del anterior Congreso Confederal durante este mandato, hemos vivido una época especialmente convulsa también en lo político, teniendo lugar dos convocatorias electorales y tres legislaturas distintas en el Congreso de los Diputados.

La primera, la XII Legislatura, que duró hasta el 21 de mayo de 2019, arrancó con el Partido Popular (PP) en un gobierno minoritario con el apoyo de los partidos Ciudadanos (Cs) y Coalición Canaria, después de que una crisis en el seno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y la abstención permitieran la investidura de Mariano Rajoy como presidente del Gobierno de España.

A lo largo de esa legislatura, las investigaciones de la Audiencia Nacional del llamado “Caso Gürtel” provocaron que, el 25 de mayo de 2018, el PSOE registrara en el Congreso de los Diputados una moción de censura al Gobierno, que se votó el 1 de junio y salió exitosa con 180 votos a favor, por lo que Rajoy renunció como líder del PP y se nombró a Pedro Sánchez presidente del Gobierno.

El 13 de febrero de 2019, el Congreso de los Diputados rechazó el presupuesto propuesto para 2019, por lo que Sánchez convocó elecciones anticipadas para abril, junto con las elecciones valencianas, y a un mes de las elecciones europeas, autonómicas y municipales del 26 de mayo.

En abril de 2019, se celebraron elecciones generales en España, las decimocuartas desde la transición a la democracia. La XIII Legislatura duró del 21 de mayo al 3 de diciembre de 2019, repitiéndose de nuevo las elecciones, al no haberse investido presidente.

En noviembre de 2019, tuvieron lugar nuevas elecciones generales, dando la victoria otra vez al PSOE, que esta vez sí consiguió los apoyos necesarios para investir como presidente a Pedro Sánchez el 7 de enero de 2020, gracias a los apoyos de su partido, Unidas Podemos, PNV, Más País, Compromís, Nueva Canarias, BNG y Teruel Existe, junto a la abstención de ERC y EH Bildu, que facilitaron la investidura. Se formó finalmente el llamado primer gobierno de coalición de PSOE con Unidas Podemos, con Carteras ministeriales repartidas entre ambas formaciones, constituyéndose el Parlamento y arrancando la XIV Legislatura.

Una época en la que se han vivido muchos hitos de importancia en la política a nivel estatal y autonómico, muchos acuerdos para formación de gobiernos y una generalizada salida del bipartidismo tradicional, con presencia de otras fuerzas que obligan a diversas negociaciones.

Ante los procesos electorales que hemos vivido, la USO ha hecho sus principales propuestas a todos los grupos políticos, como una tarea de responsabilidad y un ejercicio para enriquecer el debate y re-

flexión política, más allá de los programas tradicionales. Consecuente a su identidad y principios, la USO no ha hecho campaña ni ha solicitado el voto para ninguna opción política o corriente ideológica en ninguna convocatoria electoral, respetando la absoluta libertad individual de nuestra afiliación y la pluralidad, autonomía e independencia del conjunto de la organización.

Una época de mucha crispación política y pocos acuerdos entre las grandes formaciones en los temas más estratégicos, a pesar de la situación tan extraordinaria que hemos vivido. Una época en la que la democracia en nuestro país ha perdido la oportunidad de hacer política con mayúsculas, de estar, por una vez, por encima de las siglas de los partidos y abordar juntos los problemas de gran magnitud que se han vivido.

Ante esta realidad, el 136º Consejo Confederado de USO respaldó por unanimidad una resolución especial con las líneas de trabajo que el sindicato estaba defendiendo para la reconstrucción del país tras la crisis del covid-19, junto a reivindicaciones estructurales necesarias ya antes de la pandemia, ordenados en siete capítulos temáticos:

- Políticas para una futura transformación del sistema productivo; propuestas por la investigación, el desarrollo y la innovación; y una transición justa ante la digitalización y la disrupción tecnológica.
- 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.
- Políticas de transición fiscal, energética y socialmente ética hacia una economía del bien común respetuosa con el clima.
- Políticas de protección; servicios públicos eficientes y de calidad; mejora y garantía de la protección social, la sanidad, la educación y atención social.
- Políticas que apuesten por la sostenibilidad del sistema público de pensiones y que promuevan su blindaje constitucional a través de una reforma que incluya la prohibición expresa de que cualquier gobierno, actual o futuro, pueda tocar, recortar o privatizar el sistema público de pensiones.
- Políticas por la igualdad, conciliación, vivienda, demografía, juventud e inmigración.
- 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; una negociación colectiva más plural y efectiva, 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.

Por último, es muy reseñable analizar el fracaso del mal llamado diálogo social. Una vez más, el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, en su cuarta edición, no ha servido ni como referencia ni ha tenido incidencia real alguna en la negociación colectiva, más allá de la escenificación de su firma. De hecho, está caducado y nadie pide siquiera su renovación.

Los procesos de negociación de los ERTE con fórmulas muy similares a las de otros países, se han llevado de una manera torpe, poco transparente y apurando los tiempos incomprensiblemente. La negociación del SMI se ha canalizado a través de los medios de comunicación y redes sociales, sin un documento de análisis transparente que hayan compartido con la ciudadanía, y con franjas y propuestas que asumían una pérdida de poder adquisitivo muy significativo de inicio. En materia de pensiones, el oscurantismo ante lo que parece ser una reforma por fases que minorará la cuantía, incrementará penalizaciones y dificultará el acceso a las pensiones vuelve a hacer cómplices a los denominados "más representativos" de unos recortes que afectarán al conjunto de la sociedad. Lo mismo ha pasado con el resto de materias en las que el propio Gobierno ha llegado a amenazar con legislar ante la incapacidad y la falta de propuesta innovadora fruto del acuerdo.

La Justicia ha dado grandes pasos en materia delictiva contra la corrupción y el fraude laboral durante



Análisis y Propuestas de Acción

este periodo. Importantes sentencias e investigaciones abiertas a distintas organizaciones mejoran la percepción de la Justicia y la calidad de nuestra democracia. No obstante, algunas instituciones siguen con serios problemas de credibilidad. Junto a partidos políticos, también algunas organizaciones sindicales han protagonizado escandalosos casos de corrupción e importantes casos con delitos sentenciados, un lastre que nos señala a todos y a los que pedimos ejemplaridad a la hora de condenar, pedir disculpas y devolver los importes íntegros de las cantidades estipuladas sin excepciones.

años en recuperar. Caída del PIB que ha tenido una especial incidencia en el empleo. Analizando el segundo trimestre de 2020, se aprecia cómo se reflejaron con toda su crudeza los efectos demoleedores de la pandemia sobre nuestra economía y el empleo, alcanzando un -21,6%.

Tras el notable incremento de la deuda pública que se produjo en la anterior crisis, comenzamos una senda de estabilización de la misma, para dispararse de manera notable en 2020 con la eclosión de la pandemia, pasando, según los datos del BDE, del 95,50% del PIB de 2019 a cerrar 2020 con un 120%, lo que supone un incremento del 25% en un año.

Tasa de variación anual del PIB



Este crecimiento de nuestra deuda pública sobre el PIB ha seguido incrementándose en 2021, superando en el primer trimestre el 125%.

La deuda pública per cápita no ha dejado de crecer, hasta alcanzar los 28.388 euros, lo que supone un aumento del 13% respecto del año anterior y un 20% respecto a 2016. Un porcentaje muy superior al incremento de los salarios en este periodo.

Pero, además, queremos contabilizar también la evolución de la deuda privada: compuesta por la de las empresas y los hogares. Según los datos del BDE, el total de la deuda acumulada alcanzó al finalizar 2020 el 289,49% del PIB, un récord histórico.

En un contexto de reforma y mejora de todas las instituciones, desde USO hemos seguido exigiendo que esta evolución se traslade al terreno sindical, en una época además en la que se han evidenciado pasos atrás, con nuevas escenificaciones y formas que distan mucho del camino de la regeneración. El sindicalismo de este país necesita una modernización, un nuevo modelo de diálogo que sea público, transparente y verdaderamente representativo, junto a una nueva normativa de elecciones sindicales que permita la libre convocatoria y la elección sin condiciones de la opción sindical que las personas trabajadoras quieran, sin reglas que beneficien y blinden al bisindicalismo e impidan a otros crecer, sin prebendas o ventajas de ningún tipo.

Además de la falta de una reforma fiscal y de políticas económicas acordes a las condiciones y circunstancias de nuestro país y nuestro mercado laboral, este incremento del conjunto de la deuda es debido fundamentalmente al aumento del gasto público como consecuencia de las medidas adoptadas para paliar las consecuencias del covid y el incremento de los créditos ICO a las empresas, lo que ha alentado su endeudamiento. El crecimiento de la deuda de los hogares tiene mucho que ver con la caída de las rentas, bajas de autónomos y la subida del desempleo, mientras se han mantenido las obligaciones de pago. Hemos alcanzado uno de los valores más altos de endeudamiento total que existen en el mundo.

C. Contexto económico

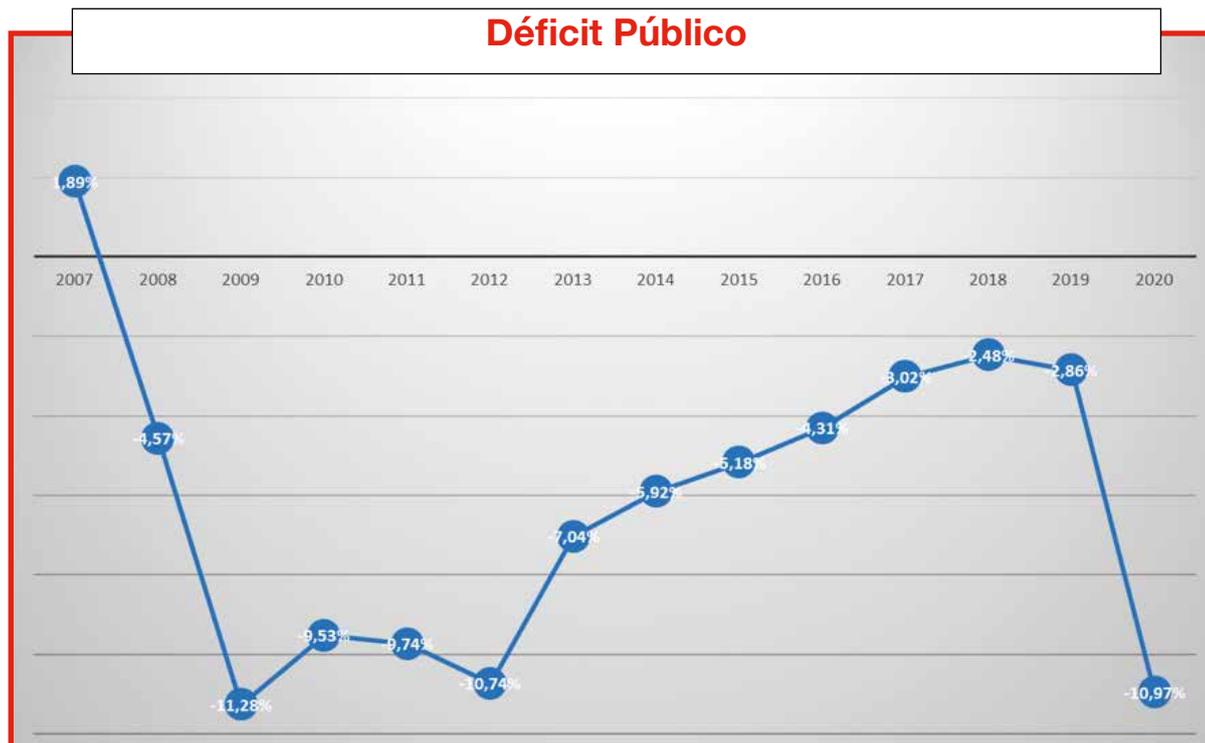
Tras necesitar 8 años para casi remontar la crisis económica de 2008, la situación en España ha sido de una lenta desaceleración de nuestro crecimiento y este se ha precipitado en 2020 con motivo de la pandemia causada por el covid-19.

Este incremento de la deuda, especialmente de la deuda pública del Estado, es consecuencia de que los ingresos no son suficientes para hacer frente a los gastos, más en la situación de un mayor aumento del mismo como consecuencia de la crisis económica y social producida por el covid-19.

Se ha producido una caída histórica, de casi 13 puntos, del PIB en 2020, que tardaremos al menos dos

La diferencia entre ingresos y gastos origina el déficit. Las reglas de estabilidad que rigen en Europa implican que este no supere el 3% del PIB, condición que se ha venido flexibilizando desde 2008 y se ha dejado sin efectos para 2020, 2021 y 2022.

Déficit Público



La senda de reducción de nuestro déficit público, que en 2019 cumplía los objetivos de estabilidad, se ha visto desbordada por la elevación del gasto y la caída de ingresos en 2020, con la llegada de la crisis provocada por el covid-19, alcanzando los peores niveles de la anterior crisis, situándose en el 10,97% del PIB.

El número de personas ocupadas es un claro indicador de la situación de un país, de su crecimiento económico, de la redistribución de la riqueza, de la protección social y derechos que deben emanar del trabajo realizado.

Hay distintas estadísticas para ver cómo es la ocupación: afiliación a la Seguridad Social, Encuesta de Población Activa (EPA) y la Contabilidad Nacional, que mide los puestos de trabajo equivalentes contabilizando jornadas completas.

Es este último indicador el que vamos utilizar, a partir de los datos de la Contabilidad Nacional que suministra el INE. Los dos indicadores anteriores, a priori, contabilizan igual a un ocupado que trabaje a jornada completa que a uno que realice un cuarto de jornada; esto hace que estos datos sean siempre superiores a los que se desprenden de la Contabilidad Nacional.

Total ocupados (Empleos equivalentes a tiempo completo)



Fuente: INE (Contabilidad Nacional).

Ramos de actividad

Ramas de actividad	2019				2020			
	T I	T II	T III	T IV	T I	T II	T III	T IV
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	721,2	713,9	708,2	699,5	671,1	663,7	690,7	688,9
Industria	2.133,8	2.146,4	2.159,9	2.148,3	2.144,4	1.826,3	1.996,9	2.027,2
Construcción	1.285,3	1.265,9	1.259,8	1.281,0	1.237,3	1.009,5	1.225,6	1.261,2
Servicios	14.129,1	14.219,5	14.242,0	14.393,8	14.099,6	11.446,6	13.436,9	13.582,9
Total ocupados (miles)	18.269,4	18.345,7	18.369,9	18.522,6	18.152,4	14.946,1	17.350,1	17.560,2

La recuperación del empleo que se venía realizando desde 2016 a un ritmo de entre 400.000 y 500.000 empleos anuales se rompe en 2020 debido al parón de la actividad económica, que produce la caída del PIB y del empleo. Las consecuencias de la pandemia son evidentes: de estar creciente a perder de diecim-

las personas que se han encontrado y se encuentran acogidas a un ERTE.

En 2020, con respecto al año anterior, se ha incrementado el número de parados en 283.100 personas, superando la media del año los 3,5 millones de

EPA anual

EPA (anual)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Total	3.530.900	3.247.800	1.679.300	1.527.800	1.851.600	1.720.000

bre de 2019 a diciembre de 2020 casi un millón de ocupados.

Si analizamos los años 2019 y 2020, previo a la pandemia y durante esta, nos encontramos con que es en el segundo y el tercer trimestre de 2020, etapa de estado de alarma, paralización de la actividad y confinamiento, cuando se produjo la gran caída de la ocupación, para empezar a recuperar el empleo en el cuarto trimestre. La situación es que, desde el punto de vista del empleo, acabamos 2020 en los niveles de ocupación de 2017.

La evolución estos años por sectores de actividad evidencia una alta dependencia del empleo del sector Servicios, alcanzándose en este un 77,3 % de la ocupación; es decir, 3 de cada 4 empleos están en esta actividad, muy condicionada por tanto por la estacionalidad, la temporalidad y los salarios bajos.

Para el análisis de los datos del paro, utilizamos los aportados por la EPA, elaborada por el INE, lo que nos permite conocer los datos absolutos del paro y, además, su relación con la población activa, medianamente la correspondiente tasa de paro.

Una cuestión que se vuelve a evidenciar es que 2020, como consecuencia fundamental de la pandemia, ha sido un mal año para el empleo y para la actividad económica, que se ha traducido en un incremento del número de parados. Todo ello sin contabilizar a

parados, lo que supone una tasa de paro del 15,53%. Tasa que más que duplica la media de la eurozona. Considerando las variables sexo y edad, se aprecia que hay grupos que están muy por encima de la media. El valor más alto lo alcanzan las mujeres con edades comprendidas entre los 16 y 19 años, que llegan al 61%, para reducirse al 36% entre los 20 y 24 años. Es uno de los grandes dramas de nuestro paro: el desempleo de los más jóvenes, en el que lamentablemente lideramos el ranking europeo.

Al analizar el desempleo, especialmente en 2020, no podemos dejar de hablar de las personas que han dejado de trabajar y que no tienen, a efectos estadísticos, la condición de parados, al estar acogidos a un ERTE.

El máximo de trabajadores en ERTE se produjo en abril de 2020, mes en el que se superaron los 3,5 millones de trabajadores, para acabar el año en los 700.000. Cifra que ha ido disminuyendo a lo largo de 2021.

La gran mayoría de estos ERTE ha llevado consigo la suspensión total de la actividad del trabajador y, por sectores de actividad, están muy ligados al sector servicios, especialmente al comercio, hostelería y restauración y han permitido evitar una destrucción mayor de empleo durante este período.

No podemos dejar de analizar en este contexto los lugares donde se realiza la ocupación: las empresas.

Y cómo la pandemia ha supuesto una pérdida importante de ellas, más de 100.000 empresas en un año, lo que supone un menor tejido productivo, que ha tenido una notable incidencia en el incremento del desempleo en este período.

E. Contexto social

La crisis sanitaria ha venido a agudizar problemas sociales que ya existían antes del estallido de la pandemia y ha hecho emerger otros. Si bien ya hemos entrado en profundidad en lo que ha supuesto para la población la irrupción del covid-19 en el apartado específico, es inevitable mencionar el virus para situarnos ante la realidad social que afrontamos y que-remos mejorar.

En marzo de 2020, a la par que se decretó el estado de alarma, el Gobierno comenzó a aprobar una retahíla de decretos que llamó en su conjunto “escudo social”. Algunas de estas medidas se han ido prorrogando en los mismos términos y otras han ido sufriendo sucesivas modificaciones.

El Ingreso Mínimo Vital fue una de las medidas más relevantes de ese “escudo social”, en unos duros momentos, donde miles de personas perdieron su trabajo o su empresa, y su capacidad inmediata de supervivencia era desesperada. Consistía en una ayuda de 470 euros al mes por persona, que podría superar los 1.000 euros para unidades familiares más amplias. Lo farragoso y lento del trámite, junto con las continuas modificaciones legislativas del IMV, ha hecho que el alcance y la repercusión hayan sido mínimas. En diciembre de 2020, de 1,2 millones de solicitudes recibidas, solo 160.000 se habían hecho efectivas.

2020 supuso un empobrecimiento generalizado de la población española. Tras el máximo de personas en exclusión social que se había marcado por los efectos de la crisis financiera en 2014 (29,2%), el porcentaje había ido reduciéndose paulatinamente cada año.

Los datos los recoge el índice Arope, publicado anualmente por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español. El de 2020 refleja el cambio de tendencia en esta lenta mejoría, con una subida de 1,1 puntos de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social. 12.495.000 personas terminaron el año en esa situación, el 26,4% de la población. En cifras absolutas, son 620.000 nuevas personas en riesgo.

La crudeza de la pandemia se ha notado especialmente en la población que afronta una pobreza extrema. Así, otro de los indicadores que estudia la Red es el de la Privación Material Severa. En este caso, el aumento ha sido más abrupto: un 4,7% de la población estaba en esta situación en 2019, frente al 7%



que lo padece al término de 2020. Es la subida más drástica desde que se elabora el índice, 2008, y ha supuesto volver de golpe a los niveles de pobreza severa de 2014.

Para que nos hagamos una idea de los estragos de la actual crisis, el índice PMS se elabora estudiando 9 indicadores materiales que se consideran de bienestar mínimo en un hogar. Considera pobreza severa no poder afrontar al menos 4 de ellos. Estos son: no poder permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días; no poder contar con la temperatura adecuada en la vivienda; retraso en gastos de vivienda habitual; no poder afrontar gastos imprevistos; no poder disponer de teléfono; no poder tener televisor; no poder disfrutar de una semana de vacaciones al año; no poder disponer de lavadora; y no poder tener automóvil.

La carencia de al menos 4 de esos indicadores afectaba al finalizar 2020 a 3,3 millones de personas, una cifra que puede aumentar al cerrar los datos de 2021, cuando disminuyan las medidas de protección y los ahorros y se traslade a la economía familiar la alarmante subida de precios, especialmente de la energía y servicios básicos.

Algunos se analizan individualmente, preocupándonos de forma particular que el 5,4% de la población no pueda permitirse al menos cada dos días una comida de carne, pescado o pollo. Un porcentaje desconocido desde que se elabora el índice, y que en 2019 fue de 3,8. Aunque con datos de 2019 el informe de actualización de indicadores 2020 de Pobreza energética publicado por el MITECO recoge que el 7,6% de la población no puede mantener una temperatura apropiada en sus hogares, el 6,6% acumula retrasos en el pago de las facturas de los suministros; el 16,7% tuvo un gasto energético desproporcionado respecto a su nivel de ingresos; y el 10,6% de los domicilios estaba afectado por la pobreza energética escondida; esto es, que no gastan energía. La brecha digital también



se ha acrecentado, con un 6,5% de hogares sin acceso a un ordenador personal, frente al 5,6% del año anterior. Este indicador, unido a las deficiencias en el acceso a internet y a las nuevas tecnologías en el entorno rural, ha sido particularmente importante en un año en el que las familias con menores tuvieron que hacer frente a la enseñanza a distancia. Un hecho que ha puesto en peligro el desarrollo escolar de los más desfavorecidos, perpetuando así su riesgo de exclusión.

La Red advierte sobre el riesgo especial que sufren los hogares con menores y las familias monoparentales, que suelen tener a la cabeza a una mujer. En todos los indicadores desagregados por sexo, son las mujeres las que presentan peores datos que los hombres.

No podremos contar en el análisis de este contexto con el informe anual del Consejo Económico y Social del Estado. Este amplio estudio sobre la realidad social de la población se publica año y medio después de la obtención de los datos, 2019 en esta ocasión. No podemos obviar un hecho tan disruptivo como la pandemia en nuestra visión de partida o las medidas que propongamos no se ajustarán a la realidad que pretendemos mejorar con nuestro trabajo sindical.

En cuanto a vivienda, la mencionada legislación del “escudo social” fue prorrogando la prohibición de ejecutar desahucios y cortes de suministro a colectivos vulnerables durante al menos año y medio desde el inicio de la pandemia. Esto contuvo la cifra de desahucios, que se redujeron en un 45,6% en 2020, según recoge el informe del Consejo General del Poder Judicial. No obstante, 29.406 familias fueron expulsadas de sus hogares; el 72% de ellas estaban en régimen de alquiler.

La pobreza energética fue finalmente reconocida en la Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética, aprobada en 2019. En ella se define al fin el concepto

de “cliente vulnerable”, tal y como se había exigido en la Directiva europea de 2009. Una directiva que ligaba el ser reconocido como vulnerable con la prohibición de desconectarlo de la electricidad en períodos críticos.

El bono social y la tregua en los cortes incluida en el conocido como “decreto antidesahucios” han dejado en suspenso, que no solucionado, este problema durante los meses de la pandemia. Sin embargo, la escalada histórica y abusiva de los precios de la luz durante todo 2021 pone en riesgo que muchas familias, no solo las consideradas como especialmente vulnerables, puedan afrontar la factura eléctrica de sus hogares, sobre todo de cara al invierno. Antes de estos precios desorbitados, el Boletín de Indicadores Eléctricos de la Comisión Nacional del Mercado de la Competencia ya registraba 1.293.836 hogares en situación de pobreza energética.

El gasto en prestaciones se disparó durante la pandemia. A cierre de 2020, las solicitudes de prestación por desempleo prácticamente cuadruplicaban las que se habían presentado en 2018 (549.402) y en 2019 (560.713). En total, se habían iniciado, en diciembre de 2020, 1.969.426 expedientes nuevos, a pesar de que muchas de las personas que se habían quedado sin actividad estaban reguladas por un ERTE, no en el desempleo. Con el SEPE colapsado durante toda la pandemia, el plazo de reconocimiento de la prestación pasó de una media de un día a siete días. El gasto en prestaciones por desempleo, que ya había subido en 2019, se incrementó más de un 40% en 2020: de los casi 1.726 millones de euros a algo más de 2.472 millones de euros.

La tasa de cobertura del sistema de protección de desempleo bajó, del 65,35% que representaba en diciembre de 2019 al 63,30% en el mismo mes de 2020.

El inicio de la pandemia, con la pérdida de miles de vidas entre nuestros mayores, supuso un acusado y efímero descenso en el número de pensiones activas. A pesar de ello, el aumento anual del gasto continuó.

El gasto total en pensiones ascendía al acabar 2020 a 9.985 millones de euros, 225 millones más que el año anterior, a pesar del desgraciado impacto demográfico de la primavera de 2020, que rompió durante dos meses una línea constantemente al alza.

La pensión media de jubilación es de 1.182,07 euros mensuales a cierre de 2020. Sin embargo, la desigualdad territorial es patente, con dos territorios que no alcanzan siquiera los 1.000 euros, Extremadura y Galicia, y otros con una pensión media por encima de los 1.400 euros: Euskadi y Asturias. Las medias esconden a su vez importantes nichos de pobreza en la vejez. Esta pobreza en las pensiones tiene nombre de mujer, quienes copan las pensiones más bajas, por debajo del SMI.

Con una nueva reforma de las pensiones en ciernes, sigue sin orientarse la sostenibilidad al problema real: la financiación del sistema público de pensiones a través de una mayor actividad y con políticas demográficas que equilibren una pirámide poblacional cada vez más envejecida. Poner el foco en el gasto es, a nuestro entender, un movimiento interesado para privatizar o dinamitar uno de los pilares, irrenunciable, de nuestro bienestar social.

A pesar de la terrible mortalidad producida en 2020, la población española creció por quinto año consecutivo y marcó un récord de habitantes a 1 de enero de 2021: 47.394.223 personas. Un crecimiento menor a los años precedentes, basado en un buen saldo migratorio, mayor que la pérdida por un saldo vegetativo negativo. Los nacimientos han seguido cayendo, registrándose 338.435 alumbramientos en todo 2020, 22.182 menos que el año anterior. Un dato que, sumado al pico de mortalidad (491.602 frente a 418.703 en 2019), provocó esta pérdida natural de población.

En el saldo migratorio, cambiaron las tendencias. 2020 fue el año de menor movilidad mundial. La llegada de nueva población a España procedente del exterior se contrajo a niveles de 2016, pero el contexto de crisis sanitaria global también contuvo la emigración, que marcó el mínimo de la década. Abandonaron España 249.477 personas. Unos datos que, estando todavía muy lejos de ser aceptables, se pueden considerar positivos si tenemos en cuenta que la emigración la componen mayoritariamente jóvenes altamente cualificados.

El cuadrante noroeste sigue siendo el más castigado demográficamente, con Castilla y León, y Asturias liderando la pérdida poblacional, acompañados de Extremadura, Galicia, Euskadi y también las dos ciudades autónomas. Los archipiélagos y la Región de Murcia son los que más población ganaron.

En este contexto de crisis social con tantos vértices, los pilares básicos de nuestro Estado del Bienestar se han mostrado más necesarios que nunca y se han evidenciado los efectos de los recortes acometidos durante los años del austericidio económico. La sanidad se ha visto desbordada no solo por una crisis sanitaria sin precedentes, sino por la debilidad del propio sistema: la falta de recursos económicos ha derivado en una carencia ya endémica de profesionales, que se ha unido a la escasez de material sanitario provocada por su demanda global.

Los fallos de atención no se han limitado a la sanidad, sino también al resto de la red asistencial y de cuidados, deficitaria en personal y medios.

Personas que trabajan en la comunidad educativa, docentes y no docentes, han sido sin duda otro de los colectivos ejemplares en estos últimos dos años.



María Recuero, secretaria general de USO.

La enseñanza afrontó durante los meses de estado de alarma un desafío de normativas de todo tipo y de digitalización exprés sin parangón.

Personal sanitario, asistencial y educativo realizaron sin duda una labor encomiable a pesar de los obstáculos que enfrentaron. A todos ellos, pero también a las personas incluidas en los sectores que se denominaron esenciales y a las que trabajaron durante los peores momentos de la pandemia sin haber recibido ese calificativo, la USO les quiere agradecer explícitamente el haber hecho posible cubrir en esos meses, con su trabajo y a pesar del riesgo que corrían, las necesidades básicas de toda la población.

Por último, queremos detener este repaso por la situación social en una visión global: la salud del planeta. El parón de actividad a nivel mundial supuso un respiro efímero en emisiones a nuestra atmósfera y otros contaminantes. El panorama, sin embargo, es desolador.

El informe de 9 de agosto de 2021 del Grupo Intergubernamental de expertos en Cambio Climático de Naciones Unidas aporta estimaciones de las posibilidades de sobrepasar el nivel de calentamiento global de 1,5 °C en apenas unas decenas de años, y advierte que, si no hay reducciones inmediatas y a gran escala de gases de efecto invernadero, será imposible limitar el calentamiento a 1,5 °C o incluso 2 °C, que es el compromiso adquirido en los Acuerdos de París de 2015. Y lo que es aún peor: gran parte de este calentamiento es, a medio plazo, irreversible.

Mientras la ciencia avisa seriamente, la clase política ha resuelto la Cumbre del Clima de Glasgow (COP26) con poca ambición y compromisos limitados; especialmente por los países más contaminantes y por quienes mayor responsabilidad tienen en materia de financiación. USO ha mostrado su enorme preocupación por esta falta de acción decidida sobre el futuro del planeta y el de las generaciones venideras.



En Glasgow ha quedado claro que algo extraordinario tiene que suceder en los próximos años para salvar al planeta y para eso no sirven las promesas vagas. Aun así, pueden considerarse esperanzadores algunos de los acuerdos paralelos alcanzados durante la COP26: el de Transición Justa equitativa suscrito por catorce países y la UE -entre ellos, España-; el de limitación de las emisiones de metano en un 30 %, firmado por 90 países; el compromiso de detener la deforestación para el año 2030; la declaración de 24 países y seis principales fabricantes de automóviles que se comprometen a vehículos limpios y la eliminación gradual del motor de combustión para un cambio total a vehículos libres de emisiones para 2040; o el propio diálogo abierto entre EEUU y China, asegurando que van a acelerar sus planes

Para las próximas cumbres del clima, en Egipto (COP27) y en Arabia Saudí (COP28), hay mucho en juego y, afortunadamente, los países estarán obligados a revisar y mejorar sus planes de lucha contra el cambio climático.

2. Propuestas sindicales

2.1. 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



Maica Imbernón, secretaria general de USO-CV.

en la industria. Y, dentro de esta, en el desarrollo de la digitalización y la deseada modernización de nuestra industria.

Así, el 12º Congreso Confederal 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 previsible 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 am-



biente; 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 autopistas, 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.





Mercedes Martínez, secretaria general de USO-Cantabria.

- 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 través 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 laborales.
- 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 eco-





nómica, 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 prórogas 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. Una 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 he-



ramientas 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 cambio climático con políticas de mitigación y adaptación.



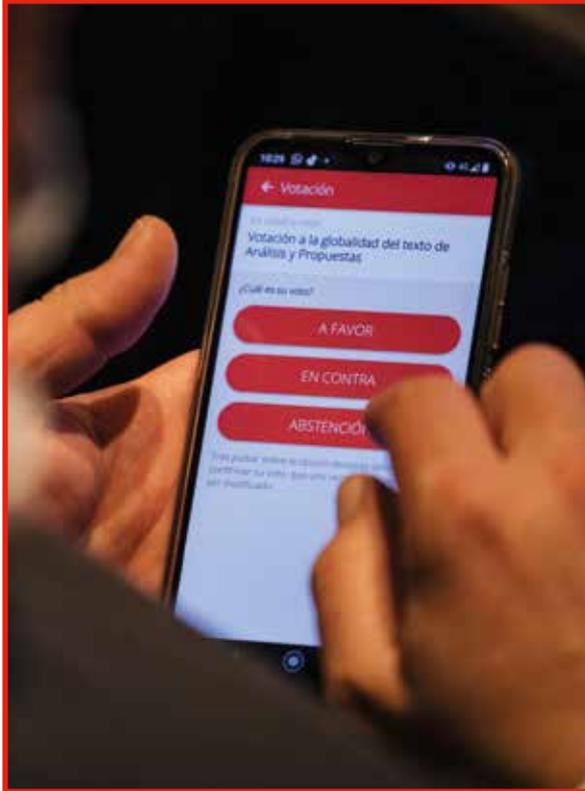
- La potenciación y financiación por parte de la Unión Europea, del Estado y de las CCAA del Marco de Acción Prioritaria 2021-2027 de la red ecológica europea Natura 2000 que impulsa el Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico, con los programas de protección de la biodiversidad y el 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 herra-

mientas 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 Estrate-

gía 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 cuentan 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.



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

2.2. 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.



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 Confederal de USO propone:

- Impulsar la celebración de jornadas Confederales sobre Negociación Colectiva para la unificación de criterios básicos para toda la Organización, especialmente en materias como empleo; incremento y revisión salarial; defensa de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; salud laboral y 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 objetivos 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.





Sara García, secretaria de Acción Sindical y Empleo.

- 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.

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 estadística 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 astro-

nómicas. Es otra epidemia, invisible y silenciosa que nos está acechando y a la que se debe poner freno.

Por ello, el 12° Congreso Confederal de USO propone:

- 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, prevencionistas, 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 asegure 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 Em-



presarial; 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 dirigimos 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 objeti-



Miembros de la delegación de USO-Iles Balears.

vo 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.

2.3. Construyendo futuro por un estado social de 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





Delegación de USO-La Rioja.

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 requiera 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", enraíza directamente con los objetivos fundamentales de la educación inclusiva (Subdirección 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 recono-



Compañeras de la delegación de USO-Aragón.

ce. 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.



Miembros de la delegación de LSB-USO-Euskadi.

- 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.

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.

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 2020 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 Sistema 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.

- 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

GASTO SANITARIO PÚBLICO 2010-2019	Miles de euros / Porcentaje sobre el total											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	
Fuente: Ministerio de Sanidad												
Servicios hospitalarios y especializados	39.018.165	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	14,8	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		
TOTAL CONSOLIDADO	69.442.069	67.969.789	64.074.771	61.692.514	61.937.896	65.728.111	66.682.755	68.590.288	71.113.952	75.025.058		

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
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
TOTAL CONSOLIDADO	-1,7	-2,1	-5,7	-3,7	0,4	6,1	1,5	2,9	3,7	5,5

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:

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 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.



Miembros de la delegación de USO-Asturias.

- 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, sentimientos y actuamos frente a la vida.

El cuidado de la salud mental nos ayuda también a determinar cómo manejamos el estrés, relacionamos 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 anexas 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 Admi-

nistración 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 agilidad 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.



Componentes del equipo de organización del 12º Congreso Confederal.

- 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.

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.

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

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 fami-

liar (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.



Delegación de USO-Cantabria.



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 formadas, 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 nece-

saria 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 nuevas 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.



Miembros de la delegación de USO-Castilla y León.



Delegación de USO-Castilla-La Mancha.

- 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 recoja 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.





Integrantes de la delegación de USO-Extremadura.

- 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 descubierto 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 preca-

rias. 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 dependen-

cia, 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.



Delegación de USO-Murcia.

ingresos y menos recursos económicos para garantizar las prestaciones.

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

- 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, percibirán 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 Confederal 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.



Delegación de USOC al 12º Congreso Confederal.



Miembros de la delegación de USO-Galicia.

- 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 decalaje 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.





Miembros de la delegación de USO-CV.

- 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.

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:

D. 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, estableciendo 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 financia las políticas sociales que permiten aliviar la situación de las personas menos favorecidas y alentar la igualdad de oportunidades. Para ello, la suficiencia

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 debe-

ría 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 socio-sanitaria 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





Delegación de USO-Madrid.

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 entorno 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.



Miembros de la delegación de FAC-USO.



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.

2.4. 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 igual-



Delegación de la Federación de Enseñanza (FEUSO).



Delegación de FI-USO al 12º Congreso Confederal.

dad 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.

Asimismo, 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.





Miembros de la delegación de la Federación de Servicios (FS-USO).

- 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 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.



Delegación de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada (FTSP-USO).



- 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, denunciaremos esta lamentable situación y advertiremos 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 vio-



lencia 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.

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 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, denunciaremos 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 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.
- Acercamos 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 hubieran 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 traba-

jando 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 trabajadoras 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 co-

munes 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 nuestro 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 difusión 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.



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.

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.

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 cuatrianual 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.

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.
- 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.

Análisis y Propuestas de Acción





- 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.

3. Propuestas organizativas

A. Construyendo futuro con un sindicalismo de valores y solidarios

El 12º Congreso Confederado de la USO se celebra recién cumplidos los 60 años de nuestra Carta Fundacional. La Unión Sindical Obrera ha conseguido en estos años un importante desarrollo organizativo y una mejora constante en los servicios a la afiliación. Los valores de la USO se basan en la coherencia de sus mensajes y actuaciones, basados siempre en la autonomía y la independencia. Como se asienta en la Carta Fundacional y se recoge en nuestros Estatutos Confederados, la USO defiende los derechos laborales, sindicales y humanos desde el prisma del humanismo y las líneas de actuación que mantengan esa autonomía e independencia como organización. Este documento de Análisis y Propuestas siempre se ceñirá, por lo tanto, a desarrollarlos, siendo fieles a lo que recogemos y refrendamos en los Estatutos.

Los valores de la USO, hoy:

Los valores que se redactaron en nuestra Carta Fundacional como señas de identidad de USO no han perdido vigencia en estos 60 años. Al contrario, con dos crisis a nuestras espaldas en la última década, cobran más significado que nunca.

Por ello, los valores de USO envuelven cada propuesta de este documento:

- **Independencia:** en un contexto político polarizado y exacerbado, la equidistancia de USO con respecto a todos los partidos políticos y organizaciones supone un contrapeso frente al sindicalismo partidista. USO es garantía de equilibrio en las reivindicaciones, que siempre serán las que marque nuestra organización, y no en función del interlocutor o los diferentes gobiernos.
- **Autonomía:** USO sigue fiel a su autofinanciación. Frente a los escándalos que perjudican la imagen del sindicalismo en su conjunto, la Unión Sindical Obrera ha cerrado su último balance económico con un 78,06% de recursos propios. En un ejercicio de transparencia único en el panorama sindical de nuestro país, estos balances son y seguirán siendo accesibles para toda la ciudadanía a través de un apartado de transparencia económica en la web confederal.
- **Solidaridad:** las crisis han golpeado profundamente a toda nuestra sociedad, y, especialmente, a los sectores más débiles y desfavorecidos. Las medidas para la redistribución de la riqueza y la corrección de las desigualdades son más necesarias que nunca y forman el núcleo de las reivindicaciones de USO. Además, las actuaciones a nivel internacional, tanto en los foros sindicales como a través de nuestra acción solidaria directa, buscan trasladar esa solidaridad a los más desfavorecidos fuera de nuestras fronteras, con especial hincapié en respaldar la lucha por las libertades y derechos sindicales. La tercera pata de la acción solidaria de USO la ejercemos a través de nuestra Caja de Solidaridad y Resistencia, que nos distingue del resto de opciones sindicales y que ampara el ejercicio de los derechos sindicales de nuestra afiliación y representación.
- **Pluralidad:** la sociedad actual es cada vez más abierta y plural. Por ello, USO se ha adaptado y se adapta constantemente, haciendo nuestras las reivindicaciones que defiendan las libertades e igualdad de oportunidades de todos los colectivos, con políticas orientadas a corregir discriminaciones y desequilibrios entre ellos.

B. Compromiso militante

La USO ha mantenido históricamente una línea de conducta basada en el testimonio permanente de nuestros valores y principios, de militancia como compromiso ejemplar de sus dirigentes, personas liberadas, contratadas y permanentes sindicales.

Por ello, en la USO nos sentimos orgullosos, y queremos seguir sintiéndonos así, del comportamiento general de los sindicalistas que han formado y forman parte de nuestro sindicato desde su fundación y en la actualidad.

En la USO nos definimos como un sindicato con valores. Esto implica mantener aquellos valores que nos han caracterizado y nos caracterizan: la honestidad y ejemplaridad, la transparencia, la dedicación rigurosa, la democracia interna, la solidaridad, la independencia frente a patronales o instituciones, siempre en beneficio de la ciudadanía en general y de la afiliación en particular.

Por ello, nos dotamos de un código ético propio en el que concretamos el desarrollo de nuestros principios y valores, adaptados a las nuevas realidades, y que nos debe servir para implicar a toda la afiliación de la USO y, especialmente, a nuestros cuadros en un compromiso ético, de servicio y de autoexigencia.

Ello debe llevarnos a ser ejemplares en la realización de las tareas propias del trabajo sindical, más allá de lo que supondría el mero cumplimiento de las obligaciones contenidas en nuestras normas internas, que van más allá de la propia legislación. Somos conscientes de que no todas las conductas que merecen reproche social constituyen incumplimientos normativos, pero si, a veces, abusos de la norma, y que, pudiendo ser legales, no se corresponden con nuestra condición de sindicalista de la USO.

La condición de sindicalista de la USO no se puede entender si no es a través de un compromiso personal con los valores y principios que la USO representa, de un trabajo solidario en beneficio del conjunto de la afiliación y del crecimiento del proyecto sindical que representamos, y nunca buscando el beneficio propio.

Algunas actuaciones poco éticas, de algunos que se dicen sindicalistas y no lo son, han contribuido lamentablemente a que se produzca una percepción social del movimiento sindical en general, y del sindicalista en particular, de que no busca la mejora de las condiciones sociales, sino la búsqueda de situaciones de confort en beneficio propio o de la organización, y no de las personas trabajadoras.



Este compromiso ético y de militancia en la USO debe suponer una actitud de disponibilidad para atender la actividad sindical más allá de la empresa, sector o federación de procedencia.

La USO necesita de la militancia para seguir creciendo. Un proyecto sindical forjado en principios y valores como es la USO no se construye ni se consolida con la chequera; se materializa en el día a día con la militancia, con el compromiso de las personas que la conforman. Ellos son y deben seguir siendo el gran activo de nuestra organización.

Por ello, la militancia en la USO debe realizarse no solo durante nuestra vida activa, sino más allá de ella, cuando pasemos a la situación de pensionistas. Podemos y debemos seguir aportando, desde el Departamento de Personas Jubiladas y Pensionistas, o mediante distintas fórmulas y situaciones al sindicato en todos los momentos de nuestra vida. Porque en la USO todas las personas que la componen ejercen su responsabilidad y su compromiso, desde la "simple" militancia de base o la pertenencia a los órganos de dirección.

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

- Trabajar para que los planes y las acciones del Departamento de Personas Jubiladas y Pensionistas se conviertan en una oportunidad de que sus integrantes participen activamente en foros, redes de intercambio y de ayuda mutua con los temas que más les preocupan y en los que están más directamente implicados. Asimismo, en coordinación con Uniones, Federaciones, entidades y centros para personas mayores, etc., debemos mejorar la difusión de la información de utilidad para su vida cotidiana.
- Dado que el colectivo de personas jubiladas y pensionistas militantes es un valor muy importante



en nuestra organización, es fundamental conseguir estructurar representaciones de este departamento en los territorios, pudiendo aprovechar el conocimiento y la experiencia de tantos militantes que se jubilan.

C. El Fondo de Solidaridad Internacional de la USO

La solidaridad con carácter general, y la solidaridad Internacional en términos específicos son señas de identidad irrenunciables de la USO. Reafirmamos expresamente esta idea como prioridad y objetivo con la totalidad de las personas trabajadoras del mundo. Especialmente con aquellas que luchan por salir de la explotación y el subdesarrollo; por alcanzar la paz y la justicia social; por derrotar regímenes políticos opresivos; por defender los derechos humanos; por ganar sus libertades públicas, los derechos políticos, laborales y sindicales; y por construir sus propios sindicatos libres, democráticos e independientes.

Prioritariamente, la USO promoverá la solidaridad con las personas trabajadoras de los países del Sur Global y sus organizaciones, a través de su instrumento llamado Fondo de Solidaridad Internacional de la USO. Lo hará concretando esa solidaridad con su apoyo a las organizaciones sindicales, a la formación de cuadros y militantes, y a sus esfuerzos para llevar adelante proyectos que mejoren sus condiciones de vida y la integración social en sus países.

Los proyectos financiados por la USO tendrán siempre en perspectiva resultar eficaces para la Cooperación al Desarrollo en línea con los objetivos y metas de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, y contri-

buir a la sostenibilidad del planeta mediante acciones coherentes con la lucha contra el cambio climático y la conservación del medio ambiente.

Ante situaciones de emergencia social o catástrofes, el Fondo de Solidaridad Internacional de la USO podrá prestar también sus contribuciones directamente a organizaciones sociales, actuando tanto en terceros países como en España.

En consecuencia, el 12º Congreso Confederado establece:

1. Tras 28 años de la puesta en marcha de su ONG, SOTERMUN, USO inicia, a partir de este Congreso una nueva etapa en su contribución a la Cooperación al Desarrollo para la Justicia Social. Haremos la tarea con un nuevo instrumento, más ágil y eficaz, menos burocrático, y con menores costes humanos y materiales: el Fondo de Solidaridad Internacional de la USO.
2. Paralelamente a la puesta en marcha del Fondo -que contará con una nueva regulación-, se llevará adelante por la Junta Directiva y la Asamblea General de SOTERMUN un proceso ordenado de extinción de la Asociación actual con todas las previsiones y efectos legales.
3. El Consejo Confederado aprobará al efecto el Reglamento del Fondo de Solidaridad Internacional de la USO, con las siguientes ideas centrales:

Determinación de la Misión, Visión y Fines del fondo de SOTERMUN en el marco de las resoluciones congresuales.

Establecimiento de un sistema de aportaciones anuales al Fondo por parte de los presupuestos de la Confederación y de las organizaciones de la USO.

Encomienda de la administración y gestión del Fondo a la Comisión Ejecutiva Confederal, con la coordinación del Comité Confederal.

3.1. Construyendo futuro con el compromiso formativo y en comunicación

A. Formación para el empleo

En septiembre de 2015, se publicó la nueva Ley 30/2015, que regula el Sistema de Formación para el Empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema. Esta Ley nació del acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales en julio de 2014. En él se recogía un compromiso de desarrollo de medidas concretas en diversos ámbitos, incluida la transformación del sistema de formación profesional para el empleo sobre la base del diálogo social. Desde USO pronosticamos, como así ha sido, lo que denominamos una "segunda privatización", repartiéndose entre más beneficiarios y no impidiendo, en la práctica, la ejecución directa por parte las organizaciones patronales o sindicales, que tienen que concurrir compitiendo como empresas acreditadas y pugnar, por tanto, con las mismas con las que se subcontrataban, desapareciendo por tanto intermediaciones.

Para USO, esta reforma llegó muy tarde y no constituye un instrumento suficientemente potente. A ello

se añadió el agravante de que, pasados ya dos años desde su aprobación, aún sigue sin desarrollo normativo, amparándose las últimas convocatorias aún en el RD 395/2007, dando una perpetua sensación de estancamiento, inseguridad normativa, acumulación de fondos que no se invierten en el carácter finalista que tienen y mostrando su ineficacia alarmante ante los nuevos retos que presenta el mercado laboral. En relación a la formación para el empleo, USO propone y reivindica:

- Un nuevo planteamiento riguroso de todo el sistema de formación para el empleo y de su programación, que sea estable en el tiempo y que se fundamente en términos de eficiencia, que priorice acciones formativas efectivas a los sectores más castigados de la población, como jóvenes y desempleados de larga duración, mayores de 55 años y personas trabajadoras de baja cualificación procedentes de sectores sin esperanza de generación de empleo alguno.
- Un nuevo sistema de formación para el empleo que contenga acciones en competencias profesionales en consonancia con las nuevas demandas del mercado de trabajo, dando prioridad a los sectores más desfavorecidos de la sociedad.
- Una permanente actualización el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, contemplando el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la carrera y experiencia profesional de las personas trabajadoras, e impulsar la utilización de los permisos individuales de formación.
- La puesta en marcha mecanismos más estrictos de control de las entidades beneficiarias para que no puedan existir malas prácticas como las acontecidas en los últimos años por parte de algunas empresas y organizaciones.
- Un modelo de gestión y ejecución directa de la formación para el empleo por parte de la Adminis-





tración Pública -a excepción de la formación destinada a representantes de los trabajadores, para el correcto cometido de sus funciones en materias específicas, que debería estar en manos de las organizaciones por las que se presentaron y que tienen el deber de formarlos-, con correspondencia y coordinación con el Sistema Educativo, contando con y aprovechando con la red de centros públicos, centros privados, centros de formación profesional, creando plataformas y portales digitales gestionados por la propia Administración, con empleados públicos cualificados para su funcionamiento y para su impartición, sin intervención de entidades privadas ni subcontrataciones siempre que sea posible, participando el conjunto de los agentes sociales en la programación, seguimiento y evaluación de todo el proceso, pero no como ejecutores directos ni gestores de los fondos.

- 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. A este respecto, como acciones concretas debemos:
- Establecer los contactos y relaciones institucionales necesarias con las distintas Administraciones para evidenciar las deficiencias del actual sistema de formación para el empleo, proponerles alternativas y exponerles nuestro modelo, exigiendo la vigilancia y persecución del fraude y malas prácticas como los que se han dado por parte de algunas organizaciones y empresas en los últimos años.
- Continuar nuestra batalla jurídica desde todos los ámbitos, en coordinación permanente con la Asesoría Jurídica Confederal.
- Exigir política y judicialmente el cumplimiento de las sentencias obtenidas en esta materia.

- Manifestar las dificultades y discriminaciones que sufren nuestros delegados y afiliados para acceder a una formación para el empleo en igualdad de condiciones, especialmente en el ámbito de empresa, o, peor aún, cuando solo pueden acceder a ella a través de los dos sindicatos mayoritarios, así como la exclusión de USO frente a otras opciones que ostentan menos representatividad en algún caso.
- Ejecutar en la negociación colectiva sectorial y empresarial nuestra capacidad competitiva en relación a la formación para el empleo, especialmente en el desarrollo de los permisos individuales de formación (PIF) y a la negociación de planes de formación específicos de empresa.
- Debemos seguir consolidando y avanzando en la profesionalización de la gestión de la formación para el empleo allá donde pudiera darse, con criterios unificados para el conjunto del sindicato y con la coordinación confederal, actualizando el protocolo de gestión y manteniendo la estrategia jurídica común ante los diferentes escenarios que puedan quedar patentes según avanza el desarrollo de la normativa.

B. Formación sindical

Para la USO, como organización sindical autónoma, independiente y plural, la formación siempre ha tenido un valor estratégico esencial para alcanzar los objetivos que el Sindicato permanentemente se va marcando y como expresión de los fundamentos de nuestro modelo sindical. La coyuntura social, económica y laboral exige nuevas iniciativas formativas. Hoy, más que nunca, en nuestra apuesta por la recuperación de la militancia y la participación, es una tarea prioritaria, y así ha de reflejarse en nuestra estructura orgánica y en nuestros programas de trabajo. La formación sindical no puede considerarse ni concebirse de forma aislada, sino indisociable de las distintas áreas del sindicato. Por tanto, debe estar orientada y vinculada a fortalecer y conseguir los objetivos marcados. Se implementará desde la transversalidad de las secretarías o áreas de formación, acción sindical, de salud laboral, comunicación e igualdad, desarrollando y actualizando para este fin temarios y ponencias específicas.

Debemos proponer una formación a impartir para todos los representantes de los trabajadores o delegados y delegadas sindicales que dispongan de crédito horario, prioritariamente a los que llevan poco tiempo en la organización y a aquellos cuya responsabilidad sindical requiere de unos conocimientos previos, sin olvidar tampoco la utilización de la formación como herramienta de afiliación y fidelización.

La formación sindical es concebida también como un continuo proceso de enriquecimiento, innovación, actualización y fortalecimiento de la propia organización, de sus dirigentes, cuadros, militantes y afiliados. Se ha de tratar como un derecho y un deber para quienes realizamos acciones en el seno de la USO. Debemos, por lo tanto, contemplar también una formación específica de activistas que fomenten la acción sindical en la empresa, la afiliación, la representatividad y la participación, creando la escuela sindical online de USO.

Al tratarse de una formación no subvencionada, financiada por tanto con la cuota de la afiliación, debemos hacer también un esfuerzo para dotar económicamente a esta labor que beneficia al conjunto de la organización.

La estructura y programación de la formación sindical se debatirá y aprobará en el Consejo Confederado, respetando las competencias de ejecución ordinarias y observando otras iniciativas y opciones más innovadoras, incluyendo las actividades formativas de todas las estructuras en el Programa de Acción Confederado, para su posterior desarrollo en la futura escuela sindical online de USO.

Desde la coordinación de las distintas áreas, hemos de seguir avanzando hacia la elaboración y actualización de guías didácticas digitales y materiales de formación específicos de calidad, con posibilidad de compartir todo ese material de manera ágil.

Se mantendrá, con carácter anual, la celebración de la Conferencia Confederada de Formación como instrumento para avanzar de forma programada, homogénea y coordinada entre Uniones y Federaciones, en todos nuestros objetivos en materia de formación, evaluando también y revisando el trabajo del conjunto en formación sindical.

C. La comunicación, una apuesta estratégica

La comunicación es un complemento imprescindible de nuestra labor de acción. Comunicar el trabajo sindical y sindicalizar todas nuestras comunicaciones es el punto final indispensable para cada una de las acciones. Lo que no comunicamos no existe, parece que nunca se ha hecho. La apuesta realizada por la Confederación USO en los X y XI congresos confederados por la mejora de sus medios técnicos y humanos para conectar mejor con la ciudadanía ha sido tan acertada como eficiente. Sin embargo, es necesario dar otro paso para que ese impulso se traslade en igual medida a una mejor cultura de la comunicación en los diversos territorios, tanto en el nivel unional como federal.

Nuestra comunicación, tanto la interna como la externa, debe transmitir lo que hacemos, lo que logramos, lo que reivindicamos, nuestros valores. Para ello, tenemos el deber de utilizar todos los medios a nuestro alcance, tanto físicos como tecnológicos, buscando que la información llegue a cada una de las personas afiliadas y también a aquellas que no lo están.

La comunicación no puede separarse del resto de competencias que tienen atribuidas las estructuras del sindicato. Así, la comunicación que realice una Federación Profesional será diferente de la que realice una Unión, puesto que también las acciones que ejecutan lo son. Nuestra comunicación, por lo tanto, debe estar regida por la pertinencia de las publicaciones e informaciones que transmitimos, respetando las competencias y, a su vez, facilitando a las personas afiliadas la búsqueda de las informaciones que necesitan.

A su vez, también comunicamos novedades que influyen en nuestro ámbito de actuación, especialmente novedades en materia sociolaboral o económica. Sin embargo, la USO no debe limitarse a hacerse eco de esas novedades, sino a expresar qué suponen, qué significan para nuestra labor de sindicalizar la información: bien convirtiéndola en información de servicio a nuestra afiliación o añadiéndole un valor, el de posicionarnos al respecto con base en los textos aprobados por nuestro sindicato. Somos un sindicato con canales de comunicación y opinión, no una agencia de noticias que cuenta lo que pasa sin analizarlo ni posicionarse.

La información que transmite la USO debe en todo momento utilizar la marca registrada (denominación





y logo) de nuestro sindicato, así como sus variables federales, unionales o, si están aprobadas por sus órganos, de sectores y secciones sindicales. La marca USO es propiedad de la Confederación y las estructuras recogidas en los Estatutos Confederales. En ellos se regula su uso y cesión. Fuera de estos, la Unión Sindical Obrera queda eximida de cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de comunicaciones y publicaciones que no los respeten. El Manual de Identidad Corporativa recoge sus diferentes adaptaciones en función del tipo de publicaciones, así como los logos aprobados por cada una de las estructuras y su desarrollo de uso.

La digitalización ha puesto la comunicación en primera línea de nuestra labor sindical. Por ello, con este documento de acción y programa buscamos avanzar hacia una mayor profesionalización de la comunicación en todos los ámbitos del sindicato.

Como una apuesta estratégica del conjunto de la organización, las estructuras de la USO buscarán ofrecer una comunicación cada vez más rápida y eficiente en todos sus ámbitos. Para cumplir con este compromiso, se impulsará potenciar equipos de comunicación, tanto en las uniones territoriales como en las federaciones estatales. Para ello, se dotarán de medios técnicos y humanos con la suficiente capacitación para la función encomendada. Para ello, se buscarán recursos humanos específicos para esta tarea y se potenciará la formación en comunicación de todas las personas implicadas en ella. Además, se convocará al menos una reunión anual de responsables de Comunicación en el marco de la Conferencia Confederal, así como todas las reuniones que se consideren necesarias para coordinar el trabajo de todas las organizaciones en esta materia.

Comunicación interna.

El conjunto del sindicato buscará fidelizar a la afiliación y representación de USO a los canales oficiales de

difusión de la Confederación y las estructuras internas que correspondan. Para ello, utilizarán en sus comunicaciones firmas con el acceso a todas las redes sociales, web y otros canales de los que dispongan y, en el caso de no contar con presencia propia en alguno de ellos, remitirán al de su estructura superior o la Confederación.

El sindicato dispondrá de materiales comunes a toda la organización, que se completarán a nivel federal o unional con todos aquellos específicos que se necesiten.

Para garantizar que todas las personas de la USO estén al tanto de las novedades difundidas por el sindicato, la organización se compromete a mantener actualizadas las bases de datos de afiliación y representación, así como a recabar los datos de contacto necesarios de aquellas personas ya dadas de alta en ellas, pero con campos incompletos, e incorporarlos al Sistema de Gestión Sindical, SGS. Sin dobles bases de datos, duplicidades que, además, puedan atentar contra la Ley de Protección de Datos.

Una base de datos actualizada es hoy más importante que nunca. La emergencia sanitaria le ha dado el empujón definitivo a la comunicación digital, que será la principal vía comunicativa utilizada por USO. El camino sin retorno hacia la sostenibilidad que hemos emprendido como sociedad, y en el cual nuestro sindicato toma parte activa, sitúa el ahorro de papel como una política sindical. Por lo tanto, la comunicación del sindicato apuesta por la eliminación de las comunicaciones impresas, salvo cuando así lo requiera el tipo de público destinatario.

Comunicación externa.

La comunicación externa es la base de nuestro crecimiento. El sindicato trabajará en potenciar la "marca USO" de sindicato independiente tanto en los medios de comunicación como para llegar a la potencial afiliación.

USO trabajará en una constante actualización de sus medios de comunicación propios, como las páginas web, con material de calidad, original, de servicio y apegado a las necesidades del momento; cuidando los textos y las herramientas tecnológicas, como la optimización para buscadores y la no duplicidad de contenidos entre nuestros canales.

Además, las acciones comunicativas se complementarán, en la medida en que lo permita cada realidad presupuestaria, con acciones de marketing digital y publicidad convencional en medios físicos o digitales. De cara a nuestra presencia en medios de comunicación y redes sociales, es importante trabajarla tanto a nivel nacional como territorial. Por ello, proponemos:

- Desarrollar un trabajo continuado y constante en todas las estructuras, con una programación específica para cada realidad, según su ámbito. La información puntual otorga una notoriedad efímera, pero la constancia en el envío de informaciones y trato con la prensa es la que nos situará como una fuente informativa de referencia. Esta programación se hará en consonancia con el Plan de Comunicación Confederal y los posicionamientos del sindicato en cada materia a tratar.
- Profesionalizar la salida a medios mediante la aplicación de un protocolo interno en cada una de las estructuras que tendrá su base en el protocolo confederal.
- Fomentar nuestra presencia en redes sociales mediante perfiles oficiales de la organización, que nunca se utilizarán con fines personales, tal y como se recoge en los documentos que conforman el Plan de Comunicación.
- Seguir avanzando en la homogeneización de la marca USO en la apariencia externa de todos estos perfiles, siguiendo el Manual de Identidad Corporativa.
- Trabajar en implicar a afiliación y simpatizantes para que crezca la difusión de nuestros mensajes desde sus cuentas personales. Esto no significa que dichos perfiles sean considerados propios de la organización ni que USO tenga ninguna responsabilidad en los mensajes que se viertan desde ellos.
- Formar a la afiliación, los cuadros y dirigentes del sindicato en comunicación y redes sociales para ayudar a esa mayor difusión y a una incorporación progresiva de responsables de área a las estructuras.

3.2. Construyendo futuro hacia un sindicato estructurado, moderno y con Servicios

A. Por la solidaridad y complementariedad entre nuestras organizaciones

Con un sentido confederal, y para el desarrollo más efectivo de los objetivos del sindicato y una mejor atención a la afiliación, USO se estructura de acuerdo con sus Estatutos, en Uniones Territoriales y Federa-



ciones Profesionales, y nos organizamos en la planificación, coordinación y solidaridad entre ambas; son estructuras complementarias, imprescindibles para el funcionamiento orgánico normalizado de un todo que es la USO.

Funciones bien definidas.

Las Uniones Territoriales, con sus competencias relacionadas con todo lo que afecta a las personas afiliadas en su ámbito de actuación como ciudadanía, la defensa de un sistema público que garantice una sanidad, educación y protección social, la lucha contra la pobreza o la exclusión social, la formación sindical como instrumento para generar valores solidarios y relevos de futuro en las responsabilidades de la organización, imprescindibles para nuestro modelo sindical y nuestros valores y principios.

Asimismo, las Uniones Territoriales cuentan con la responsabilidad fijada en los Estatutos de la gestión de las sedes, de los servicios comunes a toda la afiliación, siendo de especial trascendencia las asesorías jurídicas; los expedientes de la CRS; la gestión del Sistema de Gestión Sindical de USO, que comprende las bases de datos de la afiliación y la representatividad, el cobro y liquidación de la cuota, etc.

En el caso de las Federaciones, sus competencias están dirigidas a todo lo que tiene que ver con la relación laboral del afiliado como trabajador, la negociación colectiva, las movilizaciones en su ámbito, el asesoramiento e información sindical, la organización de las Secciones Sindicales, de las Federaciones Territoriales, las tareas electorales, las campañas de afiliación específicas, la gestión de los permisos sindicales, así como, otras competencias que establecen los Estatutos en su ámbito de actuación.

Con relación a ello, el 12º Congreso Confederal, propone que:



- Bajo principios de lealtad, cooperación y acuerdo entre las partes, se deben optimizar los medios y recursos al servicio de los objetivos de la organización, haciendo de la solidaridad un valor también organizativo de primer orden; debe primar permanentemente la solidaridad con y entre las organizaciones
- Las carencias y desigualdades en cuanto al desarrollo organizativo de Uniones Territoriales y de Federaciones en los territorios, debemos acometerlas y superarlas con solidaridad y responsabilidad, con sentido de militancia y de proyecto común que en ocasiones debe suponer salir de nuestros espacios de trabajo sindical habituales, con los recursos humanos disponibles.

Se hace imprescindible y prioritario el desarrollo de las Federaciones en el territorio, teniendo en cuenta que la constitución no debe ser un objetivo en sí mismo, sino la culminación de una realidad de funcionamiento organizativo y sindical y una herramienta real al servicio de la afiliación y de la acción sindical; en esto último debemos perseverar.

El Consejo Confederal resolverá las controversias de la adscripción de la afiliación a las Federaciones Profesionales producidas tanto a nivel territorial como estatal. Hemos de tener agilidad y visión de conjunto para resolver lo que en esta materia pueda surgir, el crecimiento que estamos experimentando o podemos alcanzar en determinados sectores o colectivos, no puede verse empañado o ralentizado por problemas de asignación.

B. Consolidación de las organizaciones en el territorio

Desarrollo de las Uniones Territoriales.

Debemos perseverar en la búsqueda de equipos estables en las Uniones no constituidas. Para eso, es imprescindible la colaboración y participación de las Federaciones Estatales y la planificación coordinada de las elecciones sindicales en aquellos sectores en los que luego se pueda apoyar las responsabilidades necesarias para su progreso. De igual manera, debemos facilitar que las federaciones y secciones sindicales en el territorio puedan implementar sus planes de trabajo para el crecimiento.

Desarrollo sectorial de las Federaciones Profesionales.

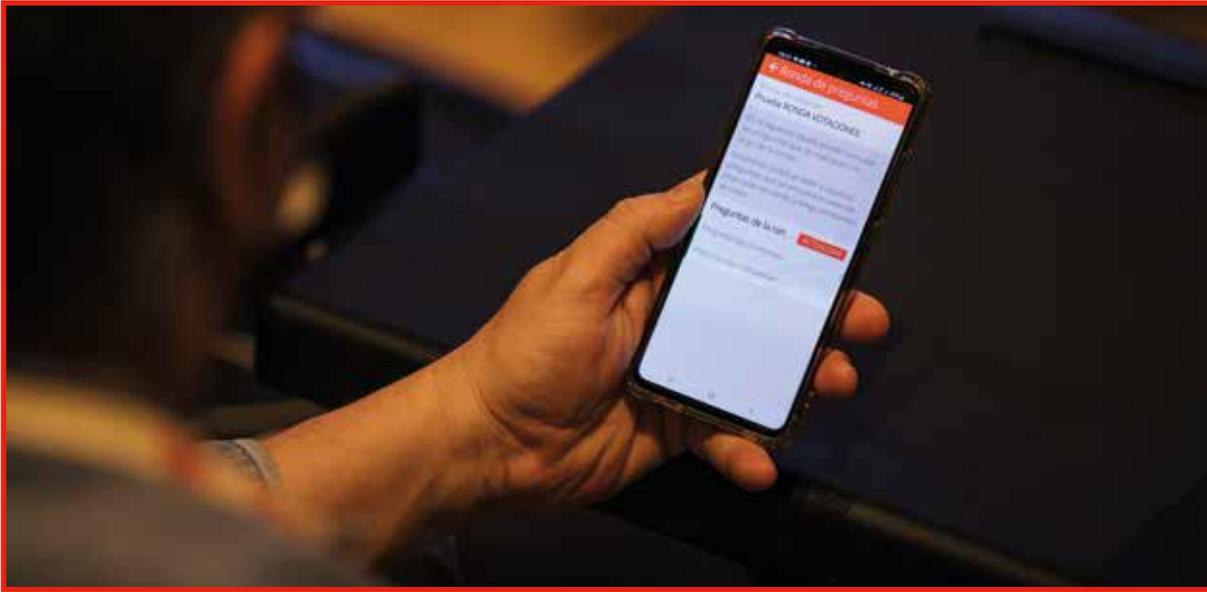
Junto con el desarrollo territorial de las federaciones, en cumplimiento del art. 21, párrafo segundo, de los Estatutos Confederales, las Federaciones deberán impulsar el desarrollo y/o consolidación de los distintos sectores que aglutinan cada federación, en función de su realidad y diversidad.

Programa de Acción en el Territorio.

Las Comisiones de Programa de Acción en el Territorio son imprescindibles y deben ser el vehículo de coordinación entre las Federaciones y las Uniones para desarrollar los objetivos y estrategias de crecimiento en lo electoral, en lo afiliativo y en lo organizativo. Se trata de una complicidad y corresponsabilidad entre estructuras, más allá de los órganos democráticos.

Desarrollo Federal en los Territorios.





El reparto de los recursos para la acción debe estar supeditado a un programa de trabajo definido, con unos objetivos centrados en el crecimiento, estrategias, funciones y actividades a realizar, concretando las personas que lo van a llevar a cabo y quién va a coordinar la dotación presupuestaria y el seguimiento con evaluaciones periódicas.

La empresa, los centros de trabajo, son el ámbito natural en el que surge la organización de las personas trabajadoras que despliegan su acción en el sindicato.

En la actualidad hay algo más de tres millones de empresas que emplean alrededor de 16 millones de personas trabajadoras. Algo más de la mitad son de personas autónomas sin personal asalariado; un 39% se consideran microempresas (de 1 a 9 trabajadores/as) que agrupan a unos tres millones y medio de trabajadoras y trabajadores; algo más del 5% se consideran pequeñas (entre 10 y 49), con tres millones de personas asalariadas; medianas (entre 50 y 249), un 0,8% con dos millones y medio de trabajadores y trabajadoras, y grandes (con más de 250 trabajadores y trabajadoras) un 0,17% que contratan algo más de cinco millones y medio de asalariados y asalariadas.

A la luz de los datos, resulta evidente que el crecimiento de la USO pasará necesariamente por desarrollar estrategias y marcamos objetivos de crecimiento electoral y afiliativos específicos en la pequeña y mediana empresa.

C. Tensión afiliativa y electoral. Sindicalización de nuestras acciones

El mantenimiento e incremento de la afiliación son los objetivos prioritarios y permanentes, porque es en la

afiliación donde se cimienta nuestro modelo de sindicalismo y nuestra existencia. Para ello, se elaborarán planes de afiliación por las Uniones y Federaciones, en sus respectivos ámbitos, bajo el principio de cooperación mutua.

La autonomía como seña de identidad de nuestro sindicato implica la autofinanciación económica con base en la cuota de la persona afiliada como un valor diferenciador e imprescindible que nos caracteriza. Autofinanciación que deben estar gestionada con austeridad, transparencia y solidaridad.

Tenemos que dirigir el crecimiento y mantenimiento de la afiliación prioritariamente hacia donde hemos obtenido representación electoral, siendo esta la mejor forma de consolidar los resultados electorales, el desarrollo organizativo y la autofinanciación.

Debemos priorizar en nuestras candidaturas electorales las personas afiliadas y solo en casos de una importancia excepcional presentaremos a personas no afiliadas. Todo ello sin menoscabar cualquier posibilidad de entrar en nuevas empresas, y más si son de interés estratégico, poniendo los medios necesarios para alcanzar los objetivos.

Igualmente, debemos priorizar trabajar de forma activa para favorecer la afiliación y la participación de mujeres en el sindicato como apuesta decidida por la igualdad de género en la actividad sindical de USO, como una de las apuestas claras de nuestra organización.

Tenemos que generalizar los nuevos hábitos de trabajo para que las Federaciones territoriales nos conduzcan de manera natural a obtener mejores resultados afiliativos, y a que se mantengan dichos resultados positivos a través de la prestación de servicios de calidad, de la atención directa y cercana y de identificación con nuestros posicionamientos y acciones.





Nuevos hábitos basados en métodos y sistemas de trabajo especialmente rigurosos, bajo el principio de programación, de selección de prioridades y objetivos, de optimización de recursos humanos y materiales y evaluación crítica y sistemática de nuestra actividad.

Sistema de Gestión de Datos (SGS)

Con el objetivo de realizar una mejor gestión de la base de datos de la organización, el Consejo Confederal aprobó un protocolo para todas las organizaciones, dirigentes, permanentes y las personas que operen con el programa informático confederal, contemplando el tratamiento de las altas, bajas y modificaciones de los datos de la afiliación y de las actas electorales.

Es responsabilidad de todos que la base de datos esté al día, por lo que la información entre todas las Organizaciones implicadas debe fluir y ser bidireccional. Allí donde haya una carencia o un retraso en la administración ordinaria, debe corregirse.

Por ello, aunque la gestión de la base de datos corresponde a las Uniones, la información de primera mano la tienen que facilitar y transmitir las Federaciones.

D. La caja de resistencia y solidaridad

La Caja de Resistencia y Solidaridad (CRS) es el instrumento de solidaridad y ayuda mutua de todas las personas afiliadas al sindicato. El Consejo Confederal determina la parte de la cotización destinada a la misma procedente de las cuotas de todas las personas afiliadas al sindicato.

En los últimos 4 años la CRS, ha abonado a la afiliación que han participado en huelgas o han sufrido represalias sindicales, alrededor de 700.000 euros.

Es uno de los mejores instrumentos para la acción sindical y merece que estemos en permanente campaña de divulgación de sus prestaciones económicas, de las que se benefician la afiliación en casos de huelga, sanción por causas sindicales o profesionales, despido por causas sindicales, invalidez o fallecimiento por accidente no laboral o por causas de violencia de género.

Debemos comprometernos a que la CRS resulte cada vez más atractiva y eficaz para que cumpla fielmente el fin que se persigue.

Para dar a conocer este instrumento que nos distingue del resto de organizaciones sindicales, realizaremos una campaña de divulgación importante.

Continuaremos con la formación sobre el reglamento y la necesidad de que cuadros y dirigentes del sindicato conozcan el reglamento, las coberturas y el funcionamiento de la CRS.

E. Por unos servicios jurídicos como herramienta fundamental de la acción sindical.

Deben contribuir a la defensa jurídica de la afiliación, estar al servicio de la acción sindical y ser de utilidad para la captación y fidelización de la afiliación, para lo que es imprescindible que las Federaciones actúen de filtro y conozcan los problemas que se tramitan, las demandas y las sentencias, para hacer difusión de un buen servicio del sindicato y diseñar campañas

sindicales con aquellos temas que, por su naturaleza, tengan un interés general.

Las sentencias de interés general deben ser remitidas a la Confederación, para su divulgación y rentabilidad sindical.

En consecuencia, el 12º Congreso Confederado considera que:

- Es imprescindible seguir potenciando las asesorías jurídicas (Confederal y de Uniones Territoriales), dotándolas de los recursos económicos suficientes, como elemento estratégico y el mejor servicio para el incremento y mantenimiento de la afiliación y la representatividad.
- El 130º Consejo Confederado de 21 y 22 de febrero de 2019 aprobó un protocolo de funcionamiento y de criterios de los servicios jurídicos, que contempla el derecho a las prestaciones mínimas de los servicios sindicales, tanto técnicos como jurídicos, a los que podrá acceder cualquier persona afiliada con independencia de la Unión territorial o de la Federación profesional en la que esté encuadrada; dicho Protocolo fijó un periodo transitorio de dos años para la homogeneización de los Servicios jurídicos que también concretó atendiendo a la realidad territorial los costes, procesos y antigüedad en la afiliación para disponer de ciertas ventajas
- Este Protocolo fue debatido con las Uniones Regionales y con las Federaciones Profesionales en la I Conferencia de los Servicios Jurídicos. En una II Conferencia que se desarrollarán en el primer trimestre de 2023, deberán evaluarse los compromisos adoptados en el 130 Consejo Confederado, así como el grado de adaptación al Protocolo, por parte del conjunto de Uniones Territoriales. Del

mismo modo, fijaremos criterios objetivos para avanzar en una mayor homogeneización y mejora de los Servicios Jurídicos.

- Se continuará garantizando la cobertura jurídica básica en las especialidades de laboral, contencioso-administrativo y defensa penal para los casos inherentes a la profesión habitual, solo cuando sea consecuencia directa de la representatividad sindical o del ejercicio de la acción sindical, siempre y cuando se apruebe por el Consejo de la Unión Territorial correspondiente.
- Deberá ser gratuito el servicio para la afiliación a partir de un mínimo de antigüedad, que establecerá el protocolo Confederado, con descuentos a partir del primer año, garantizando un servicio de calidad.
- Las personas afiliadas deben recibir información de los criterios y tarifas de los servicios jurídicos y suscribir la correspondiente hoja de solicitud de asesoría jurídica, y también tienen derecho a ser informados de la situación de su expediente por el profesional correspondiente. Este derecho es extensible a los responsables sindicales de la Organización territorial a la que pertenezca la persona afiliada.
- En definitiva, debemos fortalecer nuestras asesorías jurídicas e instrumentalizarlas al servicio de nuestra afiliación. Por ello, trabajaremos por la sindicalización de los servicios jurídicos en el conjunto de las estructuras de la Confederación.

Otros servicios voluntarios a la afiliación.

Teniendo muy presente que la USO es un sindicato “con” servicios y no “de” servicios, en la medida que podamos, debemos poner como valor añadido a dis-



posición de nuestra afiliación aquellos otros servicios relacionados con el consumo para que se beneficien del oportuno descuento en servicios profesionales tales como asesoramiento jurídico civil y penal, la asistencia sanitaria, agencias de viajes, compañías de seguros, centros de formación, academias, parques temáticos, artículos de vestuario, autoescuelas, hoteles, etc.

Se trata de una tarea de beneficiar a la afiliación también para fidelizar. Desde la Confederación, se ha tratado de potenciar aquellas promociones que sean de cierta exclusividad para nuestra organización, con empresas de prestigio, que supongan un descuento fehaciente y directo, huyendo o abandonando otras de escaso valor.

Sobre ello el 12º Congreso Confederado propone:

- Para potenciar el conocimiento global entre la afiliación a nivel estatal de los servicios que se ofertan desde las Uniones y Confederación, se realizará una Guía de Servicios Voluntarios que englobará todos los servicios a la afiliación. Desde la web y la app Confederada se difundirán los acuerdos a nivel estatal, para la obtención de beneficios y ventajas en los servicios por parte de la afiliación.
- Unificar e impulsar, siempre que sea posible, las actuaciones de servicios que tienen algunas Uniones para adaptarlas y aplicarlas en el conjunto del sindicato.
- Para que las ofertas sirvan para fidelizar a la afiliación, las Uniones velarán para que los convenios y acuerdos con las entidades estén actualizados.
- Los órganos confederales, con sus correspondientes áreas, estudiarán iniciativas para conseguir servicios sindicales relacionados con la globalidad del Estado.

Transformación Digital del Sindicato.

Estamos en la era de la digitalización que tiene nuevas herramientas de trabajo y formas de comunicación que afectan a la interrelación entre las personas, las empresas y el mundo laboral.

USO debe adaptar las posibilidades que brinda el mundo digital y avanzar gradualmente, paso a paso, hacia la construcción del sindicato digital, que mejore sensiblemente la eficacia y eficiencia de nuestra acción sindical gracias a la tecnología, sin perjuicio

de nuestro modelo de sindicato de proximidad que prioriza la atención directa personalizada a nuestra afiliación y representación sindical.

Ante esta realidad, el 12º Congreso Confederado acuerda:

- La Transformación Digital del Sindicato (TDS) debe permitir a la USO pasar de un modelo de trabajo tradicional a un modelo integrado de procesos internos y externos digitalizados que mejoren nuestra capacidad de gestión al servicio de la acción sindical.
- La TDS contará, en los presupuestos confederales, territoriales y federales de una dotación presupuestaria suficiente para llevar adelante las iniciativas programadas.
- La base de la transformación digital del sindicato exige un ejercicio de reflexión sobre cómo transformar los métodos de trabajo del sindicato a través de soluciones digitales.
- La TDS priorizará herramientas que constituyan una potente mejora de nuestra capacidad de acción y de servicio a la afiliación. En especial:
 - Diseño de aplicaciones para el acceso desde dispositivos móviles.
 - Servicios web y soluciones en la nube.
 - Seguridad informática.
 - Creación de utilidades online con nuestra carta de servicios.
 - Videoconferencias para la celebración de reuniones orgánicas, realización de jornadas, comunicación entre dirigentes e incluso atención individualizada.
- Atención online para el asesoramiento sindical personalizado a nuestras afiliadas y afiliados, incluyendo el asesoramiento jurídico si es posible.
- Posibles herramientas digitales para el trabajo sindical a nivel de empresa, incluyendo las elecciones sindicales.
- Las distintas organizaciones del sindicato se implicarán en la promoción del Plan de Transformación Digital en la parte de gestión que les corresponda.

Resoluciones Especiales



Índice

1. Resolución Especial nº 1

Por una transición ecológica justa y que garantice la actividad industrial y el empleo.

2. Resolución Especial nº 2

Contra la doble escala de temporalidad en el empleo público y privado: los gobiernos deben frenar el fraude de ley en las administraciones públicas.

3. Resolución Especial nº 3

Por un modelo de participación sindical alternativo al actual diálogo social: Abierto, plural y democrático.

4. Resolución Especial nº 4

Contra la explotación, la discriminación y por unas políticas de integración de las personas migrantes.

5. Resolución Especial nº 5

Por un nuevo contrato social.

6. Resolución Especial nº 6

Por la militancia sindical más allá de la vida laboral.

7. Resolución Especial nº 7

Por un plan de urgencia por el empleo juvenil y desempleados de más de 45 años.

8. Resolución Especial nº 8

La contratación pública y privada en España en aquellos sectores con jornadas intensivas en mano de obra o como disminuir los derechos laborales y económicos a las personas trabajadoras en este país.

9. Resolución Especial nº 9

Por la repoblación y la dotación de servicios e infraestructuras en la España vaciada.





Resolución Especial nº 1

Por una transición ecológica justa y que garantice la actividad industrial y el empleo.

La Federación de Industria de USO es consciente del impacto que tiene el Cambio Climático y de sus consecuencias medioambientales y sociales que, con toda seguridad, pueden afectar a la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras del conjunto de la ciudadanía en general y de las personas trabajadoras en particular.

De este modo, CONSIDERANDO:

Que nuestras sociedades están inmersas en un proceso de Transición Ecológica hacia un nuevo modelo económico renovable, sostenible y libre de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), que trata de abandonar el uso de materias primas y combustibles de origen fósil; sustituyéndolas por otras menos contaminantes, en cumplimiento del Acuerdo de París de 2015 sobre el cambio climático, que tiene su desarrollo en España, entre otras estrategias, a través del Plan Integrado de Energía y Clima para conseguir la neutralidad climática.

Que ante un proceso de transición entre ambos modelos que, entre otros impactos, representa un cambio disruptivo en el paradigma industrial de nuestro país, el conjunto de la USO tiene que jugar un papel activo, solvente y con capacidad de propuesta.

Que de otra parte, en los próximos años afrontaremos retos de gran calado, como la descarbonización del transporte que conllevará el proceso de cambio

industrial a vehículos, trenes, embarcaciones y aeronaves menos contaminantes y el desarrollo de las infraestructuras necesarias; un nuevo modelo de movilidad más sostenible e integrador; la necesaria rehabilitación energética de edificios y viviendas donde más de la mitad tienen más de 40 años, incluidas las instalaciones y edificios públicos.

Que además, por otro lado, observamos cómo los pasos que se están dando en esa dirección van teniendo repercusiones negativas en otros sectores como consecuencia de la escasez de materias primas y unos costes energéticos desorbitados, que también debemos proteger. Es el caso de las industrias electro intensivas. Desde USO debemos alzar la voz cuando observamos que el coste de la energía está suponiendo un dramático escenario para todas ellas, ya que se van a ver obligadas a suspender su actividad fabril antes que producir sabiendo de antemano que incurrirán en pérdidas. Hoy, podemos confirmar que los costes industriales de producción se han triplicado como consecuencia de los costes energéticos.

Por ello, el 12º CONGRESO CONFEDERAL DE USO RESUELVE aprobar las siguientes reivindicaciones:

- 1º.- Modificar el actual modelo lineal y abierto de consumo de recursos naturales, en un modelo circular y cerrado, donde los productos sean diseñados para ser reutilizados o destinados para su transformación en otros nuevos.
- 2º.- Avanzar hacia un modelo de producción más sostenible y respetuoso con el medio ambiente, desarrollar la bioeconomía como fuente de productos alternativos y también avanzar hacia una agricultura y ganadería más ecológica y sostenible. Igualmente, hay que potenciar la adaptación a la economía circular de diferentes industrias

manufactureras como la maderera que posibilite, junto a otras medidas, la transformación verde de empleos ya existentes que afecta a numerosas profesiones en sectores tradicionales.

3º.- Abogar para que las instituciones europeas den una respuesta global y coordinada y propiciar cambios de carácter estructural. Al respecto, desde USO reivindicamos que España cuente con reservas estratégicas de gas, mejorar la capacidad de negociación de cara a los grandes suministradores, 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.

4º.- Mientras lo anterior sucede, instamos al gobierno a través de los ministerios competentes, a 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.

5º.- Respaldamos la campaña de la Federación Europea industriaAll Europe, "Ninguna persona trabajadora puede quedar atrás". Es imprescindible ir más allá, hay que buscar el equilibrio, debe ser un período de Transición, pero además debe ser Justa con todas las personas, sobre todo con el eslabón más débil de la cadena laboral, las personas trabajadoras de las empresas y sectores industriales, así como el resto de sectores afectados

6º.- Aprendiendo de los errores pasados, desde la USO apoyamos la generación de nuevos procesos industriales que incorporen instrumentos para la adaptación tecnológica y doten de la formación y la cualificación necesarias que permitan el mantenimiento del empleo y de la calidad de vida de las personas trabajadoras actuales y futuras.

7º.- Para abordar todos estos aspectos, el conjunto del sindicato necesita prepararse para afrontar las negociaciones tanto en el ámbito institucional como en el ámbito de la empresa y establecer las medidas de coordinación necesarias entre todas las organizaciones territoriales y sectoriales, con el objetivo de que el impacto de estos cambios no tengan una repercusión negativa en el empleo, se mantenga la actividad en los sectores y en las zonas afectadas, garantizando una planificación efectiva para una Transición Justa.

Federación de Industria (FI-USO).

Resolución Especial nº 2

Contra la doble
escala de temporalidad
en el empleo público y
privado: los gobiernos
deben frenar el
fraude de ley en las
administraciones públicas

Ha ce apenas tres meses, hemos asistido al intento baldío, en forma de ley, de atajar la temporalidad endémica de nuestro sector público. Intento, el primero al que se ha dado rango de ley. Baldío, porque el Gobierno ha convalidado para sí unas condiciones laborales que persigue, sin embargo, en el sector privado. Los gobernantes de todos los ámbitos geográficos y sus gestores de personal juegan con una doble vara de medir en cuanto a estabilidad en el empleo de varios cientos de miles de empleados públicos; varios cientos de miles que ni ellos mismos tienen cuantificados con exactitud.

Parece increíble que se permita que, en las Administraciones Públicas, que son de entera competencia de los gobiernos, se permita lo que critican, persiguen y penalizan en el sector privado, como es el abuso de la temporalidad y de la contratación en fraude de ley de su personal.

La definición de fraude de ley es clara: Se comete un fraude de ley cuando se realiza un acto jurídico, amparándose en una ley de cobertura, con la intención de alcanzar objetivos impropios de esa norma y, además, contrarios a otra ley o al ordenamiento jurídico.

En esta situación se encuentran cientos de miles de trabajadores, tanto del sector público como del privado. La diferencia radica en las diferentes interpretaciones que se hacen de las relaciones laborales: la aplicación pura y dura de la legislación existente para el personal laboral de la empresa privada; y otra, distinta, mucho más laxa, para el personal laboral, estatutario y funcionario. Ahí, con la excusa de la prevalencia de los principios de igualdad, mérito y capacidad, se permite este fraude de ley, anteponiendo esa prevalencia a otros principios: los de seguridad jurídica, estabilidad en el empleo y justicia.

En el sector privado, cuando se denuncia esta situación, se aplica de forma casi automática el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que dice: Se presu-





mirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley.

En cambio, en el ámbito del personal al servicio de las Administraciones Públicas, este tipo de reclamaciones no fructifican, independientemente de que el trabajador tenga o no razón, y de que exista o no el fraude de ley. Así, asistimos al nacimiento del "indefinido no fijo", una figura inexistente en el ámbito legal y jurídico europeo, donde indefinido y fijo son exactamente lo mismo.

Una situación que se complica especialmente cuando hablamos de los estatutarios o funcionarios interinos. Su nombramiento, en teoría, no puede superar los dos años. Pero, a pesar de que, desde el tercero, se encuentran manifiestamente en fraude de ley, lo tienen todo en contra: están en una situación ilegal provocada por los mismos gestores políticos que acusan de la misma legalidad al sector privado, pero que no lo aplican en los ámbitos de su competencia.

La situación de hecho y la situación no están exentas de complejidad. Y a ello tenemos que sumar, además, las diferentes directivas comunitarias y las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que obligan al Estado en su conjunto a buscar y encontrar una solución viable y efectiva para resolver el problema generado. Un problema que no es nuevo, que se viene dando desde hace décadas, y en el que todos los gobiernos de todos los colores y ámbito territorial han participado por comisión o por omisión.

Por todo ello, el plenario del 12º Congreso Confederación de USO resuelve que:

1. Todos los trabajadores, pertenezcan al sector privado o al público, deben tener la misma cobertura frente al fraude de ley y ante las situaciones abusivas de sus empleadores, sean estos una empre-

sa privada o una administración. La sola existencia del fraude de ley en las Administraciones Públicas inhabilita, de forma categórica, la coherencia y el rigor en cuanto a la aplicación de la legalidad por parte de estos gestores, que deberían ser cesados, sancionados y/o inhabilitados, en el supuesto de continuar en el mismo.

2. No puede haber un trato diferencial entre trabajadores de un ámbito y otro. Los derechos laborales deben ser iguales, y su trasgresión debe castigarse de la misma forma; siendo, como dicen las propias normas, española y europea, la fijeza y la estabilidad en el empleo los principios a seguir.
3. El Trebep, en su artículo 61, puntos 6 y 7, daba la solución a este problema. Desde USO, hemos reivindicado que bastaba con dictar una ley que, desarrollando este artículo, resolviera la situación. Sin embargo, esta ley ha llegado, ha utilizado este artículo, pero lo ha desarrollado para seguir ahondando en la legalidad: lo que en el sector privado son dos años para conseguir la estabilidad, en el público son tres y, según esta ley, cinco. Exigimos voluntad, por parte de todos los partidos políticos, para atajar este problema de raíz. Y, por ello, pedimos de nuevo utilizar ese artículo 61 del Trebep, fijar la estabilidad en los tres años que se estipulan como límite para ser interino, y limpiar de temporalidad en fraude las Administraciones.
4. No podemos permitir, y así lo debemos comunicar a todos los partidos políticos con capacidad de gobernar, que las AAPP disfracen y mantengan sine die contrataciones estructurales mediante el abuso de la temporalidad. No es políticamente ético. Pero, sobre todo, es inmoral, injusto e ilegal.

Federación de Atención a la Ciudadanía (FAC-USO).

Resolución Especial nº 3

Por un modelo de participación sindical alternativo al actual diálogo social: abierto, plural y democrático

- Que la Unión Sindical Obrera (USO), dentro de la campaña por la regeneración democrática del marco sindical en España que viene realizando, ratifica las profundas limitaciones a la libertad sindical que han impedido el desarrollo sindical pleno en España. En los últimos mandatos, USO viene impulsando una campaña compartida con otras organizaciones sindicales en la Plataforma Sindical Plural (PSP), reafirmando que la falta de democracia sindical perdura hasta hoy: reparto del patrimonio acumulado, abundantes subvenciones públicas de las diferentes administraciones (central, autonómica y local) con el objetivo declarado y con el efecto de favorecer a CCOO y UGT, limitando el libre desarrollo y crecimiento de otras opciones sindicales, muy especialmente de la USO.
- La normativa electoral de 1994 impuso la opacidad absoluta de los comicios sindicales bajo serias sospechas de fraude en los cinco procesos electorales que se celebraron desde el inicio de la democracia, entre 1978 y 1990.
- La actual normativa electoral sindical consagra los privilegios de los sindicatos “más representativos”, legitimando el bisindicalismo de CCOO-UGT, fruto del pacto e interés político en la gestación de la mal llamada Ley Orgánica de Libertad Sindical, destacando:
 - o Que convierte en juez y parte, en los procesos electorales, a CCOO y UGT, con la prerrogativa de elegir y designar a los árbitros electorales que resolverán las posibles irregularidades en el proceso electoral.
 - o Que les concede el poder universal de convocar elecciones sindicales en todas las empresas, aun sin representación sindical ni implantación, a la vez que impide la promoción electoral de otras organizaciones sindicales representativas, como USO.
- Este desarrollo de participación institucional y marco electoral poco respetuoso con la libertad sindical ha generado un modelo de sindicalismo fuertemente institucionalizado fruto del pacto político, apostando sin disimulo por imponer el bisindicalismo excluyente de otras opciones sindicales, singularmente la USO. La

LOLS, fruto de ese pacto político, incluye también privilegios para sindicatos de ámbito de CCAA, que, obteniendo históricamente menor número de delegados que la USO a nivel nacional, tienen reconocidos privilegios que se niegan a la USO por ser sindicato nacional.

- El actual paisaje sindical no tiene legitimación plena a juicio de la USO. En consecuencia, hemos acatado y sufrido el marco regulador de la LOLS, pero jamás lo hemos legitimado ni reconocido, ni hemos dejado de denunciarlo, intentando cambiarlo con todo tipo de iniciativas jurídicas, a través de la acción sindical y de la movilización en no pocos casos. Fruto de ello, la USO ha conseguido en estos años un número significativo de sentencias del Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo, Audiencia Nacional y otros tribunales de rango inferior, que han reconocido nuestros derechos vulnerados y han refrendado nuestras tesis. Asimismo, y aunque de modo indirecto, han impugnado aspectos centrales de la antidemocrática LOLS. En no pocos casos, esas victorias jurídicas han sido burladas o se ha evitado su cumplimiento, incluso cambiando la norma o disposición objeto de nuestra iniciativa judicial.
- La imposición en la LOLS de forma injusta, antidemocrática y contraria a la pluralidad sindical de imponer el 10% de representatividad en las elecciones sindicales a nivel nacional para participar en el “diálogo social” está condicionando esa participación institucional también en el ámbito autonómico.
- La USO, superando ese 10% de representatividad en Cantabria, La Rioja e Islas Baleares, está siendo excluida automáticamente del “diálogo social” en ese ámbito, en connivencia y bajo el chantaje institucional que ejerce el bisindicalismo, al que en ocasiones se suma la propia patronal.

Por ello, el XII Congreso Confederado de la USO,
RESUELVE Y PROPONE:

Primero: Actualizar y relanzar las históricas reivindicaciones que la USO ha venido sosteniendo en los últimos 30 años, impulsando la Plataforma Sindical Plural para la regeneración de un diálogo social más abierto, plural y democrático.

- Modificar la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) para la adquisición de la consideración de sindicato “representativo” con capacidad de acción sindical plena obteniendo el 5% de representación, mismo porcentaje requerido para obtener representación política, como establece la Ley Orgánica del Régimen Electoral General (LOREG) en el ámbito nacional y el mismo porcentaje de au-





diencia electoral requerido para la representación política en ámbitos de CCAA y/o de nacionalidad.

- Eliminar la actual discriminación existente en la promoción de elecciones sindicales, ello implica modificar el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores para hacer posible que toda organización sindical, legalmente constituida, tenga plena capacidad para promover elecciones sindicales y participar en ellas.
- Definir en la LOLS y legislaciones autonómicas, en su caso, la figura de sindicato más representativo (o representativo) en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, con efectos en la propia Comunidad y por tanto en el marco negociador e institucional de ese territorio, así como, la interlocución con el respectivo gobierno autonómico. Esto implicaría la modificación del

artículo 7 de la LOLS para que esta condición se pueda ostentar estando confederado o federado en el ámbito estatal.

- Establecer un sistema imparcial de elección y designación de árbitros electorales.
- Aprobar una ley que regule la financiación de los sindicatos sobre la base de la transparencia, publicidad, concurrencia y proporcionalidad a la representatividad electoral e implantación.
- Auditar y evaluar con mayor rigor fiscalizador, administrativo y/o judicial sistematizado los recursos públicos que las administraciones confían a todos los agentes sociales, incluido el patrimonio sindical acumulado (PSA), bajo los principios de igualdad y proporcionalidad.

Segundo: El XII Congreso Confederado de la USO mandata actualizar y desarrollar la campaña por la

regeneración democrática del marco sindical en España promoviendo la coordinación en el interno del sindicato e impulsando dicha campaña en el externo a través de la potenciación de la Plataforma Sindical Plural.

Unión Sindical Obrera de Cantabria (USO–Cantabria)

Resolución Especial nº 4

Contra la explotación, la discriminación y por unas políticas de integración de las personas migrantes

El 12º Congreso Confederado de la USO **CONSTATA:**

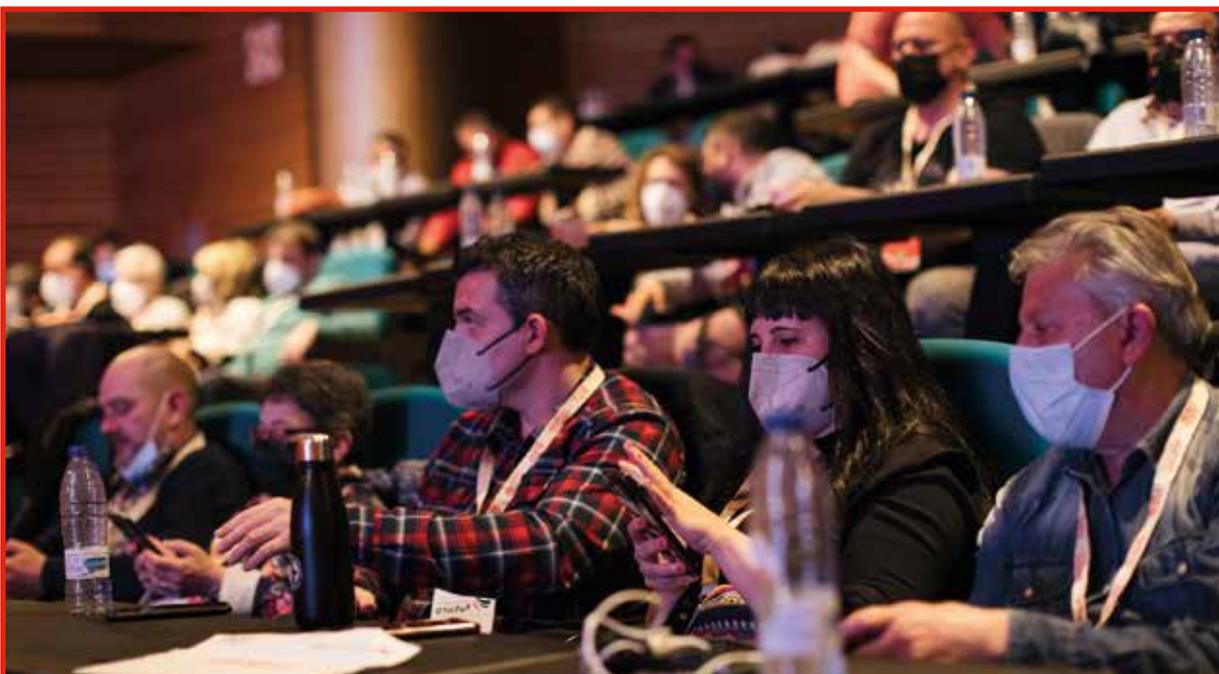
- A. - El incremento en la esperanza de vida y, en al1. Desde LSB-USO Euskadi somos conscientes de las dificultades a las que se enfrentan las personas migrantes a su llegada a nuestro país, que afectan además de su entorno laboral a su integración a la sociedad.
2. Según datos de la ONU, en España viven 6.104.203 de personas migrantes, lo que supone un 12,9% de la población. De los datos oficiales un 52,26% del total son mujeres, frente al 47,73% de los hombres. Una vez más, los datos constatan que la migración tiene rostro de mujer.

3. Más de 1.700 personas han muerto en rutas migratorias para llegar a nuestro país en 2021. Además cabe destacar la peligrosidad de las mismas, no sólo por las condiciones con las que se encuentran, sino también por la presencia de las mafias en las mismas, en las que miles de personas caen en sus redes. Muchas de ellas son mujeres con pocos recursos que llegan engañadas a nuestro país y son obligadas a prostituirse para pagar deudas millonarias a estas mafias.
4. España es uno de los países con más casos de explotación laboral de personas migrantes, lo confirma la Agencia Europea de Derechos Humanos que denuncia las pésimas condiciones en las que trabajan. Los principales sectores económicos donde predomina la explotación laboral son el sector agrícola, forestal y de pesca, el hotelero y actividades de servicios alimentarios y el trabajo doméstico.
5. Además, las políticas de asilo son sumamente lentas para conceder un permiso de trabajo, lo que ha hecho que muchos migrantes que huyeron de su país a causa de la violencia o persecuciones de distinto tipo (políticas, orientación sexual, raza, etc) se hayan visto en la obligación de trabajar sin papeles y sin ningún tipo de seguridad social para no caer en la pobreza y en la exclusión social.
6. En los últimos años hemos vivido de primera mano la muerte de personas migrantes que trabajan a destajo en el sector agrícola, muchos de ellos trabajando sin descanso a más de 40 grados de temperatura y otros tantos abandonados por sus empleadores a puertas de un hospital tras sufrir un accidente laboral.

Es por ello, que el 12º Congreso Confederal de la USO,

Es por todo ello que el 12º Congreso Confederal de la USO **RESUELVE:**

- Romper los estigmas hacia la población migrante. Estas personas huyen de sus países en busca de un futuro mejor, libre de violencia y persecuciones, y sin duda suponen algo positivo para nuestro país, puesto que no sólo nos traen diversidad sino que también aportan económicamente porque aumenta el consumo, la innovación, no reduce los salarios y puede contribuir a aumentar la productividad.
- Conocer de primera las problemáticas laborales de las personas migrantes. Este colectivo de población sufren una gran explotación laboral en las que se contemplan jornadas maratonianas, sin ningún tipo de protección y además con una actitud de superioridad que se ejerce sobre ellos haciendo uso de la xenofobia.
- Exigir a las instituciones unas políticas migratorias y de asilo más eficaces para evitar así la explotación y la trata de personas migrantes. Agilizar los trámites para que puedan trabajar de forma regulada en España para evitar que no se cumplan sus condiciones laborales y que además pueden trabajar con seguridad y protección.
- Intensificar las inspecciones laborales en aras de proteger a las personas migrantes en sus puestos de trabajo, y de ser necesario sancionar las infracciones, de manera que empresas y directivos no queden impunes frente a accidentes de trabajo y muertes por explotación laboral.



- Acercar el sindicato a este colectivo que sufre tanta precariedad laboral, de manera que estén más protegidos laboralmente así como ayudarles a organizarse sindicalmente para que puedan elegir representantes sindicales en sus centros de trabajo y así mejoren sus condiciones laborales, puesto que actualmente en la gran mayoría de ellos no cuentan con representación de los trabajadores.

UNIÓN NACIONAL LSB-USO-Euskadi

Resolución Especial nº 5

Por un nuevo contrato social

La aparición de la crisis global sanitaria está sirviendo para visibilizar aún más una serie de consecuencias negativas, tanto a nivel social como económico, que deben ser atajadas cambiando el paradigma por el que se rige la gobernanza mundial. La COVID-19 ha puesto aún más en evidencia el fracaso de un sistema basado en el ultra liberalismo económico que -fuera de dogmatismos ideológicos preconcebidos- durante décadas ha servido para esquilmar recursos públicos, empobrecer a cada vez

más sectores de la población, promocionar la corrupción, fragilizar los vínculos sociales fomentando el individualismo y la competitividad extrema, y concentrar mucha riqueza en una minoría elitista de personas.

Por el contrario, las relaciones colectivas de las personas trabajadoras se han visto notablemente dificultadas. La democracia sindical, la negociación colectiva, el diálogo social y la libertad sindical han resultado mermadas, y la fortaleza de los sindicatos y de sus capacidades de crecimiento afiliativo sensiblemente disminuidas; aún así los sindicatos seguimos siendo la mayor fuerza social organizada en España, en Europa y en el mundo.

Este proceso de deterioro creciente tiene su origen en la imposición de un orden económico global actual instaurado con el Acuerdo de Bretton Woods, en el que se decidió la creación del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Más tarde, el Consenso de Washington impuso toda una serie de medidas económicas neoliberales impulsadas por varios organismos financieros internacionales que consistían en minimizar el gasto público, los impuestos y las subvenciones, en favorecer la inversión extranjera y la empresa privada, en desregular los precios y el despido, y en asegurar los derechos de propiedad privada, intelectual y de empresa, y el cobro de la deuda pública, sobre cualquier otro derecho. Por ende, el proceso de financiarización de la economía en detrimento de la economía real derivada del sistema productivo y el desarrollo por las empresas transnacionales de las grandes cadenas de suministro, han supuesto la puntilla.

Estas políticas neoliberales desplegadas a lo largo de las últimas décadas no han servido para generar crecimiento económico y mucho menos para una distribución de la riqueza equitativa. Más bien al contrario, han propiciado el aumento de la desigualdad, debilitando la inclusión y el progreso social, y han provocado el deterioro de los derechos humanos y sindicales.

La pandemia ha actuado como un factor que ha profundizado estas desigualdades, pero también ha servido para exponer la realidad social de millones de personas en todo el mundo, que trabajan en sectores precarizados sin

contar con ningún tipo de protección social. Una realidad que afecta especialmente a las mujeres, a los jóvenes y a las personas migrantes, que se encontraron frente al virus en una posición más vulnerable social y económicamente. En muchos países, la pandemia ha servido de excusa para rebajar las protecciones sociales e ir en contra de los derechos de las personas trabajadoras.

Décadas de austeridad con políticas neoliberales han afectado igualmente a las estructuras democráticas de los países. Las democracias liberales se hallan



en una profunda crisis motivada en buena parte por el debilitamiento de los derechos fundamentales, incluidos los laborales y sindicales. Una coyuntura que es aprovechada por populismos de extrema derecha para incrementar el miedo y la incertidumbre; inoculando discursos que atacan a minorías y fomentando la desafección hacia las formas y las instituciones democráticas, y hacia los propios sindicatos.

Por todo ello, el 12° Congreso Confederal de la USO **RESUELVE:**

Para hacer frente a esta situación, la USO en coordinación con las centrales sindicales internacionales a las que está afiliada, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Comité Sindical Asesor de la OCDE (TUAC), reclama la creación de un Nuevo Contrato Social. Este nuevo contrato promoverá un pacto multilateral e institucional que debe sustentarse en el desarrollo sostenible y en el respeto a los derechos humanos, económicos y sociales, incluyendo los sindicales.

Entre sus principales reivindicaciones deben estar:

1. La apuesta por un modelo de desarrollo basado en la gobernanza económica centrada en las personas. Es necesario cambiar el rol de las instituciones multilaterales (FMI, Banco Mundial, OCDE, G20, G7, etc.), rescindiendo los principios de los Acuerdos de Bretton Woods y del Consenso de Washington estableciendo un nuevo paradigma económico. Debe avanzarse en la revalorización del Trabajo frente al dogmatismo neoliberal que prioriza los rendimientos del Capital, las políticas de austeridad y el crecimiento sistémico. Los índices de medición del bienestar social deben ir mucho más allá del PIB y de otros datos macroeconómicos.
2. La Acción Sindical nacional, europea e internacional de USO tendrá como prioridad el Trabajo Decente y la Justicia Social. Para ello es imprescindible la creación de puestos de trabajo respetuosos con el clima con medidas de transición justa; así como fortalecer áreas críticas como los cuidados, la sanidad, educación, las infraestructuras, la industria, etc., y proteger a los trabajadores informales o atípicos mediante sistemas de protección social universal.
3. Avanzar hacia la mejora de los mecanismos y de los acuerdos internacionales sobre el comercio, la reformulación de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la eliminación de los sistemas privados de solución de diferencias entre inversores y los Estados (ISDS). Ello debe complementarse con acuerdos multiparte sobre la implantación de sistemas fiscales más justos para redistribuir la riqueza, creando nuevos impuestos para las multinacionales tecnológicas, las grandes fortunas, los beneficios y las transacciones financieras, y persiguiendo el fraude fiscal a nivel internacional.
4. Asegurar los derechos humanos, económicos y sociales, incluyendo los sindicales. Hay que revertir la tendencia del aumento de violaciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y reforzar la importancia central de la democracia sindical plena, la libertad sindical y la negociación colectiva. La alternativa a una globalización que ataca a los derechos debe pasar por un modelo que incorpore cláusulas vinculantes en los tratados comerciales sobre desarrollo sostenible, protecciones a los trabajadores/as, derechos humanos y medio ambiente. Por su parte, en la UE el Pilar Europeo de Derechos Sociales debe implementarse en su integridad.
5. El cumplimiento de la Agenda global para el Desarrollo Sostenible con Trabajo Decente. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU deben ser el eje central de la política económica internacional. Velar por el cumplimiento de los acuerdos y los instrumentos globales como las normas y derechos de la OIT, con especial atención hacia la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Del mismo modo, acabar con la impunidad en el incumplimiento de los derechos de los trabajadores de las cadenas globales de suministro, a través de la regulación plena y efectiva de sus derechos laborales.



6. Además, el nuevo Contrato Social deberá estar fundamentado en la creación de pleno empleo, en la negociación de salarios dignos, en proporcionar garantías de protección social, y en la promoción transversal en todas las políticas de medidas garantantes de la igualdad y de la inclusión.

5. Nuestro modelo sindical al servicio de los trabajadores con problemas, y aspiraciones de mejorar sus condiciones de trabajo y unos salarios suficientes para una vida digna, sigue necesitando a personas que generosamente entreguen una parte de su tiempo al servicio del sindicato para reforzarlo, y hacer que la USO sea un sindicato más grande, eficaz y eficiente en atender y dar respuesta a esos problemas y aspiraciones de la gente normal, de la gente trabajadora, de los que viven de su trabajo en nuestra querida España.

Resolución Especial nº 6

Por la militancia sindical más allá de la vida laboral

1. El incremento en la esperanza de vida de la población mundial, siendo nuestro país uno de los más longevos, en las mujeres es de 86 años y en los hombres de 82.
2. El alto desempleo en la población española y muy especialmente entre las personas jóvenes y mayores de 52 años, hacen que la vida laboral o asalarada sea relativamente corta.
3. Tanto en un caso como en otro, las personas tienen grandes períodos de tiempo para disponer a conveniencia de cada uno.
4. La construcción de USO desde su nacimiento ha sido por una voluntad militante, y una entrega más que generosa a los valores y principios que defendía, representaba y sigue representando este sindicato autónomo, independiente y solidario. Sin esa militancia generosa de cientos y miles de militantes la USO hoy no existiría.

6. Vivir y envejecer con dignidad, intentando mejorar y dejar este mundo mejor que cuando entramos en él, es coherencia y equilibrio que nos permite llevar y tener una vida saludable.

7. La militancia sale de lo profundo de nuestro corazón, de nuestros valores y sentimientos; nos desarrolla, nos hace seres solidarios y por tanto más humanos.

Por todo ello y más, el 12º Congreso Confederal de la USO,

RESUELVE y HACE UN LLAMAMIENTO, a todos los afiliados y afiliadas del sindicato - ya sean personas en desempleo o personas jubiladas -, para que una parte de su tiempo libre, voluntaria y generosamente se pongan al servicio del sindicato, contribuyendo, sumando esfuerzos y voluntades para una USO más fuerte, eficaz y eficiente en la defensa de sus afiliados y trabajadores en general. Otros muchos antes que nosotros ya lo hicieron, nuestro sincero agradecimiento es eterno.

Granada, 30 de marzo de 2022.

Comisión de Ponencias.



Resolución Especial nº 7

Por un plan de urgencia por el empleo juvenil y desempleados de más de 45 años



1. Desde USO venimos observando la problemática en el empleo que tienen dos grupos de edad en nuestro país, las personas jóvenes menores de 35 años y las personas mayores de 45 años. En unos casos, no se les ofrecen oportunidades laborales por falta de experiencia y en los otros, porque tienen un perfil de edad más alto que el que se busca en la empresa, son personas paradas de larga duración y no se tiene en cuenta su experiencia.
2. El paro juvenil de personas menores de 35 años no hace más que crecer, situándonos a la cabeza de Europa y uno de los países de la OCDE con más paro juvenil. Si cerramos el año 2020 con un paro juvenil del 39,4%, el año 2021 no ha sido bueno en cuanto a datos de empleo para ese colectivo y el segundo semestre del año acumuló un paro juvenil del 41% , casi dos puntos más que en 2020.
3. El retraso en la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes está haciendo que la emancipación esté en mínimos históricos y que muchas personas jóvenes vean cómo tienen que posponer no solo esa emancipación sino formar una familia. Además, el paro juvenil tiene un efecto demoledor en el sistema público de pensiones, ya que, al no haber personas jóvenes en activo, cada vez resulta más complicado realizar aportaciones al mismo.
4. Los datos de desempleo para personas mayores de 45 años no pasan tampoco por su mejor momento ya que 2020 cerró con un paro del 37% entre personas de más de 45 años y, en 2021 hemos visto también cómo ha aumentado el paro entre ese grupo de personas, hasta el 38,1%.
5. Las personas mayores de 45 años ven cómo se les niegan ofertas de trabajo porque son personas paradas de larga duración, no se les tiene en cuenta su experiencia, pero siguen teniendo unas obligaciones como el pago de hipotecas, alquileres, recibos...lo que hace que en muchos casos vivan en situaciones insostenibles socialmente hablando.
6. Ante la evidencia de los datos, queda claro que ni las medidas implantadas como la Garantía Juvenil o el plan Reincorpora-T han surtido sus efectos,

ya que lejos de disminuir el desempleo entre esos dos grupos, se ha aumentado. En el caso de las personas jóvenes y de las personas mayores de 45 años, han sufrido las peores consecuencias de una crisis, cuando aún no se habían recuperado de la crisis de 2009, lo que ha hecho que muchas personas de estos grupos de edad se encuentren en situación de especial vulnerabilidad o en el umbral de la pobreza.

7. Las consecuencias del desempleo y la pobreza están minando la salud mental de estas personas, siendo el suicidio la principal causa de muerte no natural entre los menores de 29 años y cada vez hay más personas con cuadros de ansiedad que precisan de atención psicológica, una atención que, debido a la falta de profesionales en el sistema nacional de salud, nunca llega.
8. Todos estos problemas se ven agravados si la persona es inmigrante, mujer, persona con discapacidad o de cualquier otro grupo vulnerable.

Es por todo ello, que el 12º Congreso Confederal de la USO **RESUELVE:**

1. Puesta en marcha de planes realistas de empleo para personas jóvenes y personas mayores de 45 años. Los actuales sistemas de fomento del empleo para estos colectivos han fracasado estrepitosamente y se necesita un plan realista y ambicioso con el fin de paliar el desempleo entre jóvenes y mayores de 45 años.
2. Mayor número de profesionales sanitarios en el ámbito de la salud mental en el sistema nacional de salud. España no puede seguir mirando hacia otro lado ante el aumento de suicidios e intentos de suicidio entre la población.



3. Plan de choque contra la pobreza para personas jóvenes y personas mayores de 45 años. Dicho plan debe contemplar no solo acciones en materia de empleo, sino medidas para paliar los efectos de la crisis y la pobreza, incluida la pobreza energética que sufren estos colectivos.
4. Apuesta por la vivienda pública de alquiler y VPO con condiciones beneficiosas para las personas jóvenes y desempleados de larga duración de más de 45 años. Todo el mundo tiene derecho a una vivienda, pero con la situación que están viviendo estos colectivos, el problema habitacional y de emancipación es una realidad que deben afrontar y atajar las administraciones.
5. Fomento de los contratos de relevo en las empresas para dar oportunidades laborales a personas jóvenes y mayores de 45 años. Este tipo de contratos por un lado da una solución al desempleo en esos sectores y por otro, se fomenta un envejecimiento activo, así como unas cotizaciones a la Seguridad Social que mantengan el sistema.
6. Fomento de la contratación indefinida como herramienta para asegurar un presente y un futuro a estos colectivos, que tanto sufren las contrataciones temporales. El fomento de la contratación indefinida sirve además para aumentar las cotizaciones a la Seguridad Social y permite dotar de recursos al Estado del Bienestar.

Comisión de Ponencias.

Resolución Especial nº 8

La contratación pública y privada en España en aquellos sectores con jornadas intensivas en mano de obra o como disminuir los derechos laborales y económicos a las personas trabajadoras en este país.

Primero, tardamos cuatro años en implementar en España las medidas y recomendaciones de la Comunidad Económica Europea en materia de contratación pública. Luego aprobamos en el Congreso de los Diputados una Ley de Contratos del Sector Público que vino a paliar algunas carencias y corregir algunos defectos anteriores, pero que, a todas luces, es insuficiente para garantizar una contratación pública socialmente responsable.

Dicha ley fue aprobada con los votos favorables de los partidos de la oposición y con los votos en contra del partido que gobernaba en ese momento en España. Una vez presentado por el Gobierno un recurso de inconstitucionalidad y, una vez que se pronunció el TC, quedaron anulados más de 80 artículos de la LCSP, lo que ha vuelto a sumergir en un auténtico caos la Contratación Pública de este país.

Desde los sectores donde la mano de obra es intensiva y supone en la mayoría de los casos alrededor del 85 o 90% de la cuantía económica de los concursos y en aras de no perder las personas trabajadoras poder adquisitivo y ver rebajadas nuestras condicio-

nes laborales y económicas, solicitamos una nueva Ley de Contratos del Sector Público que venga a garantizar una contratación Pública socialmente responsable. Asimismo solicitamos que esa nueva Ley sea más ambiciosa, y también amplíe sus efectos sobre la contratación en el sector privado, lógicamente adecuándolo a sus características, pero que igualmente sirva para contener la proliferación de precariedad laboral que provocan.

Por eso, desde la Federación de Servicios y la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la USO, con la finalidad de garantizar los derechos laborales y económicos de los trabajadores, así como garantizar una subrogación que contemple los derechos ya reconocidos, SOLICITAMOS,

- 1.- Que los convenios sectoriales tengan la prioridad aplicativa y sean de obligado cumplimiento sobre los convenios de empresa que contemplen condiciones de trabajo inferiores y que, a su vez, los incumplimientos laborales, fiscales o contractuales de las empresas sean motivo de penalizaciones reales y ágiles, y en su caso de rescisión de los contratos firmados entre las empresas tanto con y la Administración como con la empresa principal o matriz.
- 2.- Que por parte de las Administraciones públicas y las empresas que adjudican servicios, se exija unos mínimos umbrales técnicos a las empresas que participan en la licitación, para que los servicios se puedan prestar con la debida garantía, eficacia y seguridad.
- 3.- Que lo ya exigido por la legislación vigente a las empresas no pueda ser considerado como mejoras y puedan ser valorados y puntuados en las mesas de contratación para evitar la inclusión de mejoras sociales reales como criterio y que al final todo se convierta en el precio más ventajoso para la Administración y para las empresas contratantes. Por Ejemplo: Planes de Igualdad, Formación o porcentajes de trabajadores fijos.
- 4.- Que se modifique la Ley de Desindexación, para que las Administraciones y las empresas licitadoras deban abonar a las empresas adjudicatarias y estas a sus trabajadores, las subidas de salarios aprobadas por los Gobiernos de turno.
- 5.- Que se pueda modificar la cuantía económica establecida en los concursos públicos y privados para poder contemplar las subidas salariales aprobadas mediante la negociación colectiva.
- 6.- Que se emita por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social un listado de las empresas morosas y su cuantía, tal como hace la AET. Que a su vez se modifique la forma en que se justifica por parte de la Seguridad Social la deuda de las

empresas y el estar al día en el pago de las cuotas de los trabajadores para garantizar la viabilidad económica de las empresas que concursan con las Administraciones y las empresas matrices.

- 7.- Que se cambie o modifique la Ley de contratos del Sector público (ampliado también al Sector Privado) para que las empresas que accedan como adjudicatarias a servicios de las Administraciones no sean responsables de las posibles deudas de las anteriores empresas y que sea la Administración y la empresa matriz por el concepto "in Vigilando" las que se hagan cargo de estas deudas si no han tomado ninguna medida contra estas empresas.
- 8.- Que se fomente la figura del responsable del contrato para que se les exija a las empresas adjudicatarias el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia fiscal, laboral y sobre la relación contractual entre empresas adjudicatarias, y Administraciones y empresas licitadoras. Que se creen las oficinas de seguimiento de la contratación pública en cada Administración y empresas matrices con la participación de los agentes sociales donde se puedan denunciar cualquier tipo de incumplimiento.
- 9.- Que se establezca la subrogación del personal afectado por el contrato, como un condición imprescindible (esté o no establecido en el convenio de aplicación), y se contemple en el articulado una norma que prohíba la proliferación injustificada de la contratación temporal en fraude de ley con la famosa concatenación de contratos, y finalmente se prohíba el abuso de la contratación de jornadas parciales abogando por beneficiar a las empresas que completen las jornadas de los trabajadores de la propia empresa.

Las Federaciones antes citadas, como parte más afectada y el conjunto de la Unión Sindical Obrera, preocupados por los continuos incumplimientos de las empresas, la inoperancia y falta de control de las Administraciones y la pérdida de puestos de trabajo en los sectores intensivos en mano de obra, nos comprometemos a continuar con la denuncia de estos hechos y tratar de influir en los políticos de este país para conseguir una contratación pública digna, basada en el cumplimiento de la legalidad y teniendo en cuenta los intereses de la clase trabajadora y no solo el ahorro de unos pocos miles de euros que luego se pierden en mucha mayor medida en pagos salariales a través del FOGASA y la pérdida económica producida por la morosidad fiscal de las empresas.





Resolución Especial nº 9

Por la repoblación y la dotación de servicios e infraestructuras en la España vaciada.

El 12º Congreso Confederal de USO, **CONSTATA**:

- 1.. Desde el inicio del éxodo rural de los años 60, con la aprobación y aplicación del Plan de Estabilización, la situación poblacional en las zonas no urbanas ha ido empeorando con los años. Ha ido dejando pueblos totalmente abandonados, sin recursos o envejecidos. Según Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico, en el 70% de la superficie de nuestro país, viven unas 4.745.079 personas, que suponen el 10% de la población total.
2. Según datos del CES, en su informe, “Un medio rural vivo y sostenible”, en la última década un 81% de municipios españoles han perdido población, siendo 9 de cada 10 menores de 1.000 habitantes. La despoblación es el principal problema del medio rural, esta constante tendencia de pérdida de población se ha convertido en un problema estructural que precisa de medidas urgentes y políticas transversales para evitar que desemboque en la desertización de gran parte de las zonas no urbanas.
3. La juventud, se ve abocada a la emigración debido a la falta de oportunidades, la dificultad para encontrar trabajo entre los menores de 35 años cada vez es mayor. En los años previos a la cri-

sis sanitaria provocada por el COVID-19, se ha producido un desplazamiento demográfico de las zonas no urbanas a las grandes ciudades. Las comunidades que más jóvenes perdieron en 2019 por la emigración fueron Andalucía (6.581), muy dependiente del empleo estacional; Castilla y León (3.844); Castilla-La Mancha (2.649) y Extremadura, con 2.596.

4. Con la llegada del covid-19 y el confinamiento estricto, muchos decidieron abandonar su vida urbana y probar suerte en el mundo rural. Este cambio de mentalidad se ha ido notando al alza en los padrones de muchos pueblos, que han acogido a nuevos habitantes hartos de las restricciones, la contaminación y los altos precios de viviendas claustrofóbicas. Para ello, sin embargo, necesitan contar con servicios básicos que, en muchos, no están disponibles, como la dificultad añadida de la escolarización o la deficitaria atención sanitaria en el mundo rural.
5. La falta de servicios, de infraestructuras y de conectividad, provoca que estas zonas rurales no sean atractivas para vivir. Son muchas las comarcas que han quedado al margen de los planes de infraestructuras dignas e incluso de una buena red de cobertura telefónica e internet. Esa brecha digital ahonda su aislamiento, eliminarla es el primer paso para convertirlas en polo de atracción de juventud y empleo. La población rural, debe tener los mismos derechos que el resto de la ciudadanía, vivir en un pueblo no debe significar una renuncia a servicios de calidad, tanto educativos, como sanitarios, de ocio, comerciales, infraestructuras o seguridad.
6. Castilla y León, que es la región más vasta de Europa, con poca población, dispersa y envejecida, comparte problemas y reivindicaciones con grandes áreas de Galicia, Asturias, Aragón, Castilla-La Mancha... pero también el interior de Cantabria, Andalucía, la Comunidad Valenciana, Cataluña... Y necesitan más industria y mejor vertebración, que se mantengan los servicios básicos, además de ponderar de otra forma su instalación. Se sigue hablando de un número mínimo de habitantes en un pueblo para dotarlo de algunos servicios. Y, a su vez, sin esos servicios, los jóvenes no pensarán en mudarse allí y los pueblos seguirán perdiendo población hasta desaparecer.
7. La falta de acceso a una sanidad pública de calidad es otro factor que refleja el desequilibrio entre las zonas rurales y urbanas. Existe una gran escasez de personal sanitario, situación que empeora al aumentar la población en verano. A este problema hay que sumar la falta de equipamiento y unas infraestructuras inadecuadas y obsoletas. Esta realidad, además de hacer menos atractivas para vivir estas zonas, es un grave problema en

unos territorios con una población envejecida que tienen una gran necesidad de servicios sanitarios, sobre todo en Atención Primaria. La lejanía de los centros hospitalarios de muchos pueblos y la precariedad del transporte sanitario agrava la calidad de vida de la población rural, situación que se convierte en kafkiana cuando se trata de zonas limítrofes entre CCAA.

Es por todo ello, que el 12º Congreso Confederal de la USO

RESUELVE:

1. La lucha por la repoblación con oportunidades de empleo, mejores servicios e infraestructuras, debe ser una reivindicación central de la USO. Para ello exigimos que las políticas públicas tengan carácter transversal, se integre la realidad de la España vaciada en las diferentes iniciativas legislativas y políticas sectoriales, no tenemos un país homogéneo, por lo que no se puede legislar como si así fuera.
2. La necesidad de crear polos de I+D+i en zonas poco pobladas, con mucho suelo y vivienda asequible para jóvenes talentos que no encuentran su sitio en las grandes ciudades o tienen que vivir y trabajar de forma precaria. Muchas de estas áreas tienen un enorme potencial para el empleo sostenible y cualificado; empleo respetuoso con paisajes y ecosistemas que deben salvaguardarse.
3. Potenciar y modernizar el sector primario y las industrias alimentarias, que son sectores dinamizadores tanto en términos de valor añadido y generación de empleo como por su papel atracción, vía demanda, para otras industrias y servicios, como el transporte y la logística, o por la propia diversificación de las unidades productivas.
4. Reivindicar el reequilibrio territorial: mayor inversión en infraestructuras como, por ejemplo, en las líneas ferroviarias convencionales, abandonadas por los Gobiernos central y autonómicos. No hay que olvidar que son estas líneas las que utilizan el 95% de los usuarios y evitan el aislamiento del medio rural. Además, representan un importante papel de servicio público, de vertebración del territorio y de reequilibrio territorial. fundamentalmente en el uso del vehículo privado, limita o excluye a muchas personas, especialmente a jóvenes y mayores.
5. Reforzar el sistema público de transportes. La movilidad es una condición necesaria para la calidad de vida en muchos de los espacios rurales, ya que de ésta depende el acceso a los servicios públicos esenciales. Sin embargo, la escasez, ausencia o falta de adecuación de un sistema público de transporte que responda a las necesidades de las personas que viven en el medio rural, junto a un modelo de movilidad basado fundamentalmente en el uso del vehículo privado, limita o excluye a muchas personas, especialmente a jóvenes y mayores.
6. Exigir el acceso a la educación y a la cultura de las zonas rurales en igualdad de oportunidades con los espacios urbanos. Es preciso adaptar el sistema educativo a las necesidades y peculiaridades del medio rural, potenciar el acceso a los estudios superiores, el fortalecimiento de los servicios culturales y la protección del patrimonio.
7. Potenciar las iniciativas vinculadas con el turismo rural, la producción ecológica, los pequeños comercios o las actividades de ocio en la naturaleza, que son generadoras de empleo y conllevan la fijación de población en zonas despobladas.





8. Reivindicar una gestión adecuada y transparente de los fondos destinados a estas zonas tanto a nivel nacional como europeo (FEDER y FEADER). No se puede perder la oportunidad de financiación que se abre con la aplicación planteada para los

fondos del Next Generation, para un crecimiento sostenido y sostenible, así como para la lucha por el equilibrio territorial.



Joaquín Pérez da Silva, en un momento de su discurso.

Discurso de clausura del secretario general electo

Buenos días. Quiero empezar agradeciendo nuevamente a todos los invitados la compañía en este Congreso; a todas las organizaciones que lo hacen en la distancia en esta sesión final y, por supuesto, a la Mesa presidencial, por hacerlo tan bien y por su paciencia; a las Comisiones, que han tenido un trabajo tremendo desde hace meses; gracias también por todo el trabajo logístico, por hacerlo no solo bien, sino con cariño; a todo el personal de la Confederación, que ha estado de 10 y seguramente han hecho hasta más de lo que debían; a todo el trabajo técnico e informático, de comunicación, a las responsabilidades de las distintas áreas y secretarías, a la USO-Andalucía y USO-Granada; al Palacio de Congresos... En fin, no me extiendo: gracias y excelente trabajo.

Y, por supuesto, empezar este cierre de Congreso sumándome a todas las muestras de solidaridad con el pueblo ucraniano que el sindicato ya ha manifestado, así como con todos los pueblos que sufren

guerras, dictaduras, totalitarismos, falta de libertades y represión.

Hace 4 años y 4 meses, celebramos nuestro Congreso Confederado. Julio abandonaba la Secretaría General y se daban otros relevos... Pero, más allá de ese cambio, en este mandato se han dado muchos relevos en muchos rincones del sindicato. Y quiero hacer un reconocimiento a todos esos sindicalistas de la USO, que son de segunda y tercera generación, que han sido los que cogieron el relevo y sacaron adelante la organización, en mil responsabilidades o en segundo plano. Muchas veces, en circunstancias muy difíciles, o similares a las que estamos viviendo ahora. Y que son un ejemplo, una inspiración, y a los que con el corazón les decimos que aquí estamos, que gracias y que contamos con todo su apoyo.

Este Congreso es un congreso de cohesión, fortalecimiento, de afrontar el futuro y de construirlo. Lo hacemos saliendo de la pandemia e inmersos en una





coyuntura desestabilizada. Nuestro país, como gran parte del planeta, está en un momento de mucha incertidumbre, que aún arrastra las consecuencias de viejas políticas -o la falta de ellas-, que degradan el empleo, que incrementan las desigualdades y que hasta cuestionan el propio sistema de protección social. Y lo tenemos que afrontar.

Todo ello, con lo que ya teníamos: esos procesos de digitalización, robotización y procesos de transición energética que afectan a la forma de trabajar y producir y que, o son bien afrontados, o el futuro de nuestro país puede verse muy comprometido. Esas transiciones tienen que ser bien dirigidas y tienen que ser justas; esos cambios no pueden ser sinónimo de desempleo, pobreza o precariedad. Esos cambios tienen que poner a la gente por delante, no pasar por encima.

Desde USO, tenemos la convicción de la necesidad de grandes acuerdos (aunque muchos lo vean como algo imposible, no lo es), políticas de Estado que construyan el futuro sólido en materia de protección social, de servicios públicos, de seguridad social, de pensiones, de fiscalidad, de educación, de trabajo de calidad... Todo ello, bajo una misma concepción del trabajo: que sea algo para realizar y poder desarrollar la vida, para mejorar la sociedad, y no algo mercantilizado, puramente meritocrático, donde los trabajadores son una materia prima más de producción que debe ser abaratada al máximo. Y se debe hacer con los cimientos de la solidaridad, de progreso, de garantía de futuro, de bien común: de mejorar todos juntos y no solo unos pocos.

Y sí, algo hemos avanzado. Muchos se han replanteado las políticas de austeridad que tantos resultados malos nos dieron. La UE sí parece que ha tomado otra dirección.

Pero, cuidado, que ya se oyen otras campanas, las de los que dicen que el individualismo es el camino, que esto es un sálvese quien pueda, que el inmigrante es un enemigo, que los cambios son así y los daños colaterales son inevitables; de los que asumen que hay perdedores naturales de la economía o de los cambios, de los que se llevan muy bien con los que han multiplicado sus beneficios a pesar de lo que ha pasado. Pues, desde USO, hoy, aquí, decimos también que NO. Ahí están nuestras propuestas, ahí están nuestros textos, que recogen muchas de esas medidas que es urgente acometer.

Desde nuestra solidaridad e independencia, no podemos ser insensibles a lo que pasa y pedimos me-



Discurso de clausura



didias y políticas concretas. Estamos cansados de inmovilismo y retórica, de que no se priorice a la gente: esa que tiene un empleo basura que no le llega para vivir, que no sabe lo que pasará con su vida en unos días, que no puede tener familia, que está descartado para volver a trabajar, a la que nadie le ofrece alternativa... A quienes le cierran su empresa de toda la vida con cierta edad... y a los que, con un subsidio, pensamos que ya se ha cumplido con ellos. A los que tienen que coger cualquier empleo con cualquier condición, por ilegal que sea... A los que llevan años perdiendo poder adquisitivo y no les da para vivir con dignidad.

Y decir muy alto (que no nos vendan motos, ni triciclos en este caso) que la Reforma Laboral es muy deficiente; que han omitido lo más importante, y que, con este modelo productivo y laboral, no podemos progresar. Que hay que recuperar mucho de lo perdido y regular de nuevo.

A veces, se utiliza a la UE para no hacer las políticas que hay que hacer aquí. Pero la realidad es que no podemos acostumbrarnos, por ejemplo, a que dos jóvenes conversen sobre las pensiones del futuro y las consideren improbables. O que se asuma como normal que una persona de 30 años no pueda pagar un alquiler, o que tener un hijo sea un deporte de riesgo, o que ser dependiente sea sinónimo de semiabandono hasta que llega la ayuda. Esas victorias del presente y del futuro se tienen que empezar a ganar hoy.

En definitiva, se trata de construir una sociedad más justa o menos. Es a lo que nos dedicamos, a mejorar la vida de la gente desde lo que más dignifica, que es el trabajo.

Este Congreso ha sido debate, ha sido reflexión, ha sido acuerdo. Pero debe dar como resultado también algo mucho mayor. Este mandato debe ser un salto de calidad, grande. De no ser solo el mejor sindicato en principios y valores; serlo también en todas las facetas, en lo que hacemos y en cómo lo hacemos. De organizarnos en las empresas, en las secciones sindicales, en las Uniones, en las Federaciones... de modernizar nuestra organización, de seguir atendiendo (mejor aún, si es posible) a nuestra afiliación, y de seguir creciendo.

Afiliación que es y sostiene al sindicato y que será siempre una prioridad. Y lo hemos hecho adaptándonos a los cambios, pero tenemos que seguir haciéndolo, a todo lo que viene, que va a ser mucho.

E ir con todo: sin complejo alguno a las elecciones sindicales, a creémoslo. La mejor carta de presentación, donde no nos conozcan, somos nosotros, las personas que componemos la organización, nuestro mejor patrimonio: que somos los sindicalistas de USO.

Termino diciendo que tenemos que salir también de aquí con orgullo, no de ser más o menos grande, sino de ser la mejor organización sindical de este país.

Salir con la ilusión de que tenemos un mandato en el que lo vamos a volver a hacer. Y de tener una organización preparada, que interpreta lo actual y sabe progresar, llena de coraje para lo que venga; que estamos dispuestos a trabajar con la mayor honestidad, cohesionados de punta a punta y juntos, en este maravilloso proyecto que es la Unión Sindical Obrera.

¡Viva nuestra afiliación y viva la USO!



Nuevos Órganos Confederales



COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

- **Secretaría General** Joaquín Pérez da Silva
- **Secretaría de Organización y Desarrollo Territorial** David Díaz Vilchez
- **Secretaría de Acción Sindical y Empleo** Sara García de las Heras
- **Secretaría de Economía y Digitalización** José María González Cañete
- **Secretaría de Políticas Sociales, Igualdad y Formación** Lourdes Pedrazuela Bea
- **Secretaría de Comunicación y Gestión de Proyectos** Laura Estévez Fernández
- **Secretaría de Internacional y Desarrollo Sostenible** Carmen Alejandra Ortiz Martínez

COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL

- **Presidencia** Carlos Quirós Bohórquez
- **Vicepresidencia** Arancha Navarro Mazón
- **Secretaría de Actas** Laura Fernández Morales

COMISIÓN DE TRANSPARENCIA ECONÓMICA

- **Presidencia** Julio Salazar Moreno
- **Vicepresidencia** Juan Antonio González Piñeiro
- **Secretaría de Actas** Lucía Nieto Bouza



Momentos...





12º Congreso Confederat