

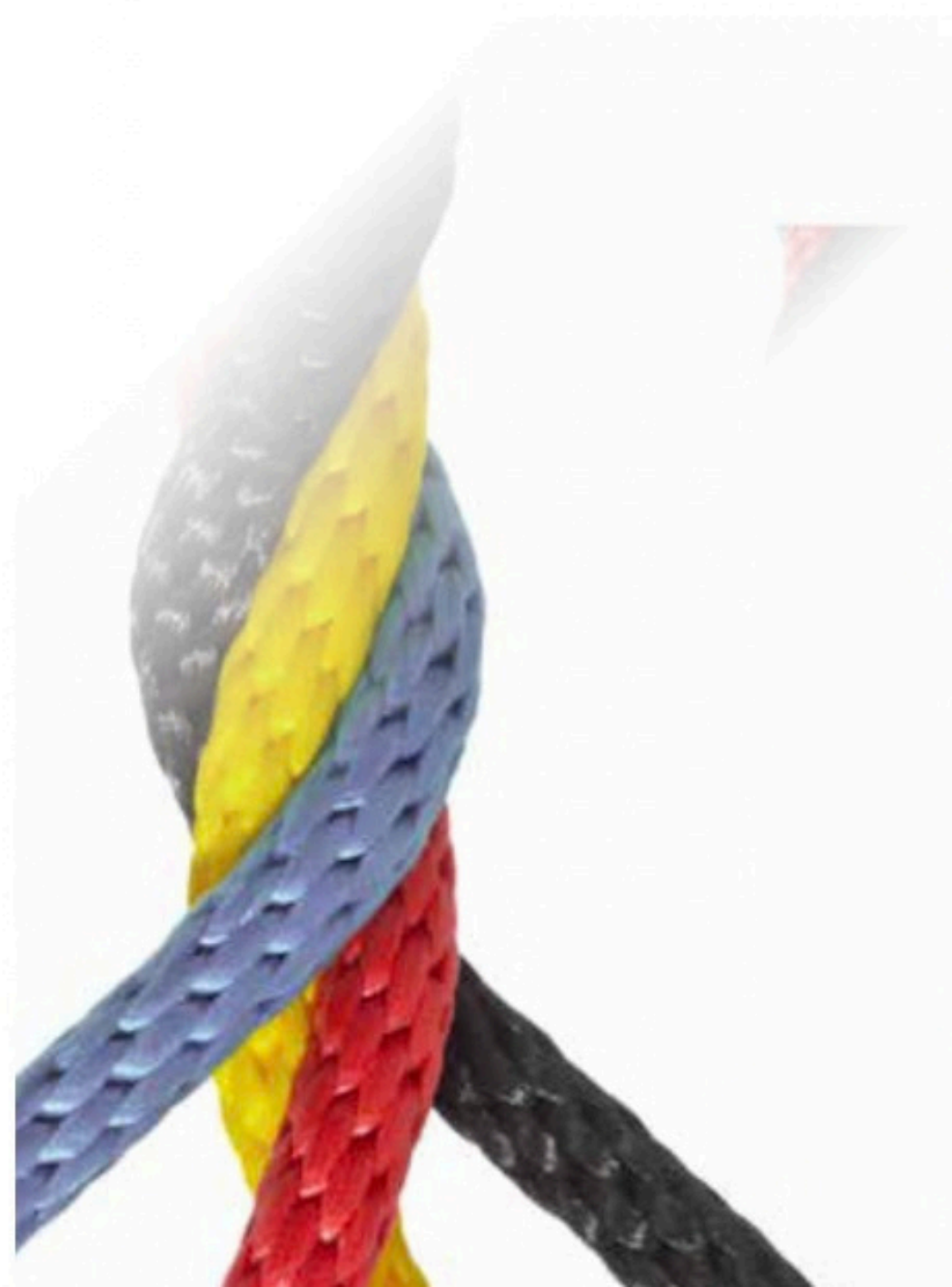


13^{er} CONGRESO Confederal

Badajoz · 20-22 de mayo

RESOLUCIONES ESPECIALES

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA



PROGRAMA DE ACCIÓN

**13^{er} CONGRESO CONFEDERAL
UNIÓN SINDICAL OBRERA (U.S.O.)
Badajoz, 20, 21 y 22 de mayo de 2026**

INTRODUCCIÓN

A. FORTALECER EL EMPLEO Y LA DIGNIDAD LABORAL

1. Empleos dignos que nos hacen más fuertes.
2. Recuperación del poder adquisitivo y equilibrio salarial.
3. Por políticas activas y servicios públicos de empleo eficaces y coordinados.
4. El valor del tiempo: Por la conciliación y corresponsabilidad real.
5. Apostando por un sistema productivo sostenible y orientado al empleo de calidad.
6. Transición justa: justicia climática, soberanía energética y competitividad.

B. ACCIÓN SINDICAL: LA FUERZA DEL TRABAJO COLECTIVO

1. Construir organización, ganar fuerza: afiliación y representación sindical.
2. Negociar unidos para avanzar juntos.
3. Por una transición digital más humana: IA, algoritmos y derechos laborales.
4. Juntos por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
5. Trabajo seguro, vida digna: la fuerza de la prevención.
6. Empresas responsables, personas protegidas: criterios ESG y debida diligencia.

C. ACCIÓN INTERNACIONAL: MIRADA GLOBAL, FUERZA SOLIDARIA

1. Políticas internacionales y fortalecimiento de la acción sindical global.
2. Un futuro sostenible que nos une: Agenda 2030 y desarrollo global.

D. CUIDAR LO QUE NOS UNE: FORTALECER EL ESTADO DEL BIENESTAR Y LA COHESIÓN SOCIAL

1. Protección social y servicios públicos: un escudo común para todos.
2. Educación y formación.
3. La Sanidad Pública como Garantía de Igualdad y Cohesión Social.
4. Servicios Sociales para una Sociedad de Derechos y Cuidados.
5. Defender el Sistema Público de Pensiones: Compromiso con las Personas y el Futuro.
6. Justicia fiscal: equidad para sostener lo común.
7. Avanzar hacia una Fiscalidad Europea.

8. Igualdad, inclusión, juventud y vivienda: bases de una sociedad con futuro.
9. Erradicación de la violencia machista y protección de las víctimas.
10. Mayores: sabiduría que fortalece nuestro presente.
11. Migración: diversidad que nos enriquece y une.
12. Discapacidad: inclusión que nos hace más fuertes.
13. Orgullo y respeto: derechos LGTBIQ+.

GLOSARIO DE SIGLAS

USO	Unión Sindical Obrera
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
IPC	Índice de precios de consumo
UE	Unión Europea
INE	Instituto Nacional de Estadística
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
CCAA	Comunidades Autónomas
PIB	Producto Interior Bruto
CES	Consejo Económico y Social
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CSI	Confederación Sindical Internacional
RLPT	Representación Legal de las Personas Trabajadoras
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
IA	Inteligencia Artificial
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETTs	Empresas de Trabajo Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LGTBIQ+	Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales, Intersexuales y Queer, junto al símbolo + que incluye otras identidades no mencionadas explícitamente
TUAC	Trade Union Advisory Committee
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ETUI	European Trade Union Institute
AI Act	Ley de Inteligencia Artificial de la UE
RD	Real Decreto
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
AENC	Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva
CCOO	Comisiones Obreras

UGT	Unión General de Trabajadores
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
ESG	Environmental, Social, and Governance
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
PERC	Consejo Sindical Paneuropeo
PRTR	Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
SAAD	Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
Housing First	Metodología de intervención social que prioriza el acceso inmediato a una vivienda individual y permanente para personas sin hogar
MERP	Mesa Estatal por el Blindaje de las Pensiones
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
PGE	Presupuestos Generales del Estado
FERPA	Federación Europea de Jubilados y Personas Mayores
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido
COVID	COronaVirus Disease 2019
EZA	Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores
TDS	Transformación Digital del Sindicato
SGS	Sistema Global Sindical

LA FUERZA DE ESTAR JUNTOS

Introducción

Vivimos un tiempo de profundas transformaciones. En apenas una década el mundo del trabajo, los sistemas productivos y las relaciones sociales se están transformando a gran velocidad. La revolución tecnológica, la globalización económica, la emergencia climática y los cambios demográficos están configurando una nueva realidad donde algunas certezas tradicionales se tambalean. A la vez que surgen oportunidades inéditas de progreso y bienestar, se multiplican las desigualdades, la precariedad y la sensación de incertidumbre sobre el futuro.

En este contexto, el trabajo corre hoy el riesgo de dejar de ser una fuente de realización y de justicia para convertirse en una simple variable de ajuste, en una mercancía sometida a los vaivenes del mercado y a la lógica del beneficio inmediato; en la era digital, el trabajador puede ser reducido a un dato, a un algoritmo o a una puntuación de rendimiento, mientras el empleo deja de medirse por su contribución al bien común para valorarse únicamente por su rentabilidad económica.

La tecnología, cuando se emancipa de la ética, amenaza con deshumanizar el trabajo: lo que debería ser un espacio de crecimiento personal se convierte entonces en un campo de batalla por la supervivencia, donde la precarización generalizada degrada la condición humana al convertir a la persona en un mero objeto de gestión, y no en sujeto de derechos y de dignidad. Hoy más que nunca nos toca defender que, sin trabajo digno, no hay democracia sólida, ni justicia social, ni esperanza compartida.

Este Programa de Acción, que la Unión Sindical Obrera presenta ante su 13º Congreso Confederado, es el resultado de un proceso amplio de debate, escucha y reflexión colectiva. Es el fruto de la democracia interna, de la participación de nuestras Uniones, Federaciones y estructuras territoriales, que han aportado su experiencia y visión sobre los grandes retos que afronta el mundo del trabajo. Refleja la madurez de un proyecto sindical que se ha mantenido fiel a sus principios fundacionales y, al mismo tiempo, es capaz de renovarse para responder a los desafíos de un tiempo nuevo.

Nuestros planteamientos no son dictados por ninguna ideología ni subordinados a ningún interés partidista. La USO es y seguirá siendo un sindicato autónomo, plural y libre, guiado únicamente por los valores que le dieron origen: la dignidad de la persona trabajadora, la justicia social, la solidaridad, la democracia y la responsabilidad transformadora de la sociedad. Estos valores constituyen el prisma desde el que analizamos la realidad y orientamos nuestras propuestas. Desde esa independencia moral y política, afirmamos que el sindicalismo debe servir siempre al bien común, no a proyectos de poder o estrategias ajenas a las personas trabajadoras.

Un sindicalismo que piensa y propone

Desde la reflexión pretendemos llegar a la propuesta y a la reivindicación, hacia un modelo social donde la economía esté al servicio de las personas. El sindicalismo que representa la USO no se limita a resistir o reaccionar: piensa, propone y construye. Quiere ser protagonista de un cambio de época que recupere el sentido humano del trabajo y coloque su dignidad en el centro de todas las políticas.

La historia de la USO demuestra que es posible un sindicalismo libre, con pensamiento propio, capaz de combinar la firmeza en la defensa de los derechos con la capacidad de diálogo y de propuesta constructiva. Esa es nuestra seña de identidad y nuestra fuerza. “La fuerza de estar juntos” no es solo un lema: es una convicción y una práctica cotidiana. Nace del reconocimiento de que los avances sociales nunca son individuales, sino fruto del esfuerzo colectivo, de la cooperación y del compromiso compartido. Nace también de la fuerza como organización, de estar juntos en este gran proyecto sindical que nos fortalece en su propósito.

Con estos textos, desde USO trazamos una línea coherente de análisis y posicionamientos sobre los grandes temas que afectan al mundo del trabajo: la calidad del empleo, la justicia salarial, la igualdad de oportunidades, la sostenibilidad ambiental, la salud laboral, la protección social, la fiscalidad justa y la defensa de los servicios públicos. Cada uno de esos ámbitos se aborda en este Programa no como compartimentos estancos, sino como partes interdependientes de un mismo proyecto de sociedad. Porque el trabajo no se entiende aislado de la vida: es parte de ella.

El reto humano urgente de la transformación

La tecnología, la digitalización y la inteligencia artificial están transformando la economía, pero también la forma en que las personas se relacionan, aprenden y se reconocen mutuamente. El progreso técnico, si no se orienta éticamente, corre el riesgo de convertir a los trabajadores en piezas prescindibles de una maquinaria anónima. De ser un paso más hacia el individualismo en lo laboral y personal. Por eso, la USO defiende un enfoque humanista de la innovación: la tecnología debe liberar, no someter; debe ampliar derechos, no recortarlos; debe crear empleo digno, no precariedad automatizada.

El desafío es asegurar que la transición digital, ecológica y demográfica sea una transición justa, en la que nadie quede atrás. La justicia climática, la soberanía energética y la competitividad sostenible solo serán posibles si se articulan sobre un modelo de trabajo decente, estable y participativo. No hay futuro verde ni digital sin derechos laborales sólidos y sin políticas que garanticen la redistribución equitativa de los beneficios del progreso.

La reducción del tiempo de trabajo es una exigencia de justicia social y de racionalidad económica. Si producimos más con menos esfuerzo humano, el tiempo liberado debe repartirse equitativamente, permitiendo una vida más equilibrada, con más espacio para la familia, la participación social, del desarrollo personal, el descanso y la salud mental. “Trabajar menos para vivir mejor” resume

una aspiración profundamente humana: poner el tiempo al servicio de la vida, y no al revés.

La independencia como valor y la unidad como fuerza

La independencia de la USO es la gran bandera identitaria de compromiso con la libertad. Nos permite mantener una voz propia, crítica y constructiva, en el diálogo social, la acción sindical y en la vida pública. Nuestra autonomía garantiza que las decisiones y estrategias sindicales respondan únicamente al interés de las personas trabajadoras, sin tutelas externas ni dogmas impuestos. Esa independencia se combina con un principio igualmente esencial: la unidad en la diversidad. La pluralidad no debilita; enriquece. La diferencia, cuando se orienta al bien común, es fuente de robusta construcción, de creatividad, diálogo y cooperación.

“La fuerza de estar juntos” caminando en la misma dirección: hacia una sociedad más justa, más humana y más sostenible. La fuerza también de la capacidad para sumar, para escuchar, de transformar, de tender puentes y de construir consensos sin renunciar a los principios.

Un humanismo del trabajo para el siglo XXI

El horizonte que inspira este Programa de Acción es un humanismo del trabajo, que articula cuatro dimensiones inseparables:

El bien, como compromiso con una vida laboral que genere desarrollo personal, justicia social y valor compartido. Construir un mundo en paz mejor para el conjunto, en su sentido más amplio.

La verdad, como búsqueda constante de rigor, transparencia y coherencia en el análisis de la realidad laboral, social y económica.

La belleza, entendida como armonía entre las personas, las organizaciones y el entorno, con la sociedad, la cultura, la ciencia, la educación. Capaz de inspirar creatividad y sentido.

La unidad, como apuesta para superar la fragmentación y el enfrentamiento, promoviendo el encuentro, la cooperación, el diálogo y la solidaridad, huyendo de la polarización. Apostando por una sociedad justa, integradora y de progreso real, que solo es posible cuando se suman las diferencias en lugar de enfrentarlas.

Con la vista hacia el futuro

El siglo XXI exige un sindicalismo capaz de unir memoria y anticipación. Conservar la memoria de las luchas y conquistas que nos trajeron hasta aquí, pero también anticipar las transformaciones que ya están ocurriendo. La USO es un sindicato que piensa en presente y futuro, que innova en su acción, que incorpora la digitalización sin perder la cercanía del contacto humano, ese sindicalismo de proximidad que es nuestra señal de identidad.

Este 13º Congreso Confederado es la oportunidad para reafirmar esa identidad y proyectarla hacia el mañana. No partimos de cero: venimos de un camino de compromiso, de coherencia, honestidad y esfuerzo compartido. El futuro no se

improvisa: se construye, paso a paso, desde la convicción de que el trabajo digno es la base de toda sociedad libre. Y solo hay una manera de construir ese futuro: juntos, juntas.

A. FORTALECER EL EMPLEO Y LA DIGNIDAD LABORAL

1. Empleos dignos que nos hacen más fuertes

A pesar de los avances legislativos en materia laboral, con la reforma laboral de 2021 y el desarrollo de otras legislaciones y normativas, la precariedad laboral - con alta rotación en el empleo- persiste en sectores clave, especialmente en jóvenes, mujeres, inmigrantes y personas trabajadoras con menor cualificación.

A pesar de que el paro se reduce en todos los sectores de actividad y en todas las comunidades autónomas y de que el 44% de los nuevos contratos son denominados indefinidos, la reforma laboral no ha cumplido con los objetivos planteados, especialmente el de la lucha contra la temporalidad.

Hay datos que certifican que la alta rotación en el empleo y la precariedad laboral, son una realidad en aumento, como que la duración media de los contratos en 2021 fue de 53,36 días y en 2024 pasó a 42,06 o que el número de horas cotizadas es el mismo que en 2007 con 1,10 mil personas más ocupadas.

Según el IX Informe Foessa sobre Exclusión y Desarrollo Social en España, la precariedad laboral afecta al 47,5% de la población activa, según este informe 7,6 millones de personas asalariadas trabajan en condiciones inestables, 1,2 millones son autónomos vulnerables y 2,7 millones están desempleados con experiencia previa.

La última reforma laboral no modificó el despido ni las partes más lesivas de la reforma del 2012. Desde su aprobación, USO ha reivindicado en la calle a través de la movilización y en comparecencias en las Comisiones de Trabajo de Congreso y Senado, la necesidad de afrontar una reforma del despido individual y colectivo. La paradoja es que los sindicatos firmantes de la reforma han acudido al Comité Europeo de Derechos Sociales para denunciar que el despido en España vulnera la Carta Social Europea, en lugar de exigirlo en el diálogo social.

El despido en España es fácil y barato y desde USO hemos denunciado la alarmante tendencia que hemos detectado en la finalización de la relación laboral, desde 2019 se han incrementado las bajas voluntarias en un 158%, los despidos disciplinarios lo hacen en un 145%, por no superar el período de prueba en un 656%, los despidos por causas objetivas en un 186%.

El modelo productivo español aún se apoya en un elevado porcentaje de empleo temporal, sujeto a la estacionalidad, parcial no deseado y con escasa protección, lo que limita el acceso a derechos laborales plenos y a trayectorias profesionales estables. El sector servicios no puede ser el único modelo productivo que tire del empleo.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Reforzar el cumplimiento y la inspección de la normativa laboral, con especial atención al uso fraudulento de la contratación temporal, de la contratación de fijos-discontinuos, de la cesión ilegal de trabajadores y a la externalización injustificada.

- Promover desde la negociación colectiva cláusulas que garanticen estabilidad, calidad en el empleo y transiciones laborales seguras en sectores especialmente afectados por la temporalidad.
- Exigir una reforma del Estatuto de los Trabajadores que reconozca de manera más robusta el principio de estabilidad en el empleo como norma general, limitando aún más las causas de contratación temporal o penalizando los falsos indefinidos.
- Modificar la nomenclatura contractual actual que diferencia el indefinido y el temporal por ser irrelevante, creando una única figura con iguales derechos a todos los efectos
- Eliminar incentivos a la contratación precaria y garantizar la igualdad de condiciones entre contratas y empresas principales.
- Regular el uso de algoritmos en los procesos de gestión laboral, exigiendo transparencia, prohibiendo la discriminación algorítmica y garantizando la protección de datos y la privacidad.
- Exigir la plena incorporación de los trabajadores de plataformas al Estatuto de los Trabajadores, combatiendo la figura del falso autónomo y asegurando su representación sindical y protección jurídica.
- Que se reviertan los derechos perdidos en las reformas anteriores como los salarios de tramitación y que se endureciera el despido, individual y colectivo, que la reforma de 2012 facilitó.
- Reformar el despido para garantizar indemnizaciones suficientes y disuasorias que cumplan con lo establecido en la Carta Social Europea.

2. Recuperación del poder adquisitivo y equilibrio salarial

El poder adquisitivo de las personas trabajadoras ha caído de forma significativa por el impacto de la inflación, la subida del coste de vida y la débil evolución de los salarios.

Desde 2008, los salarios han crecido menos que los precios: mientras la inflación acumulada ronda el 34 %, el salario medio solo ha subido un 25,6 %. Aunque el SMI ha aumentado en los últimos años, muchos convenios siguen reflejando incrementos salariales por debajo del IPC, especialmente en sectores con baja afiliación o escasa fuerza negociadora. En otros casos las subidas salariales han sido absorbidas por el incremento del precio de la vivienda, el alquiler y la cesta de la compra. No hay una mejora del poder adquisitivo general.

Como se refleja en el informe realizado por Syndex para USO “Inflación y devaluación salarial en España”. La evolución de los salarios reales no sigue la evolución positiva de creación de empleo del mercado laboral que tiene lugar desde 2014, y el contraste se acentúa en 2022 con el impacto del shock internacional de los precios energéticos que lleva a elevadas tasas de inflación.

Uno de los retos más importantes de USO dentro de su papel relevante en la negociación colectiva y como sindicato de clase a través de su trabajo de incidencia social y política, es garantizar el reparto justo de la riqueza, el aumento del peso de las rentas del capital y de los beneficios empresariales no ha repercutido en los salarios.

España es uno de los países donde más se concentra la riqueza y existe una gran brecha entre salarios de directivos y trabajadores, según el informe Huella en las Desigualdades de Oxfam Intermón, el sueldo del primer ejecutivo es 118 veces el salario promedio. En el 58% de las empresas analizadas, esa distancia es mayor a 50 veces, en otra cuarta parte de las compañías (25%) la ratio está entre 20 y 50 veces.

A pesar del crecimiento de la economía, la tasa de pobreza laboral se mantuvo en el 11,6%, en 2024. Este dato es 5 puntos superior a la media de la Unión Europea y sitúa a España como el tercer país con mayor pobreza laboral de la UE, según la Encuesta de Condiciones de Vida del INE. La pobreza laboral afecta especialmente a migrantes (tasa del 29,5%), trabajadoras del hogar, familias numerosas (40%) y hogares monoparentales (30%) y el sector agrícola y el empleo en el hogar presentan tasas de pobreza laboral muy elevadas, cerca del 30%.

La pobreza pervive porque conviven causas estructurales y coyunturales: la precariedad laboral, salarios insuficientes, empleo fragmentado o temporal, desigualdad de género, vivienda inaccesible, falta de redes de protección social y migraciones forzadas, entre otras.

Cuando las políticas sociales no son coherentes o están mal dimensionadas; cuando los servicios públicos están desbordados o son insuficientes, las personas más vulnerables quedan al margen.

Desde USO, consideramos fundamental implementar una estrategia clara y decidida desde las diferentes administraciones implicadas, que impulse políticas de empleo digno y estabilidad laboral, garantizando salarios justos que cubran las necesidades básicas.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Reivindicar subidas salariales que sean ligadas al coste de la vida mediante cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva, con atención prioritaria a los sectores más precarizados.
- Establecer acuerdos marco a nivel estatal y sectorial que aseguren una recuperación real del poder adquisitivo, especialmente en sectores públicos y en servicios externalizados.
- Impulsar una estrategia sindical coordinada que promueva la movilización y presión social para que los beneficios empresariales se trasladen a los salarios, combatiendo la devaluación salarial.
- Apoyar una directiva europea de salario mínimo ambiciosa y exigir su elevación en España.

- Desde USO, proponemos que el SMI se actualice automáticamente cada año por ley, tomando como referencia el 60 % del salario medio, tal y como establece la Carta Social Europea, para evitar el eterno bucle político y garantizar un salario digno y estable.
- Modificar la Ley de Desindexación para que las subidas del SMI repercutan en los contratos públicos.

3. Por políticas activas y servicios públicos de empleo eficaces y coordinados

Las políticas activas de empleo deberían ser uno de los instrumentos fundamentales para fomentar la empleabilidad, mejorar la inserción laboral y adaptar el mercado de trabajo a los cambios económicos y sociales.

Desde USO constatamos la falta de eficacia de las políticas activas por problemas de coordinación entre administraciones, falta de recursos suficientes, desajuste entre formación y necesidades reales del mercado, y baja capacidad de los SEPE para gestionar itinerarios personalizados.

Las políticas activas de empleo son herramientas imprescindibles para construir mercados laborales más inclusivos, resilientes y sostenibles. Sin embargo, su eficacia depende en gran medida de una financiación adecuada, una buena coordinación entre las distintas administraciones, la calidad de los servicios públicos de empleo y una mayor participación activa de sindicatos como la Unión Sindical Obrera con una alta representación en diversos sectores estratégicos y productivos de nuestro país.

La USO, con sus propuestas, quiere poner de relieve la necesidad de orientar las reformas hacia un modelo centrado en las personas, en la formación real para el empleo de calidad y en la democratización de la gestión de las políticas activas.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Refuerzo presupuestario y estabilidad de los programas, reclamamos que las políticas activas de empleo cuenten con financiación suficiente y estable, evitando recortes que dificultan la planificación a medio plazo. Proponemos un incremento progresivo del gasto en políticas activas hasta alcanzar niveles equiparables a los países con mejores resultados laborales en la UE.
- Coordinación entre administraciones y agentes sociales. Queremos una gestión más integrada entre el Estado, comunidades autónomas y entidades locales, con participación real de las organizaciones sociales en la definición de programas. La USO defiende que la planificación de formación y orientación debe estar directamente vinculada a los convenios colectivos y a las necesidades sectoriales.
- Vinculación efectiva entre formación y empleo real, USO considera prioritario actualizar los catálogos de formación, adaptarlos a las demandas emergentes y garantizar que los cursos ofrecidos realmente mejoren la empleabilidad.

- Reivindicar que los itinerarios formativos de los servicios públicos de empleo no sea un mero trámite, sino una garantía de actualización de competencias.
- Fortalecimiento de los itinerarios personalizados de inserción, reclamamos una atención más individualizada a los desempleados, especialmente a los de larga duración, con planes de acompañamiento continuos y tutores estables. Defendemos la reducción de las ratios orientador/desempleado para mejorar la calidad de la atención.
- Apuesta por la economía social y el empleo de calidad, USO promueve que las políticas activas prioricen la creación de empleo estable, por ello, defendemos un impulso decidido a las cooperativas, sociedades laborales y proyectos de economía solidaria como motores de inserción sostenible.

Servicios Públicos de Empleo:

- Modernización tecnológica e integración de datos. Desarrollar plataformas interoperables que conecten demanda y oferta en tiempo real. Integrar bases de datos educativas, laborales y empresariales para anticipar necesidades del mercado.
- Incremento de recursos humanos y formación del personal, aumentar el número de orientadores laborales y dotarlos de formación especializada para mejorar la atención personalizada.
- Evaluación permanente y transparencia, Implantación de sistemas de indicadores públicos que permitan medir el impacto real de cada programa de empleo.
- Atención inclusiva y accesible, mantener oficinas físicas accesibles y reforzar la atención personalizada, especialmente para colectivos con dificultades digitales. Adaptar los servicios a personas con discapacidad, migrantes y otras poblaciones vulnerables.
- Incrementar las prácticas en empresas en los planes formativos de empleo que gestionan y ofertan desde los servicios públicos de empleo.

4. El valor del tiempo: por la conciliación y la corresponsabilidad real

Desde USO reafirmamos nuestro compromiso histórico con la mejora de las condiciones laborales en España y exigimos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para reducir la jornada laboral a 32 horas semanales en un plazo máximo de 10 años, a pesar del rechazo por parte del Congreso de debatir el proyecto de ley en octubre de 2025.

La reducción del tiempo de trabajo puede contribuir a mejorar la salud laboral, aumentar la productividad y la motivación de las personas trabajadoras, reducir la huella de carbono y disminuir la brecha de género y generacional en el empleo. España ocupa el cuarto puesto en la UE en igualdad de género. No obstante, siguen existiendo brechas persistentes como la salarial entre hombres y mujeres y la de cuidados puesto que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidados no remunerados.

Desde USO planteamos que para que esa reducción sea una realidad, es imprescindible acompañarla de medidas complementarias, como el refuerzo del derecho a la desconexión digital, la implementación efectiva del registro horario y políticas que aseguren que la reducción de jornada no implique una disminución salarial.

Creemos que hay que abordar las desigualdades actuales en la distribución del tiempo de trabajo en España: jornadas extensas, rigidez horaria y una fuerte cultura del “presentismo” caracterizan un mercado laboral que afecta de manera desigual a los trabajadores según su nivel salarial, género y sector.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Reducción de la jornada legal de trabajo a 35 horas con una nueva regulación que garantice que esta reducción no disminuya salarios ni beneficios sociales
- Es necesario actualizar el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, adaptándolo al registro horario. Esto debe hacerse sin postergarlo a un desarrollo reglamentario posterior, dada la importancia de estos sectores en la economía actual y la ausencia de una normativa moderna y adaptada. Cabe recordar que España tiene una alta dependencia de empleo en sectores como la agricultura, el comercio, el turismo y la hostelería.
- Derecho a adaptar la jornada laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación.
- Limitar al máximo las jornadas partidas, favorecer márgenes de flexibilidad al comienzo o final de la jornada, solo dejar horas rígidas cinco horas al día para facilitar la conciliación
- Proponer permisos retribuidos nuevos o ampliados: parentales, de cuidado de familiares, acompañamiento, etc Continuar impulsando el aumento de los permisos por nacimiento de hijos e hijas, consolidando los avances ya conseguidos y trabajando hacia los 6 meses para ambos progenitores
- Continuar con la exigencia, presentada ante el Ministerio de Igualdad, de transposición completa de la Directiva 2019/1158, ampliándose en una semana retribuida el permiso parental hasta que el o la menor cumpla ocho años, aplicable a todos los progenitores, adoptantes, acogedores y guardadores y procediendo a la remuneración efectiva del permiso parental, aplicándolo de forma retroactiva para menores que actualmente tengan menos de ocho años.
- Garantizar la corresponsabilidad: que hombres y mujeres participen equitativamente en los cuidados familiares; reforma de roles sociales.
- Protección del derecho a la desconexión digital, para que el trabajo no invada los tiempos de descanso y vida personal.

- Mejorar y reforzar la Inspección de Trabajo para vigilar que se cumplan los nuevos derechos: jornada, registro horario, desconexión digital, excedencias, permisos.
- Introducir mecanismos legales para denunciar abusos, especialmente en contratos a tiempo parcial.
- Fomentar la corresponsabilidad no solo privada sino también social, incluyendo políticas públicas, servicios de apoyo a los cuidados y en los centros de trabajo a través de campañas de sensibilización y concienciación.
- Exigir la universalización de la gratuidad de la educación infantil de 0 a 3 años, aprovechando los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y garantizar la calidad y estabilidad del empleo en este sector
- Seguir en la línea de la exigencia de unos horarios racionales, más adaptados con los horarios escolares y con los horarios de residencias y centros de mayores que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Impulsar medidas de conciliación específicas para familias monoparentales, incluyendo ayudas específicas, flexibilidad horaria y servicios de apoyo.
- 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.
- Impulsar el desarrollo y fortalecimiento del sistema público de cuidados garantizando el derecho y universalidad a unos cuidados dignos para la ciudadanía.
- Potenciar el teletrabajo y el trabajo a distancia como herramienta de conciliación, garantizando su voluntariedad, reversibilidad, igualdad de derechos, compensación de gastos y protección frente al aislamiento y la sobrecarga de trabajo.
- Promover la creación y el fortalecimiento de centros públicos de atención diurna y servicios de cuidados para personas mayores y dependientes, preferentemente ubicados en el entorno de la persona usuaria, que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, evitando que la carga de los cuidados recaiga de forma desproporcionada sobre las familias.

5. Apostando por un sistema productivo sostenible y orientado al empleo de calidad

El sistema productivo español se encuentra en un momento decisivo. Nuestro país sigue anclado en un modelo económico con un fuerte peso del sector servicios, que representa cerca del 70 % del PIB, mientras que la industria apenas alcanza

el 15 %, —excluyendo la construcción— lejos del objetivo europeo del 20 % en actividad industrial.

Esta estructura refleja una economía desequilibrada, con una alta temporalidad, bajos niveles de productividad y una escasa inversión en innovación. La excesiva dependencia de sectores de bajo valor añadido y de actividades estacionales, como el turismo, nos hace vulnerables ante las crisis económicas, las tensiones internacionales o los cambios tecnológicos.

A este escenario estructural se superpone un contexto global de transformaciones aceleradas. Las tres grandes transiciones —digital, ecológica y socioeconómica— están reconfigurando la base de la economía y del empleo, generando tanto oportunidades como riesgos y brechas.

Estas tres transiciones se entrecruzan y se aceleran entre sí. Su interacción configura una transformación estructural que afecta a la producción, la organización del trabajo y el papel del Estado. En este contexto, la USO debe situarse como actor central del cambio, anticipando tendencias, participando en la planificación económica y condicionando las políticas públicas. La concertación y el diálogo social plural son instrumentos esenciales para asegurar que la modernización productiva se traduzca en progreso y bienestar colectivo.

Durante los próximos cuatro años, USO en su acción sindical debe asumir el liderazgo suficiente para afrontar este cambio estructural. La USO debe comprometerse a actuar como motor de una transformación productiva centrada en las personas trabajadoras, en la cohesión territorial y en la sostenibilidad.

Porque no habrá transición digital sin derechos laborales, ni transición ecológica sin justicia social, ni transición socioeconómica sin igualdad ni redistribución equitativa de la riqueza.

Y, sobre todo, no habrá futuro sostenible sin empleo digno y sin un sindicalismo libre, autónomo, fuerte y participativo como el de la USO.

Por ello, desde la USO proponemos:

- La USO, por lo tanto, reivindica un nuevo Pacto de Estado por la Industria que se articule a través de una Ley de Industria.
- Debe impulsar un Plan Estratégico de Industria, Energía y Digitalización que conecte innovación y territorio, diversifique la base productiva y reduzca la dependencia de sectores estacionales.
- Urge una estrategia energética nacional que garantice precios competitivos para la industria, fomente las renovables y asegure la eficiencia, así como un Plan Logístico Nacional que integre los distintos modos de transporte, reduzca los costes y minimice el impacto ambiental.
- Promover la formación profesional y la recualificación, vinculándolas a la digitalización, la transición verde y la innovación industrial.
- Garantizar una transición justa, con participación sindical efectiva en la planificación y ejecución de los fondos europeos y las políticas de cambio productivo.

- Transformar el sector servicios sobre la base de la estabilidad laboral, la calidad del empleo y la profesionalización de sus actividades.
- Reforzar la concertación social plural y el papel de los sindicatos en la planificación económica, consolidando el sindicalismo como actor estratégico del desarrollo nacional.

6. Transición justa: justicia climática, soberanía energética y competitividad

La transición ecológica y digital es urgente, pero debe ser socialmente justa. Sin una adecuada planificación y participación sindical, puede generar pérdida de empleo y desigualdad. USO, en línea con la CES y la CSI, defiende una transición que combine descarbonización, justicia social y soberanía energética, garantizando empleo digno, formación y cohesión territorial.

Esta transición ecológica debe ser justa y debe crear empleos verdes, dignos, de calidad y seguros, al mismo tiempo que se impulsa el desarrollo de las zonas rurales. Para ello hay que vertebrar el territorio dotándolo de infraestructuras básicas y de servicios públicos a las regiones más vulnerables y necesitadas, consiguiendo fomentar la diversidad económica y reducir las desigualdades sociales.

USO reclama más apoyo a la industria en su transición hacia la neutralidad climática. Esa transición debe concretarse con inversión estratégica, recalificación laboral y acompañamiento social. Las políticas climáticas deben atender la urgencia medioambiental, pero también garantizar, protección social y condiciones laborales justas en todos los sectores implicados.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Impulsar acuerdos de transición sectoriales y territoriales que garanticen el empleo, la recolocación y la protección de los trabajadores afectados.
- Reforzar la participación sindical vinculante en todas las fases de las políticas climáticas y energéticas, desde el diseño hasta la evaluación.
- Promover inversiones públicas y sociales en energías renovables, con gestión pública o cooperativa, que generen empleo de calidad y fortalezcan la soberanía energética. Reconociendo el papel de las centrales nucleares actualmente en funcionamiento como energía de transición, garantizando su continuidad, avanzando hacia un modelo energético plenamente renovable y sostenible.
- Avanzar hacia la soberanía energética a través de un mix energético diversificado y sostenible. Avanzar hacia este objetivo es un imperativo estratégico que mitiga los riesgos geopolíticos, reduce la volatilidad económica y combate la crisis climática.
- Garantizar formación y reconversión profesional para todos los trabajadores en sectores en transformación.

- Adoptar medidas laborales ante el cambio climático: salud y seguridad frente a fenómenos extremos, movilidad sostenible y teletrabajo con derechos.
- Potenciar la figura del delegado/a de medio ambiente y la inclusión de cláusulas ecosociales en los convenios colectivos. Regular la RLPT en materia de medio ambiente de manera análoga a los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.
- Incorporar criterios de igualdad, equidad territorial y transparencia en la gestión de fondos para la transición.
- 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.
- Abogar por que las instituciones europeas den una respuesta global y coordinada, y propiciar cambios de carácter estructural.
- Alinear la acción sindical con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 13 (acción por el clima), fortaleciendo la cooperación internacional en materia de transición justa, en coordinación con la CES, la CSI y la OIT.
- Impulsar un seguimiento sindical crítico de la Agenda 2030, priorizando el trabajo decente (ODS 8) y la acción climática (ODS 13) para garantizar su aplicación desde los derechos laborales y la justicia.

B. ACCIÓN SINDICAL: LA FUERZA DEL TRABAJO COLECTIVO

1. Construir organización, ganar fuerza: afiliación y representación sindical

El fortalecimiento de la acción sindical depende de su capacidad para conectar con las nuevas realidades del mundo laboral, adaptarse a entornos cambiantes y renovar su base de afiliación. Aunque se han mantenido buenos niveles de representación en las elecciones sindicales, el incremento de la afiliación ha sido muy importante en este periodo, sin embargo, debemos trabajar por incrementar ambas, cosas especialmente entre jóvenes, trabajadores de sectores precarizados, emergentes y personas migrantes.

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 debe 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.

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, en coordinación con las Uniones, nos conduzcan de manera natural a obtener mejores resultados afiliativos, y a que se mantengan dichos resultados positivos a través de la prestación de servicios de calidad, 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.

Para conseguir la financiación de estos nuevos hábitos de trabajo, es necesario reforzar y profesionalizar los equipos y la prestación de servicios que mantengan el crecimiento obtenido y posibiliten la expansión de USO en nuevos sectores. Para ello, es necesario adaptar el reparto de la cuota y de los fondos a un modelo de sindicato en expansión, donde se prioricen los recursos para la acción sobre el terreno. Nuestro crecimiento es el resultado de un gran trabajo en el que creemos y debemos para ello poner los medios necesarios tanto económicos como materiales para poder seguir llevarlo a término. Este proceso se realizará a través

de un debate interno en el marco de una conferencia específica que traslade sus conclusiones al Consejo Confederal.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Desarrollar programas de trabajo adaptados a cada sector y territorio, con una planificación clara de objetivos, campañas y seguimiento, fortaleciendo la presencia sindical en centros de trabajo, en mesas de negociación y empresas y administraciones públicas estratégicas.
- Potenciar las Comisiones de Acción en el Territorio, siendo el vínculo de coordinación entre las Federaciones y las Uniones en el Territorio para desarrollar los objetivos y estrategias del sindicato en los distintos ámbitos, como elemento más eficaz y realista de la gestión de los recursos disponibles y la elaboración y desarrollo de los planes de trabajo.
- Impulsar planes de afiliación específicos para colectivos infrarrepresentados, mejorando los canales de información, atención y participación, con campañas inclusivas y presencia digital.
- Fortalecer las estructuras sindicales en procesos electorales mediante formación, acompañamiento y recursos, fomentando el relevo generacional y la participación de mujeres, jóvenes e inmigrantes.
- Ser sindicalistas de proximidad: Es fundamental establecer una presencia constante y visible en los centros de trabajo. La persona referente en cada centro permite conocer los problemas concretos, atenderlos de manera específica y movilizar a los trabajadores para resolverlos, hay que mantener y reforzar el contacto con los delegados/as.
- Fomentar la afiliación y la participación: Impulsando la afiliación sindical y la participación activa de los miembros en la acción sindical. Extender la constitución de secciones sindicales y la elección de delegados sindicales (LOLS) en las empresas para reforzar la estructura interna.
- Adaptarnos a nuevas realidades: Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo, como las plataformas digitales o el teletrabajo, para abordar los desafíos que plantean en términos de empleo y condiciones laborales.
- Celebrar una conferencia monográfica sobre importe y reparto de la cuota y fondos para la acción que se adapte a la realidad de un sindicato

2. Negociar unidos para avanzar juntos

La negociación colectiva sigue siendo el principal instrumento para mejorar las condiciones laborales, pero su cobertura se ha reducido en algunos sectores, y existen grandes desigualdades entre convenios. La capacidad negociadora sindical está condicionada por la fragmentación sectorial, la externalización y la presión empresarial para limitar avances.

Tenemos que conseguir revertir el sentimiento individualista tan arraigado desde los años 90 en los trabajadores y trabajadores y transmitir el mensaje de que solo la lucha colectiva y la fuerza de estar juntos frente a una patronal o una

administración, hace posible la mejora de las condiciones de trabajo y evita que se recorten derechos ya logrados.

Desde el trabajo de acción sindical, hay que acercar el proceso de negociación a los trabajadores y hacerles partícipes de las propuestas y líneas de trabajo, que los convenios colectivos sean centrales para los trabajadores, que se recupere el valor y la importancia del convenio. La negociación colectiva, tan maltratada por las anteriores reformas laborales, sobre todo la de 2012, debe volver a recuperar la valoración, la consideración y el sentimiento de pertenencia, perdidos tras años de neoliberalismo, individualización de las relaciones laborales, fragmentación y atomización y pérdida de la fuerza vinculante.

El escenario ha variado de manera radical y vertiginosa, desde el anterior proceso congresual. Los retos a los que se enfrenta la negociación colectiva en los próximos están marcados por varios factores decisivos como son: la inestabilidad y las amenazas bélicas a nivel internacional; la Transición Digital y regulación de la IA, la emergencia de nuevos derechos y conflictos laborales derivados de los derechos digitales, la Transición Justa, la igualdad de oportunidades y derechos de conciliación y corresponsabilidad, el trabajo a distancia y la fragmentación del mercado de trabajo y nuevas formas de empleo.

La inestabilidad en la gobernabilidad y la falta de mayorías parlamentarias han provocado que proyectos de ley fundamentales para el marco de condiciones laborales, como puede ser la reducción de jornada o el registro horario, queden paralizados. Bloqueando convenios colectivos clave —como los de la industria química, la industria cárnica o el de oficinas técnicas—, afectando a millones de trabajadores que esperan mejoras salariales y organizativas

Nuestro objetivo fundamental debe ser el mantenimiento del empleo y el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras tras estos años de devaluación salarial y de inflación desbocada.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Reforzar la negociación colectiva sectorial y territorial para garantizar mínimos dignos, evitar el dumping salarial y reducir desigualdades entre trabajadores de diferentes empresas.
- Promover marcos de coordinación sindical entre federaciones y territorios que permitan avanzar en la homogeneización de condiciones laborales y en cláusulas de igualdad, salud laboral y sostenibilidad.
- Celebrar jornadas confederales sobre negociación colectiva para unificar criterios en empleo, salarios, igualdad, salud laboral, derechos sindicales y medio ambiente.
- Implementar un seguimiento sistemático de las mesas negociadoras, evaluando la coherencia con los principios de USO.
- Promover la participación de mujeres, jóvenes, migrantes y personas con discapacidad en las mesas de negociación.

- El índice de referencia en nuestras plataformas reivindicativas debe ser el Índice de Precios al Consumo (IPC) como mínimo, más un porcentaje adicional para recuperar la pérdida del poder adquisitivo perdido en los ejercicios anteriores.
- Es crucial impulsar cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos para que las personas trabajadoras cuenten con mecanismos automáticos de ajuste salarial en función de la inflación, solo el 37 % de los convenios colectivos cuentan con cláusulas de revisión salarial, dejando a millones de personas trabajadoras sin protección frente a la inflación.
- Debido a la tendencia entre patronales y empresa de variabilizar los salarios, debemos negociar la consolidación de los complementos, incluidos los que, según el art 26.3 del E.T, no tienen consideración de consolidables, como vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa, pero sí que lo puedan ser a través de la negociación colectiva.
- Desde el sindicato consideramos que es imprescindible que los aumentos salariales en los convenios colectivos estén alineados o superen la inflación para evitar la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras.
- Incorporar cláusulas que garanticen igualdad salarial y condiciones para personal subcontratado.
- Priorizar el seguimiento de la organización del tiempo de trabajo para evitar incumplimientos sistemáticos de la jornada máxima anual, el descanso entre jornadas y una proliferación injustificada de las horas extraordinarias.
- Limitar las competencias de las ETTs, ampliando en los que se pueda considerar como cesión ilegal de trabajadores y ampliando el control y seguimiento de su actividad por parte de la ITSS.
- Regular la subcontratación mediante la reforma del artículo 44 del ET, garantizando los mismos derechos a toda la plantilla, independientemente de su relación contractual.
- De cara a las empresas que contratan con las Administraciones públicas, que se ven afectadas por la Ley de desindexación trasladada a la Ley de Contratos del Sector Público, se regule que, en aquellos casos en los que el precio del contrato público sea insuficiente para hacer frente a los costes laborales, se pueda revisar el mismo, con las suficientes garantías para las personas trabajadoras y para la correspondiente Administración.
- Establecer cláusulas sobre desconexión digital, teletrabajo, control algorítmico y protección de datos en todos los convenios colectivos.
- Elaborar las plataformas reivindicativas con perspectiva de género y teniendo en cuenta a los colectivos más vulnerables como jóvenes, inmigrantes, colectivo LGTBIQ+ y personas con discapacidad.
- Negociar mejoras en materia de salud laboral, con especial atención a los riesgos psicosociales, el acoso, el suicidio y la violencia en el trabajo.

- Negociar protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.
- Es fundamental incorporar a la negociación colectiva, la figura de los delegados y delegadas de medioambiente y sostenibilidad, desarrollando sus funciones, competencias y garantías que deben recogerse en el Plan de Actuación Ambiental.
- Reforzar la exigencia de dotación de medios humanos y materiales a las Inspecciones de Trabajo autonómicas, con especial atención al fraude en la contratación, la jornada y la subcontratación.
- Exigir que los convenios recuperen poder normativo frente a condiciones menos ventajosas de acuerdos de empresa, especialmente en materia de jornada, salarios y organización del trabajo.
- Proteger la libertad sindical frente a prácticas empresariales y de administraciones públicas que dificulten o desincentiven la afiliación y la acción colectiva.

3. Por una transición digital más humana: IA, algoritmos y derechos laborales

La inteligencia artificial (IA) está transformando de forma profunda el mundo del trabajo, modificando los procesos productivos, la organización laboral y la propia relación entre las personas y la tecnología. Esta revolución tecnológica ofrece oportunidades para mejorar la productividad, la seguridad y la conciliación, pero también plantea graves riesgos de desigualdad, pérdida de empleo, control algorítmico y vulneración de derechos laborales y humanos.

Los riesgos más inminentes a los que nos enfrentamos son, el desplazamiento y precarización del empleo en sectores industriales y de servicios, especialmente entre los colectivos más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes e inmigrantes.

La falta de transparencia y control sobre los algoritmos que afectan a decisiones de contratación, promoción, despido o evaluación del rendimiento. El seguimiento y recopilación masiva de datos personales que vulneran la privacidad y los derechos digitales de las personas trabajadoras.

Aumento de la desigualdad y la concentración económica, con grandes corporaciones tecnológicas que acumulan poder y control sobre los datos y la información.

Impacto ambiental de la IA, derivado del consumo energético e hídrico y la huella de carbono de los centros de datos y procesos de entrenamiento de modelos.

Desde USO defendemos una gobernanza ética, democrática e inclusiva de la IA, basada en el diálogo social y en la participación activa de los sindicatos en su diseño, implementación y supervisión.

Por ello, desde la USO proponemos:

- A través de la TUAC y la CSI, impulsar una regulación global de la IA alineada con los principios de la Declaración de París y los estándares de la OIT, que priorice los derechos laborales, la equidad y la justicia social.
- Reforzar la coordinación sindical en la OCDE, a través de la TUAC, promoviendo la responsabilidad corporativa, la transparencia algorítmica y la protección de los trabajadores en toda la cadena digital global.
- Exigir mecanismos internacionales de supervisión y reclamación ante vulneraciones de derechos laborales causadas por decisiones automatizadas.
- Participar activamente, a través de la CES y la ETUI, en el seguimiento y desarrollo del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (AI Act), garantizando su correcta aplicación en el entorno laboral.
- Promover el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, la formación continua y la protección de datos laborales, como pilares de un marco europeo de trabajo justo en la era digital.
- Reivindicar la negociación colectiva como espacio esencial para acordar el uso de la IA en los centros de trabajo, asegurando la transparencia y la participación sindical.
- Exigir al Gobierno que adapte la legislación laboral y de protección de datos a los estándares internacionales y europeos, sumando al derecho a la información algorítmica ya existente, la consulta sindical previa y vinculante ante la introducción de sistemas de IA en las empresas.
- Debe establecerse la obligatoriedad en las empresas de realizar una evaluación previa a la implantación de la IA, de su impacto en los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad, la equidad y la no discriminación.
- Introducir la figura del asesoramiento técnico en las mesas de negociación para la parte social para garantizar la información y la transparencia en la implantación de sistemas de IA en los procesos productivos, organización del trabajo, en procesos de selección y promoción interna.
- Impulsar la formación digital y algorítmica de los representantes sindicales y delegados de prevención, de modo que puedan ejercer control real sobre los procesos automatizados.
- Promover en la negociación colectiva cláusulas específicas sobre IA, que garanticen transparencia, derechos de reclamación, protección frente al sesgo y supervisión sindical del uso de los datos laborales.

4. Juntos por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Tras más de diecisiete años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la consolidación del Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a día de hoy nos encontramos con que las mujeres siguen sufriendo una desigualdad que se manifiesta con evidencia en el ámbito laboral, en forma de precariedad, menor salario, la mayoría debidas a la denominada «penalización por maternidad», es decir, los contratiempos profesionales y salariales a los que se enfrentan las mujeres después de tener hijos o hijas.

Las 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, han mostrado resultados mixtos tras cinco años de implementación. Si bien han contribuido a una mayor transparencia salarial y a la formalización de políticas de igualdad en las empresas, persisten desafíos significativos en su aplicación efectiva.

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 nuestra organización como hacia el conjunto de la sociedad.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Negociación y seguimiento de planes de igualdad, haciendo hincapié en las medidas innovadoras que aborden las discriminaciones interseccionales y las nuevas formas de desigualdad en el trabajo digitalizado, de los protocolos de acoso y la negociación colectiva con perspectiva de género para luchar contra la brecha salarial y la precariedad laboral en el conjunto de las empresas públicas y privadas, así como en las administraciones públicas.
- Garantizar el cumplimiento y aplicación de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los centros de trabajo, con especial atención a las nuevas modalidades de trabajo híbrido y teletrabajo que se han consolidado post-pandemia.
- 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, incorporando las nuevas obligaciones derivadas de la Directiva Europea de Transparencia Salarial transpuesta en 2024. La trasposición de la Directiva UE 2023/970 ha introducido cambios significativos, incluyendo la obligación de las empresas de publicar la brecha salarial en sus páginas web y justificar diferencias salariales superiores al 5%.
- Reivindicar la modificación del RD 901/2020, en lo que respecta a los criterios de negociación, que siguen siendo excluyentes y antidemocráticos tras cinco años de aplicación. La experiencia acumulada demuestra la

necesidad de una mayor inclusión de la representación sindical minoritaria en la negociación de planes de igualdad.

- Impulsar la colaboración mediante convenios con organizaciones de mujeres y movimientos feministas, participando de forma activa en la implementación de políticas de igualdad que respondan a los nuevos desafíos del mercado laboral digitalizado.
- Señalar y hacer pedagogía de la existencia de la brecha de género, brecha digital y brecha salarial incorporando el análisis de las nuevas brechas emergentes como la brecha en inteligencia artificial y tecnologías emergentes.
- Abordar las discriminaciones interseccionales con medidas concretas que tengan en cuenta la realidad específica de mujeres migrantes, jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad y del colectivo LGTBIQ+.
- Celebrar conferencias de igualdad para acordar criterios comunes.
- Comprometernos como organización a la participación paritaria de nuestra representación y dirigentes en los órganos internos como consejos y congresos.

5. Trabajo seguro, vida digna: la fuerza de la prevención

Las condiciones de salud laboral siguen siendo deficientes, con altas tasas de siniestralidad, enfermedades profesionales no reconocidas y riesgos psicosociales en aumento, etc. La falta de prevención efectiva y la externalización de servicios de prevención, entre otras cuestiones, dificultan la acción sindical en esta materia.

La alta siniestralidad laboral en los últimos años es alarmante, en España fallecen al día dos personas en accidente laboral. Esto representa una tragedia para las familias y un fracaso para la sociedad en su conjunto. Hay que activar todos los mecanismos y herramientas para impedir que las personas trabajadoras pierdan la vida desarrollando una actividad profesional.

Desde USO pedimos al gobierno que tenga como prioridad la protección de la salud de las personas trabajadoras, acabando con la precariedad, dotando de medios e inversión para reforzar a la Inspección de Trabajo, a la Fiscalía de Seguridad y Salud en el Trabajo, al INSST y realizando campañas de PRL y salud ocupacional. Proponiendo la creación de una autoridad estatal de Salud Laboral con capacidad sancionadora y de coordinación.

Para ello, volvemos a reivindicar un Pacto de Estado contra la Siniestralidad Laboral, en el que se tengan en cuenta las propuestas de todos los agentes implicados; se revise la normativa, se aumente la inversión para luchar contra esta lacra y posibilite una mayor coordinación entre administración médica, Mutuas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Inspección de Trabajo, prevencionistas, representantes de los trabajadores y la Fiscalía de Salud y Seguridad en el Trabajo.

USO sigue denunciando la actuación de las Mutuas en la ocultación del origen laboral de las dolencias y en el control, en algunos casos rayando el acoso, de las bajas para recortar su duración. En el VI AENC, CCOO y UGT junto con la CEOE, han avalado esta actuación expresando, como firmantes del acuerdo, "su preocupación por la duración y la frecuencia de las IT comunes", pidiendo fijar líneas de actuación para reducir el número de bajas y su duración. Es decir, o creen que facultativos y trabajadores están falseando sus bajas o les da igual nuestra salud primando exclusivamente el ahorro económico.

En esta línea, estamos siendo testigos de anuncios desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones como el de las "altas progresivas" o la ofensiva de la CEOE, medios e instituciones afines, con el supuesto aumento del absentismo, ocultando las verdaderas causas, para generar un caldo de cultivo propicio para una reforma de la incapacidad temporal donde se dé más competencias aún a las mutuas y se recorten prestaciones y derechos con el fin de reducir costes, a costa de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Reforzar la formación sindical específica en salud laboral y prevención de riesgos, capacitando a los delegados y delegadas para el asesoramiento de sus compañeros, para la elaboración de propuestas, la detección y denuncia de incumplimientos.
- Exigir planes de prevención integrales en todas las empresas, con participación sindical real en su diseño, seguimiento y evaluación.
- Reclamar una vigilancia activa de la salud que contemple la perspectiva de género, edad y sector, y combatir la subdeclaración de enfermedades profesionales.
- Impulsar un Pacto de Estado contra la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, con dotación presupuestaria suficiente y una participación plural de todos los agentes implicados.
- Demandar la creación de un Observatorio de estudio y análisis del absentismo laboral a nivel nacional para definir qué es y consensuar criterios para su medición, así como recopilar datos de manera oficial y homologada, y donde empresas y organizaciones sindicales, con el apoyo de las instituciones públicas, puedan abordar soluciones conjuntas
- Reforzar con más recursos la Inspección de Trabajo y la Fiscalía en el control de la prevención laboral.
- Promover un plan de choque contra la siniestralidad mediante una mesa de diálogo con todos los agentes implicados.
- Reconocer legalmente los riesgos psicosociales, ampliando el cuadro de enfermedades profesionales y reformando el RD 1299/2006.
- Visibilizar socialmente la siniestralidad laboral mediante campañas y presencia mediática sostenida.

- Potenciar la figura del delegado y delegada de prevención, especialmente en pymes, garantizando su formación, reconocimiento y registro institucional.
- Exigir protocolos de prevención y respuesta frente a agresiones físicas o verbales en el entorno laboral, con participación sindical.
- Reclamar el reconocimiento de situaciones de agresión física o verbal como riesgos laborales y su inclusión en los planes de prevención.
- Instamos al Gobierno a que lleve a cabo la aplicación normativa del Convenio 190 sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la OIT, ratificado en 2022, que establece el derecho de toda persona a espacios de trabajo libres de violencia y acoso.
- Frente a la realidad del cambio climático, con fenómenos meteorológicos cada vez más extremos, como las olas de calor cada vez más intensas y frecuentes, exigimos que las autoridades de inspección y control actúen con rigor y rapidez. De igual forma, capacitar y concienciar a los trabajadores es clave para que conozcan sus derechos y sepan cómo protegerse en situaciones de situaciones meteorológicas extremas.
- Exigir que las evaluaciones de riesgos laborales incorporen de manera obligatoria los nuevos riesgos emergentes, derivados de los cambios tecnológicos, organizativos y demográficos del mundo del trabajo, superando los enfoques meramente formales o tradicionales de la prevención.
- Atender a los riesgos para la salud laboral, derivados de la intensificación de los ritmos de trabajo, la hiperconectividad permanente, la presión por objetivos automatizados, la vigilancia digital, el aislamiento, la sobrecarga cognitiva y el incremento de los riesgos psicosociales.
- Pedimos que se endurezcan las penas y sanciones para que sean realmente disuasorias. Denunciamos que resulta más rentable pagar una multa que adoptar medidas preventivas para evitar daños, en muchos casos irreparables.
- Mejorar las investigaciones de accidentes y agilizar los procesos judiciales por accidentes laborales con resultado de muerte. Las familias no pueden estar entre 5 y 7 años, en algunos casos incluso 10, esperando a que llegue una sentencia o verse abocadas a tener que llegar a un acuerdo.
- Promover políticas preventivas que tengan en cuenta el envejecimiento de las plantillas con el objetivo de proteger la salud, prolongar la vida laboral en condiciones dignas y prevenir enfermedades profesionales.

6. Empresas responsables, personas protegidas: criterios ESG y debida diligencia

La RSC ha estado tradicionalmente marcada por su carácter voluntario, lo que ha limitado su impacto real. El actual contexto de globalización y cadenas de suministro internacionales exige marcos normativos vinculantes que garanticen el respeto a los derechos laborales, medioambientales y humanos, con participación sindical efectiva.

La sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa (RSC) no son conceptos periféricos: forman parte del núcleo estratégico de las organizaciones. Los nuevos marcos normativos, como las directivas europeas CSDDD (Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa) y CSRD (Información Corporativa sobre Sostenibilidad) refuerzan esta realidad, al establecer obligaciones concretas para que las empresas gestionen e informen sobre sus impactos sociales, medioambientales y de gobernanza.

En los últimos años, los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) se centran en integrar métricas y riesgos sostenibles en la gestión y valoración financiera de una empresa, prevaleciendo sobre la RSE. Los ESG son un marco más cuantitativo y estratégico para inversores y la RSE es un enfoque más cualitativo y orientado a la contribución voluntaria, las empresas optan más por el primero.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Participar activamente en el Consejo Asesor del Punto Nacional de Contacto y en denuncias por vulneraciones de derechos laborales y humanos.
- Impulsar desde la Plataforma por las Empresas Responsables una legislación estatal vinculante sobre diligencia debida con rendición de cuentas y sanciones.
- Exigir marcos regulatorios europeos y nacionales con participación sindical obligatoria en todas las fases de las políticas de RSC.
- Fortalecer el papel de los delegados/as sindicales como actores en el seguimiento, verificación y participación de las políticas de RSC a nivel nacional e internacional.
- Continuar colaborando desde el Observatorio de RSC para reactivar órganos inoperantes y garantizar la implementación efectiva de planes nacionales.
- Exigir que las empresas rindan cuentas en materia de derechos laborales en toda su cadena de valor, tanto nacional como internacional.
- Defender la CSDDD ante la Comisión Europea: esta directiva debe quedar excluida del proceso “ómnibus”, para evitar cualquier intento de diluir sus contenidos fundamentales.
- Continuar con la transposición nacional. Es clave que España mantenga el calendario previsto para implementar esta directiva, reafirmando su compromiso con los principios de sostenibilidad y derechos humanos.

- Garantizar transparencia y evidencia en las decisiones europeas. Reclamamos un enfoque basado en pruebas y consultas inclusivas, evitando procesos que favorezcan únicamente los intereses empresariales.

C.- ACCIÓN INTERNACIONAL: MIRADA GLOBAL, FUERZA SOLIDARIA

1. Políticas internacionales y fortalecimiento de la acción sindical global

USO mantiene una acción sindical internacional estratégica, basada en su historia de vocación internacionalista y solidaria, para influir en políticas globales y europeas que condicionan el empleo, los derechos laborales y la sostenibilidad en España.

Ámbito internacional:

- Participación activa en la OIT, defendiendo el trabajo decente, el tripartismo y la plena aplicación de convenios; en la OCDE/TUAC, promoviendo fiscalidad justa, transición ecológica con empleo digno y control sindical de la digitalización; y en el desarrollo de la Agenda 2030, impulsando el ODS 8 y la transición justa en los foros internacionales en los que participamos.
- Alianzas con CSI/ITUC y coordinación mediante el Fondo de Solidaridad Internacional, apoyando a sindicatos y trabajadores en contextos vulnerables.
- Promover la ratificación y aplicación de convenios y protocolos internacionales en la legislación española.

Ámbito europeo:

- Influir en la legislación de la UE y el Diálogo Social Europeo, garantizando que la transición digital, verde y social se base en trabajo decente.
- Participación estratégica en CES/ETUC, PERC y ETUI, reforzando formación, investigación y coordinación sindical.
- Defender salarios justos, estabilidad laboral, igualdad, teletrabajo regulado, diligencia debida y plena aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales.
- La política internacional de USO integra la acción global y europea con la defensa de los derechos de los trabajadores en España, consolidando un sindicalismo moderno, solidario y con proyección internacional.

2. Un futuro sostenible que nos une: Agenda 2030 y desarrollo global

En 2025 se cumplieron diez años de la aprobación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y suscrita por 193 países, incluido España. Este aniversario representa una oportunidad para reforzar los compromisos internacionales y evaluar los avances reales hacia la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que constituyen la hoja de ruta global para erradicar la pobreza, reducir las desigualdades y proteger el planeta.

La Unión Sindical Obrera reafirma su compromiso con la Agenda 2030 como un marco integral para orientar políticas públicas que garanticen la justicia social, la igualdad, el trabajo decente y la sostenibilidad ambiental. No obstante, su

implementación en España sigue siendo desigual y carece de una participación suficiente de los actores sociales, especialmente en la evaluación del impacto laboral y en la coordinación de las políticas públicas.

USO considera imprescindible que la Agenda 2030 se desarrolle desde una perspectiva sindical, situando en el centro de la acción el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico Sostenible), el ODS 10 (Reducción de las Desigualdades), el ODS 13 (Acción por el Clima), el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas) y el ODS 4 (Educación de Calidad), como elemento clave para garantizar la formación, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades a lo largo de la vida.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Reforzar su participación activa en el Consejo de Desarrollo Sostenible, dependiente del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, como espacio de coordinación con otros actores sociales y de la sociedad civil para impulsar la implementación efectiva de los ODS, participar en los procesos de revisión y elaboración del Informe País Voluntario que España presenta cada año ante las Naciones Unidas.
- Promover una transición justa, garantizando la protección del empleo, la formación y la reubicación de las personas trabajadoras en los sectores afectados por la descarbonización, la digitalización y los cambios productivos asociados al cambio climático.
- Defender una educación inclusiva, equitativa y de calidad, en línea con el ODS 4, que fortalezca las competencias profesionales, la igualdad de género y el aprendizaje permanente como base para un modelo laboral más sostenible y resiliente.
- Denunciar las incoherencias entre los compromisos internacionales asumidos por España, en materia de cooperación, paz, derechos humanos y sostenibilidad, y el aumento del gasto militar o la falta de inversión en políticas sociales y educativas.
- Fortalecer alianzas con organizaciones sindicales, sociales, ambientales y de cooperación que compartan los valores de justicia social, igualdad y sostenibilidad, para impulsar de forma colectiva un cambio de modelo económico centrado en las personas y el planeta. Especialmente, profundizar participación en plataformas de ámbito nacional como Futuro en Común y Alianza por el Clima.
- Consolidar la acción sindical internacional, articulando los principios de la Agenda 2030 con la defensa de los derechos laborales globales a través de nuestra implicación en la TUAC (OCDE), la CSI, la CES, OIT y otros foros multilaterales.
- En definitiva, USO asume la Agenda 2030 no como un marco declarativo, sino como una herramienta sindical de transformación que permite avanzar hacia un modelo productivo más justo, sostenible y participativo, donde el

desarrollo económico esté al servicio de las personas, del empleo digno y del bienestar colectivo.

D. CUIDAR LO QUE NOS UNE: FORTALECER EL ESTADO DEL BIENESTAR Y LA COHESIÓN SOCIAL

1. Protección social y servicios públicos: un escudo común para todos

El modelo social europeo, y con él el Estado del bienestar español, atraviesa una de sus etapas más complejas desde su creación. Las crisis económicas, sanitarias y sociales de la última década han revelado las costuras de un sistema debilitado por años de austeridad, privatizaciones y falta de inversión. Las consecuencias son visibles: la ciudadanía percibe el deterioro de la sanidad, la educación, la atención a la dependencia o la vivienda, y observa cómo derechos que deberían ser universales comienzan a depender de la renta o del territorio donde se resida.

Desde la Unión Sindical Obrera podemos lograr que este retroceso no sea inevitable. La defensa de los servicios públicos y la protección social no es una batalla del pasado, sino un compromiso con el futuro del trabajo y de la justicia social. Lo público garantiza igualdad, redistribuye riqueza y ofrece seguridad frente a la incertidumbre del mercado. Por ello, su fortalecimiento debe situarse en el centro de cualquier agenda social, política y económica.

La democratización de la gestión pública debe ser una prioridad. La transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana son herramientas esenciales para recuperar la confianza en lo público y evitar que los recursos comunes sean capturados por intereses privados. Los consejos de participación y las evaluaciones públicas de políticas sociales deben fortalecerse y contar con presencia sindical plural activa.

En conjunto, estas políticas revelan una conciencia creciente: la protección social no es un gasto, sino una inversión en cohesión y estabilidad. Invertir en lo público es fortalecer el tejido social y productivo, mejorar la productividad y reducir los costes derivados de la desigualdad.

En este contexto, la Unión Sindical Obrera debe plantear un conjunto de propuestas que busquen reforzar el Estado del bienestar, ampliar derechos y garantizar la sostenibilidad del sistema social. Estas medidas se podrían articular en torno a cuatro ejes estratégicos: financiación suficiente, universalidad de las prestaciones, dignificación del empleo público y pacto social por lo público.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Garantizar la suficiencia financiera del sistema de bienestar, elevando progresivamente el gasto social hasta alcanzar la media europea –cerca del 28% del PIB– y blindando por ley la financiación mínima de sanidad, educación, dependencia y servicios sociales. Esto debe complementarse con una reforma fiscal progresiva que aumente la recaudación de quienes más tienen y reduzca la carga sobre el trabajo y las rentas bajas.
- Consolidar un sistema de prestaciones universal y accesible, simplificando los trámites administrativos y ampliando la cobertura del Ingreso Mínimo Vital, las rentas autonómicas de inserción y las prestaciones por desempleo. Sería importante avanzar hacia una renta básica de inclusión

estatal que asegurara ingresos dignos a todas las personas en situación de vulnerabilidad, evitando duplicidades y desigualdades territoriales.

- Fortalecer las políticas de cuidados y corresponsabilidad, impulsando la creación de una red de escuelas infantiles de 0 a 3 años financiadas con fondos públicos, la ampliación de los servicios de dependencia y la profesionalización de las personas trabajadoras del sector. Al mismo tiempo, deben impulsarse medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, con incentivos para las empresas que las adopten.
- Defender el empleo público y la calidad de los servicios, promoviendo la estabilidad laboral, la reducción de la temporalidad, la actualización de plantillas y la mejora de las condiciones retributivas. La calidad del empleo público es la base de la calidad del servicio que recibe la ciudadanía.
- Exigir que las administraciones pongan fin al abuso estructural de la temporalidad, declarando fijas a las personas que sufran abuso de temporalidad.
- Impulsar una gran alianza social en defensa de lo público, tejiendo redes entre los sindicatos y su actividad sindical, los movimientos sociales, las organizaciones ciudadanas y los ámbitos de concertación institucional. Una apuesta segura pasa por combinar la movilización social con el diálogo social plural, demostrando que la defensa de lo público no es antagónica con la negociación, sino complementaria.

2. Educación y formación

El sistema educativo español aún presenta desigualdades sociales y territoriales, con dificultades de acceso a una formación continua y adaptada al cambio tecnológico. La educación en general sufre recortes, debates ideológicos interesados y obtiene resultados bastante mediocres en los estándares internacionales. A su vez, la formación profesional y para el empleo necesita mayor conexión con el tejido productivo y los derechos laborales.

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.

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.

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.

La CES y la USO coinciden en que la transición digital, ecológica y demográfica exige una nueva política educativa y formativa centrada en las personas trabajadoras, en la calidad docente y en la equidad territorial.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Garantizar una educación gratuita, inclusiva, de calidad en la red de centros sostenidos con fondos públicos, con refuerzo de la Educación Infantil, la Formación Profesional y la enseñanza en el medio rural.
- Desarrollar un sistema de formación continua a lo largo de la vida, con financiación estable, derechos formativos individuales, acreditación de competencias y participación sindical en su diseño, gestión y evaluación.
- Exigir que la formación permanente sea una garantía efectiva para toda persona trabajadora, financiada mediante fondos públicos y sectoriales, orientada específicamente a asegurar la reinserción en el mercado laboral y la ampliación de sus opciones profesionales ante las transiciones del modelo productivo.
- Impulsar una formación profesional vinculada al tejido productivo y a la transición ecológica y digital, orientada al trabajo decente, la igualdad, la sostenibilidad y la innovación social, no solo a la rentabilidad empresarial.
- Reforzar la profesión docente, garantizando estabilidad, reconocimiento y condiciones adecuadas, así como una formación inicial y permanente que integre la dimensión tecnológica y humana de la educación.
- Abordar los retos de la digitalización educativa mediante una estrategia pública y progresiva, basada en el ensayo y la evaluación continua, que priorice la formación del profesorado, la equidad en el acceso a los recursos digitales y la protección de las competencias básicas del alumnado. La introducción de tecnologías y de inteligencia artificial en el ámbito educativo debe hacerse con criterios pedagógicos, éticos y sociales, evitando brechas digitales, sobrecarga docente y la pérdida del sentido humanista de la educación.
- Alinear las políticas educativas con el ODS 4 de la Agenda 2030, asegurando acceso equitativo, cohesión territorial y el papel de la educación como motor de democracia, ciudadanía crítica y desarrollo sostenible.

3. La Sanidad Pública como Garantía de Igualdad y Cohesión Social

La sanidad pública atraviesa una situación crítica en muchas comunidades autónomas: listas de espera, déficit de personal, precariedad laboral y procesos de privatización encubierta. La sanidad universal, uno de los pilares del Estado del bienestar, se ve amenazada por la lógica del beneficio y la falta de financiación adecuada.

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.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Defender una sanidad pública, universal y de gestión 100% pública, con dotación presupuestaria suficiente y blindaje frente a su privatización.
- Promover condiciones laborales dignas en el sector sanitario, eliminando la temporalidad y reforzando las plantillas con criterios profesionales.
- Exigir planes de salud integral con enfoque preventivo, territorial y comunitario, con participación de agentes sociales y atención especial a la salud laboral.
- Exigir una mayor inversión en investigación y capacidad de respuesta ante posibles catástrofes, pandemias o crisis sanitarias para actuar con autosuficiencia.
- 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.
- Evitar los desequilibrios en la atención sanitaria, la desigualdad territorial en el acceso a la sanidad pública, especialmente entre zonas urbanas y rurales, es uno de los grandes retos del sistema sanitario español.
- 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 agravadas por la pandemia, al cuidado de la salud mental de los ciudadanos. Salud mental que debe incluir nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Estas situaciones de riesgo psicosocial nos afectan a cómo pensamos, sentimos y actuamos frente a la vida.
- Eliminar la capacidad de las mutuas para incidir en las bajas por contingencias comunes, abogando por reforzar la gestión por parte del sistema público de salud (INSS y Servicios Públicos de Salud) y evitando que las mutuas presionen para adelantar altas médicas.

4. Servicios Sociales para una Sociedad de Derechos y Cuidado

Los servicios sociales constituyen el cuarto pilar del Estado del Bienestar junto a la sanidad, la educación y las pensiones. El marco normativo actual se refuerza con la Estrategia Estatal de Cuidados de Larga Duración 2024–2030, el Componente 22 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR),

la Evaluación del SAAD (2023) y la reciente Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2024–2030, que establecen una hoja de ruta común hacia la desinstitucionalización, la atención comunitaria y la coordinación sociosanitaria.

No obstante, los informes oficiales del IMSERSO, el Consejo Territorial de Servicios Sociales y el Defensor del Pueblo siguen alertando de una infrafinanciación estructural, desigualdades territoriales, listas de espera excesivas y una alta precariedad laboral en el sector, fuertemente feminizado y externalizado.

Ante este escenario, y en coherencia con los compromisos internacionales asumidos por España —en particular, el Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible—, USO plantea un nuevo conjunto de propuestas sindicales orientadas a garantizar la universalidad, calidad y equidad de los servicios sociales, así como la dignificación del empleo y los cuidados.

Por ello, desde de la USO proponemos:

- Reivindicar el aumento de la financiación pública estable del sistema de servicios sociales, garantizando la suficiencia económica en todas las comunidades autónomas.
- Promover la existencia de una red pública de cuidados de proximidad, priorizando la atención domiciliaria, centros de día y viviendas con apoyo frente a macroresidencias.
- Exigir la reducción de las listas de espera y el “limbo” de la dependencia con refuerzo de personal técnico y simplificación administrativa.
- Actualizar el coste real de los servicios sociales y vincularlo a la mejora de la calidad y de los salarios del sector. Establecer ratios y cualificaciones profesionales comunes en todo el Estado para asegurar atención de calidad y profesionalización del sector.
- Incluir cláusulas laborales obligatorias (salarios, estabilidad, igualdad) en todos los contratos y convenios públicos del sector.
- Impulsar planes integrales de coordinación sociosanitaria y educativa, con equipos interdisciplinares y gestión conjunta de casos. Implantar una historia social única interoperable, con datos públicos sobre cobertura, tiempos de espera y calidad percibida.
- Garantizar derechos y apoyos a las personas cuidadoras, incluyendo cotización, respiro familiar y formación acreditada.
- Promover programas “Housing First” y vivienda con apoyo para personas sin hogar o en exclusión residencial.
- Desarrollar servicios de salud mental comunitarios, especialmente en jóvenes, personas mayores y población cuidadora.

- Combatir la brecha digital con puntos de atención presencial en zonas rurales y barrios vulnerables.
- Crear Consejos Territoriales de Servicios Sociales con participación sindical y ciudadana en la planificación y evaluación de políticas públicas.

5. Defender el Sistema Público de Pensiones: Compromiso con las Personas y el Futuro

El sistema público de pensiones constituye uno de los pilares fundamentales del Estado del Bienestar y un instrumento esencial para garantizar la cohesión social, la protección frente a la pobreza en la vejez y la redistribución intergeneracional de la riqueza. En España, el sistema de pensiones es de naturaleza pública, contributiva y de reparto, lo que significa que las pensiones se financian principalmente con las cotizaciones sociales de las personas trabajadoras y empresas en activo, garantizando prestaciones a quienes han contribuido previamente durante su vida laboral.

En los últimos años, se ha generado un debate sobre la sostenibilidad del sistema debido, entre otras causas, a factores como el envejecimiento poblacional, la transformación del mercado laboral, los cambios demográficos y las reformas legislativas.

En este contexto, la Unión Sindical Obrera (USO) ha defendido de manera firme la viabilidad y necesidad de reforzar el sistema público de pensiones, frente a intentos de privatización o recortes, para asegurar su equidad, redistribución social y el mantenimiento de la Caja Única de la Seguridad Social, formulando propuestas para asegurar su sostenibilidad económica y social a largo plazo y apostando por el blindaje constitucional de pensiones como derecho fundamental dentro de la MERP.

Sin embargo, en la USO defendemos que la sostenibilidad del sistema no depende únicamente de la demografía, sino también —y, sobre todo— de decisiones políticas y económicas sobre el empleo, los salarios, la productividad, la estructura fiscal y la gestión eficiente de los recursos.

Por ello, desde de la USO proponemos:

- Rechazamos los modelos de capitalización obligatoria. La USO se opone a trasladar la responsabilidad del futuro de las pensiones a los trabajadores mediante sistemas de ahorro individual obligatorio, que benefician al sector financiero y generan desigualdades. Las prestaciones complementarias deben ser voluntarias para la ciudadanía, tal y como establece nuestro texto constitucional.
- Desde la USO alertamos de los riesgos de las políticas que, bajo el argumento de “complementar” el sistema público, impulsan de facto la privatización mediante incentivos fiscales a planes privados o sistemas de capitalización obligatoria de empresa.
- Pensiones dignas como derecho constitucional. Desde USO reivindicamos una reforma constitucional que eleve las pensiones como derecho

fundamental y se establezca 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. El blindaje constitucional lo defendemos con las organizaciones que conformamos la Mesa Estatal por el Blindaje de las Pensiones (MERP).

- Para garantizar la Sostenibilidad, desde USO apostamos por la mejora de la calidad del empleo, la revisión de la estructura de ingresos del sistema, la recuperación y fortalecimiento del Fondo de Reserva, estableciendo criterios transparentes de gestión y utilización, evitando su empleo para fines ajenos a las pensiones.
- Mejorar la equidad y progresividad en las cotizaciones y en la pensión, incrementando las bases máximas de cotización de manera gradual, para que los salarios más altos contribuyan proporcionalmente más. Eliminar los topes salariales (máximos y mínimos) sobre los que se aplican los tipos de cotización.
- 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.
- 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. 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 mediante transferencias corrientes y no mediante préstamos.
- La USO subraya que la sostenibilidad no puede medirse exclusivamente en términos contables o financieros, sino también en términos sociales, por lo que debe asegurarse la revalorización anual de las pensiones conforme al IPC, protegiendo el poder adquisitivo.
- Es esencial mantener la confianza social en el sistema público, evitando mensajes alarmistas que busquen favorecer la expansión de planes privados.
- USO defiende la importancia de considerar la perspectiva de género en el diseño de las pensiones, ya que las mujeres sufren brechas salariales y laborales que se traducen en pensiones más bajas, lo que requiere medidas compensatorias y correctoras.
- 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 del umbral de pobreza.

6. Justicia fiscal: equidad para sostener lo común

La Unión Sindical Obrera (USO) considera que la política fiscal es una herramienta clave para garantizar la financiación de los servicios públicos, redistribuir la riqueza y avanzar hacia una sociedad más cohesionada y justa. Un sistema fiscal adecuado permite sostener el Estado del Bienestar, asegurar la suficiencia de ingresos para sanidad, educación, pensiones y políticas sociales, y reducir desigualdades económicas y territoriales.

Sin embargo, la realidad fiscal actual en España presenta importantes debilidades estructurales, tanto en la capacidad recaudatoria como en la equidad de su diseño. Por ello, la USO propone una reforma fiscal progresiva y profunda, que combine justicia social, suficiencia financiera y armonización europea.

La USO sitúa la justicia fiscal en el centro de su propuesta, entendida como el principio por el cual quien más tiene, más debe aportar, defendemos que la fiscalidad no es solo un instrumento técnico, sino una herramienta política y social para construir un modelo de país más justo y solidario.

Por ello, desde de la USO proponemos:

- La USO considera que el IRPF debe mantener y reforzar su carácter progresivo, como pilar de la recaudación justa.
- 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 que este entorno a la media de la OCDE.
- 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.
- 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.
- Desarrollar, coordinadamente a través de la UE, el G-20, la OCDE y las instituciones financieras multilaterales, una tasa mundial mínima para las empresas trasnacionales por importe del 25 % del total de los beneficios.
- Sobre el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), aplicar el tipo superreducido a los bienes que son esenciales para el mantenimiento de unas mínimas condiciones de vida: electricidad, gas y agua, así como revisar a la baja los tipos de determinados bienes y servicios.
- Ante las desigualdades entre comunidades autónomas, proponemos la armonizar mínimamente los impuestos cedidos, estableciendo tipos mínimos comunes que eviten competencia desleal, Igualar el gravamen y las deducciones de todos los contribuyentes, garantizándose una cohesión

territorial real, de modo que la capacidad de financiación de los servicios públicos no dependa de la riqueza del territorio, sino de la solidaridad interterritorial.

- 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. Hay que tomar medidas eficaces contra el fraude fiscal, como por ejemplo: aumento de los recursos humanos y materiales; un plan especial de inspección de carácter continuo de los representantes políticos, de sus partidos, de organizaciones sindicales y empresariales; reforzar la Fiscalía Anticorrupción; coordinación internacional para la erradicación de paraísos fiscales y territorios de baja o nula tributación en el entorno de la UE; elevar la prescripción tributaria, tanto en el ámbito administrativo como en el penal, hasta los 10 años; incrementar penas y reducir el límite a partir del cual se considera delito fiscal.

7. Avanzar hacia una Fiscalidad Europea

La USO considera que uno de los retos centrales es avanzar hacia una fiscalidad más integrada a nivel europeo, porque la movilidad de capitales y empresas supera las fronteras nacionales, y sin coordinación, se pierden recursos públicos.

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 exigüos. Asimismo, hay que tener en consideración el gran desafío para la industria europea, que supone el dumping chino, práctica desleal que afecta a varios sectores en Europa, como el siderúrgico, el agroalimentario y el de automoción.

Por ello desde la USO proponemos:

- Implantar un impuesto mínimo efectivo europeo para sociedades y grandes corporaciones, evitando la competencia fiscal a la baja entre Estados miembros.
- Armonizar ciertos impuestos clave, especialmente sobre grandes patrimonios, beneficios extraordinarios y sectores estratégicos.
- Refuerzo de la cooperación contra el fraude y la evasión fiscal transfronteriza, mediante intercambio automático de información y autoridades fiscales coordinadas.
- Creación y ampliación de recursos propios de la UE, como impuestos sobre transacciones financieras, emisiones contaminantes o beneficios de multinacionales digitales.
- Avanzar hacia un marco fiscal europeo común y progresivo, que financie políticas comunitarias y contribuya a reducir las desigualdades entre países y regiones.

8. Igualdad, inclusión, juventud y vivienda: bases de una sociedad con futuro

Tras dos décadas de crisis encadenadas, las fases de recuperación no han cerrado la brecha y han llevado a España a contar con una de las tasas de desigualdad más altas de Europa. La integración social se erosiona y la exclusión grave permanece muy por encima de los niveles de 2007. Las brechas, fruto del encadenamiento de las crisis y de un desigual desarrollo de la transición verde y digital son diversas: sociales, por razón de género y edad, territoriales, económicas y productivas.

Los más afectados por el modelo socioeconómico actual son los jóvenes y los niños. Según el IX Informe Foessa, un tercio de toda la exclusión severa en España corresponde a menores de edad, cuya tasa de pobreza se sitúa en el 29%, la más alta de todos los grupos de edad y de las mayores de Europa. A ellos se suma buena parte de la juventud que vive una situación de bloqueo vital: 2,5 millones de jóvenes están atrapados en una precariedad estructural, enfrentando tasas de temporalidad, parcialidad involuntaria y salarios bajos que duplican la media española.

La población activa joven absorbió la mayor parte de la destrucción de empleo de la crisis de 2008, llegando a alcanzar una tasa de paro juvenil del 54,7% en 1er. T 2013. La crisis de la COVID volvió a impactarles de forma importante por su caracterización de temporalidad, brecha salarial y parcialidad involuntaria.

Los problemas de acceso y las condiciones precarias de la vivienda perpetúan la desigualdad de manera intergeneracional a través de la localización, las características de la vivienda y el entorno social. Según el IX Informe Foessa, el 45% de la población que vive en régimen de alquiler se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social, la cifra más alta de la UE y 4,6 millones de hogares tienen problemas graves de acceso o mantenimiento, por no hablar de los desahucios que sigue siendo un drama social en aumento.

Los jóvenes destinan hasta el 92% de su salario al alquiler en grandes ciudades como Madrid o Barcelona. Los Contratos temporales y bajos salarios dificultan el acceso a hipotecas o alquileres estables. Según el Consejo de la Juventud de España, la tasa de emancipación juvenil en España se sitúa en el 14,8%, alcanzando el mínimo histórico desde que se tiene registro.

La dificultad de acceso a una vivienda digna, no es solo una cuestión juvenil, trabajadores y trabajadoras de mediana edad, familias monoparentales, personas mayores, etc... también se ven afectados, se trata de un problema estructural y que en estos momentos puede ser el más urgente porque afecta a un derecho fundamental cada vez más escaso e inalcanzable.

Por ello desde la USO proponemos:

- Garantizar formación, empleo en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad.
- Revisar prestaciones, sistemas de jubilación con perspectiva de género para asegurar condiciones equitativas para las mujeres.

- Políticas activas de empleo que favorezcan contratación estable, formación adecuada, oportunidades reales de futuro para los jóvenes
- Fomentar el acceso a vivienda en alquiler, vivienda social, y medidas que permitan a la juventud desarrollar un proyecto de vida independiente.
- Inclusión de jóvenes con discapacidad, jóvenes migrantes, jóvenes LGTBIQ+ dentro de las políticas juveniles y se fomente su participación en la elaboración de estas.
- Apoyo a la adquisición de vivienda en municipios pequeños, para evitar despoblamiento rural, fomentar que haya vivienda accesible fuera de los grandes núcleos urbanos.
- Garantizar el derecho a la vivienda mediante la ampliación del parque público y la regulación efectiva de los alquileres, evaluando periódicamente su impacto en los salarios y el poder adquisitivo y coordinando las políticas de vivienda con las laborales y salariales para asegurar condiciones de vida dignas.
- Medidas de ayuda al alquiler en los planes juveniles; facilidades financieras, intervenciones públicas para que el alquiler no se lleve una parte desproporcionada de ingresos de los jóvenes.
- Impulso al parque público de vivienda; fomentar que las administraciones destinen suelo, construyan vivienda social, regulen eficazmente el alquiler.
- Regulación del alquiler turístico y de temporada, así como del alquiler habitacional. Que han generado un aumento de los precios del alquiler residencial, la escasez de vivienda para locales y el desplazamiento de los residentes de los barrios tensionando los precios de zonas alejadas de los espacios turísticos.
- Reforzar la prevención de la pobreza y exclusión social, alineando los servicios sociales con el Ingreso Mínimo Vital y los planes autonómicos de garantía de rentas.

9. Erradicación de la violencia machista y protección de las víctimas

Las cifras de violencia de género en España muestran una realidad persistente y alarmante. Contabilizamos la escalofriante cifra de 1.327 víctimas mortales por Violencia de Género desde el 1 de enero de 2003 hasta la fecha de elaboración de este documento.

La implementación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género ha mostrado avances significativos pero insuficientes. Según la evaluación de 2024, se han ejecutado 245 de las 290 medidas previstas (84,5%), con una inversión acumulada de 1.678 millones de euros. Sin embargo, persisten carencias en la coordinación interinstitucional, la atención especializada en zonas rurales y la protección de mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

La violencia digital y el ciberacoso han emergido como nuevas formas de violencia machista, especialmente entre jóvenes. El 25% de las mujeres de 16 a 24 años han sufrido ciberviolencia de género, según datos del Ministerio de Igualdad de 2024. La Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia ha introducido nuevos marcos de protección, pero su aplicación requiere mayor especialización de los profesionales.

La crisis económica post-pandemia ha incrementado los factores de riesgo: el 34% de las víctimas de violencia de género se encuentran en situación de desempleo o precariedad laboral. El Ingreso Mínimo Vital ha beneficiado a 89.000 mujeres víctimas de violencia de género, pero los procedimientos burocráticos y la lentitud en la tramitación siguen siendo obstáculos para la independencia económica.

Por ello desde la USO proponemos:

- Implementar protocolos para la protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral a través de la negociación colectiva. Teniendo en cuenta, dentro de estos protocolos, la violencia digital y ciberacoso, incluyendo medidas de protección para trabajadoras que sufren acoso online y formación especializada para la representación sindical.
- Establecer medidas reforzadas en los convenios colectivos para la contratación y protección de mujeres víctimas de violencia de género, incluyendo cláusulas de flexibilidad laboral, cambios de centro de trabajo y protección de datos personales.
- Desarrollar campañas de prevención de la violencia de género adaptadas a los nuevos entornos digitales y dirigidas especialmente a la juventud, en colaboración con centros educativos y organizaciones especializadas.
- Exigir el cumplimiento íntegro del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, con especial atención a la dotación presupuestaria autonómica y local, y la especialización de todos los profesionales que intervienen en la atención a víctimas.
- Promover la creación de unidades especializadas en violencia de género en las empresas con planes de igualdad negociados con la RLPT, con protocolos específicos de actuación y personal formado en perspectiva de género.
- Impulsar medidas específicas para mujeres víctimas de violencia de género en situación de especial vulnerabilidad.
- Desarrollar el 'Punto Violeta' en los centros de trabajo y en las sedes de las Uniones territoriales de la USO, estableciendo espacios seguros y protocolos de actuación inmediata para situaciones de violencia de género que afecten a trabajadoras. A nivel confederal se establecerá un protocolo común de aplicación a todas las personas responsables de los puntos violetas en las uniones territoriales.”

- Promover la investigación específica sobre violencia de género en el ámbito laboral, incluyendo estudios sobre prevalencia, factores de riesgo y eficacia de las medidas preventivas.
- Desarrollar campañas específicas de prevención en centros de trabajo, especialmente en sectores masculinizados donde la violencia machista puede estar más normalizada.
- Establecer la violencia de género como materia obligatoria en la negociación de los planes de igualdad de empresa, como criterio unificado por la organización.

10. Mayores: sabiduría que fortalece nuestro presente

Desde la Unión Sindical Obrera queremos recordar que las personas mayores son y deben ser reconocidas como una parte esencial y activa de nuestra sociedad. Lejos de los estereotipos, aportan experiencia, valores, compromiso y siguen contribuyendo al bienestar común.

La USO reconoce el papel fundamental que desempeñan las personas mayores en nuestra sociedad. No se trata únicamente de un grupo poblacional en aumento, sino de un pilar social, económico y cultural esencial, cuya contribución es decisiva para el desarrollo colectivo, la cohesión social y el sostenimiento del propio Estado del Bienestar.

Defendemos firmemente la necesidad de valorar socialmente a las personas mayores, combatir los estereotipos edadistas y garantizar que puedan participar plenamente en todos los ámbitos de la vida pública y comunitaria.

Durante las últimas crisis económicas, y también en la reciente crisis sanitaria y social, fueron las personas mayores quienes, con sus pensiones y recursos, evitaron que miles de familias quedaran desprotegidas, actuando como auténticas redes de seguridad social.

Esta función social es insustituible, y debe ser reconocida y respaldada por políticas públicas adecuadas, que garanticen pensiones dignas, servicios de dependencia y cuidados suficientes, además de espacios de participación.

La sociedad actual se enfrenta a retos: el edadismo, la soledad no deseada, la falta de recursos o la dificultad para acceder a entornos accesibles y amigables.

Desde USO hacemos un llamamiento firme a toda la sociedad para erradicar los prejuicios, estereotipos y prácticas discriminatorias que afectan a millones de personas mayores en nuestro país.

Por ello desde la USO proponemos:

- Reconocimiento del edadismo como una nueva forma de discriminación y debe ser combatido con la misma determinación que el racismo, el sexismo o la xenofobia.

- Impulso de campañas de sensibilización y programas intergeneracionales que refuercen la imagen positiva de las personas mayores como ciudadanos activos, con derechos y voz propia.
- Participación del Departamento de Personas Jubiladas y Pensionistas, mediante distintas fórmulas y situaciones en la vida del sindicato.
- Programas de formación continua y reciclaje profesional e incentivos a las empresas que mantengan o contraten a trabajadores mayores, con procesos de selección libres de sesgos y que valoren la experiencia.
- Garantizar la accesibilidad digital para evitar que la brecha tecnológica genere nuevas formas de exclusión.
- En el entorno sanitario, defendemos una atención sin prejuicios, que priorice la dignidad, autonomía y derechos de las personas mayores.
- El refuerzo de los Servicios Públicos de Atención y Proximidad, aumento de los recursos de servicios sociales municipales para identificar y acompañar a personas mayores que viven solas o en situación de aislamiento.
- Recuperar y reforzar centros sociales, culturales y comunitarios como lugares de encuentro intergeneracional.
- Coordinar servicios sociales y sanitarios para ofrecer respuestas integrales, no compartimentadas.
- Inclusión de la soledad no deseada en la agenda del diálogo social, especialmente en ámbitos locales y autonómicos mediante la participación de los sindicatos en programas comunitarios, redes de voluntariado y espacios de coordinación social.
- Hacemos desde la USO un llamamiento a las administraciones públicas, empresas y ciudadanía para que sumen esfuerzos en la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa con todas las edades. La edad no define el valor de una persona, sino su historia, su presente y su contribución a la sociedad.

11. Migración: diversidad que nos enriquece y une

Las personas inmigrantes enfrentan múltiples formas de discriminación en el acceso al empleo, los derechos sociales y la regularización. La economía sumergida, la precariedad y la falta de protección sindical real alimentan un sistema laboral que se beneficia de su vulnerabilidad.

España ha superado por primera vez los 3.000.000 de afiliados extranjeros a la Seguridad Social lo que representa alrededor del 14% del total de cotizantes.

A nivel internacional, la tendencia en políticas migratorias es priorizar el control sobre los derechos humanos, determinan discriminaciones o incluso discursos poco humanistas que llegan a tintes racistas en muchos casos.

En España, las políticas migratorias avanzan hacia la inclusión en algunos aspectos administrativos y sociales, pero se enfrentan tensiones ideológicas que

pueden limitar su alcance. La inclusión real depende de cómo se implementen estas medidas y del compromiso con los derechos humanos.

Por ello desde la USO proponemos:

- Potenciar políticas de migración ordenada, con vías seguras, donde se facilite la contratación en origen, se reduzcan los trámites burocráticos y se ajusten las figuras legales como el arraigo o los permisos para estudiantes extranjeros.
- Luchar para que cualquier política migratoria respete los derechos humanos de las personas migrantes, así como asegurar trabajo decente, condiciones laborales dignas, no discriminación, etc.
- Conseguir un nuevo Pacto de Migración y Asilo. El pacto actual aprobado por la UE es “insolidario”. Promueve la externalización de fronteras, por mecanismos de “solidaridad a la carta” que permiten que los Estados financien controles en terceros países en lugar de asumir responsabilidades de acogida, y por posibles obstáculos al derecho de asilo.
- Reivindicar la eliminación de la brecha salarial, los inmigrantes tienen sueldos muy inferiores en relación con los nacionales, mayor precariedad, más temporalidad y sectores con peores condiciones.
- Respecto al acceso al asilo y protección de menores inmigrantes no acompañados: mejorar la distribución territorial, garantizar derechos básicos, evitar desprotecciones.
- Contra los discursos que pueden alimentar el rechazo a inmigrantes, y es necesario promover la integración efectiva, no solo legal, sino social. Debemos luchar por una Cohesión social y luchar contra la xenofobia y discriminación.
- Reforzar el enfoque territorial de las políticas sindicales sobre migración, denunciando las barreras administrativas que limitan el acceso al empleo, la formación y los derechos laborales de las personas migrantes.
- Fortalecer la representación sindical de las personas inmigrantes mediante planes de trabajo en sectores específicos, ayuda desde las asesorías jurídicas y campañas de afiliación inclusivas.
- Luchar contra el racismo institucional y laboral, incluyendo cláusulas antidiscriminatorias en los convenios y acciones formativas en el sindicato como paso a que haya un acercamiento y compromiso.
- Endurecer las penas contra los empleadores que explotan” a personas trabajadoras migrantes e incumplen con la legislación laboral vigente.
- Impulsar la atención a las personas migrantes en las Uniones Territoriales, potenciando la creación de una red de contactos con las principales asociaciones de personas extrajeras para establecer una red bidireccional de ayuda mutua con este tipo de situaciones.

12. Discapacidad: inclusión que nos hace más fuertes

Las personas con discapacidad continúan enfrentando barreras laborales, sociales y culturales. Aunque existe normativa específica, su aplicación es irregular, y la integración en el mercado de trabajo ordinario sigue siendo baja, a menudo limitada a empleos mal remunerados o protegidos sin itinerarios reales de inclusión.

Debemos abordar la discapacidad desde una perspectiva laboral, jurídica y social, con especial atención a la inclusión, la dignidad, autonomía personal y los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad.

Las personas con discapacidad deben ser protagonistas de su vida laboral, no víctimas de un sistema excluyente.

Más de un millón de personas con discapacidad viven solas, lo que las expone a riesgos de aislamiento, insomnio y dependencia digital.

Las mujeres con discapacidad enfrentan dobles discriminaciones por género y condición, especialmente en el acceso al empleo y la salud.

La soledad no deseada, el dolor crónico y la falta de vínculos reales agravan el riesgo de suicidio en personas con discapacidad.

Por ello desde la USO proponemos:

- Conseguir que las personas con discapacidad participen plenamente en el mundo laboral, en igual-condiciones que los demás, sin discriminaciones, así como que la discapacidad esté presente en las negociaciones colectivas y los convenios como un punto específico.
- Vigilar que se cumpla la reserva legal de puestos de trabajo (por ejemplo, la cuota del 2% en empresas con más de 50 trabajadores) para personas con discapacidad, al igual que proponer aumentar esa cuota del 2% al 3%
- Formar y sensibilizar en las empresas, sindicatos, comités de empresa sobre las capacidades de las personas con discapacidad para romper prejuicios, así como que los delegados de prevención de riesgos laborales estén formados para participar en la adaptación del puesto de trabajo
- Supervisar los centros especiales de empleo para que no compitan deslealmente y para asegurar que se emplea a quienes realmente lo necesitan

13. Orgullo y respeto: derechos LGTBIQ+

España mantiene su liderazgo mundial en derechos LGTBIQ+ tras tres años de implementación de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans. Los resultados han sido positivos: según el Ministerio de Igualdad 2025, más de 15.000 personas han cambiado su documentación mediante autodeterminación, y se ha reducido significativamente la patologización de las identidades trans.

Sin embargo, persisten desafíos en el ámbito laboral. El Informe sobre Diversidad LGTBIQ+ en el Trabajo 2025 revela que el 61% de las personas LGTBIQ+ sigue ocultando su orientación sexual o identidad de género en el trabajo, una reducción

de 7 puntos respecto a 2024. Las personas trans continúan enfrentándose a las mayores barreras: su tasa de desempleo se mantiene en el 71%.

Como sindicato plural que está abierto a todas las personas trabajadoras, con absoluto respeto a sus concepciones y prácticas ideológicas, políticas, religiosas, filosóficas o culturales, USO defiende que la diversidad sexual y de género es una riqueza que debe ser protegida en todos los centros de trabajo.

Por ello, desde la USO proponemos:

- Incorporar en los 'Planes de Diversidad LGTBIQ+ 2.0' las nuevas realidades digitales, trabajo híbrido y tecnologías emergentes, yendo más allá de los enfoques tradicionales.
- Desarrollar protocolos específicos contra la violencia LGTBIfóbica digital en entornos laborales, incluyendo ciberacoso, doxxing y violencia en plataformas de trabajo colaborativo.
- Promover la formación especializada en diversidad LGTBIQ+ para toda la representación sindical, incluyendo actualización sobre nuevas identidades, lenguaje inclusivo y marcos normativos.
- Impulsar medidas específicas de apoyo al empleo para personas trans, especialmente mujeres trans racializadas, incluyendo programas de inserción laboral y seguimiento personalizado.
- Exigir la inclusión obligatoria de cláusulas anti-discriminación LGTBIQ+ en todos los convenios colectivos que negocia USO, con procedimientos específicos de denuncia y reparación.
- Promover la creación de redes de apoyo LGTBIQ+ intersectoriales, con las entidades especializadas que cuentan con asesorías jurídicas y psicológicas facilitando mediante convenios, del uso de los servicios de estas entidades.