

**RESOLUCIÓN
PROGRAMA
8º CONGRESO
USO LA RIOJA**

**NUESTRA LUCHA,
NUESTRA DIGNIDAD**



8º Congreso, Logroño 17 de octubre de 2015

SUMARIO

| | <u>Página</u> |
|--|---------------|
| I. Contexto laboral y social..... | 4 |
| La crisis en España..... | 4 |
| La crisis financiera | 4 |
| El <i>Austericidio</i> | 5 |
| La crisis laboral..... | 5 |
| La crisis social..... | 6 |
| Las reformas laborales y del sistema de pensiones | 7 |
| El fraude fiscal | 7 |
| Despilfarros con dinero público | 8 |
| Corrupción política | 8 |
| Corrupción Sindical..... | 9 |
| Crisis institucional | 9 |
| Movilizaciones sindicales y sociales contra la política de austeridad, las reformas y los recortes..... | 10 |
| Situación de la negociación colectiva..... | 12 |
| Situación de la siniestralidad laboral | 15 |
| II. Ganar el futuro: nuestras propuestas para la Cohesión Social..... | 16 |
| Educación para el porvenir | 16 |
| Sanidad universal | 17 |
| Servicios Públicos, garantía del Estado Social..... | 18 |
| Personas en desempleo | 20 |
| Defensa del sistema público de pensiones | 20 |
| Respuesta a la dependencia..... | 22 |
| Avanzar en la Igualdad | 23 |
| En defensa del Medio Ambiente | 24 |

| | |
|--|-----------|
| Por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral..... | 26 |
| Por el derecho efectivo a la vivienda..... | 27 |
| Inmigración sin marginación..... | 28 |
| Acceso al empleo de personas con discapacidad..... | 29 |
| III. Sindicalismo con nuestras señas de identidad | 30 |
| Un sindicalismo de clase con valores..... | 30 |
| Autonomía sindical, seña de identidad histórica de la USO..... | 30 |
| Por la Libertad, la Democracia y la Justicia Social | 31 |
| Por la Solidaridad..... | 31 |
| SOTERMUN, el alma solidaria de la USO..... | 32 |
| Ética para la militancia | 34 |
| IV. El Sindicato en Acción | 35 |
| La Acción Sindical | 35 |
| Por la Negociación Colectiva | 35 |
| La mejora de la Salud Laboral y la Seguridad en el Trabajo | 38 |
| Responsabilidad Social de las Empresas | 40 |
| Por un Medio Ambiente sostenible..... | 42 |
| La Acción Internacional..... | 42 |
| La Acción Social | 43 |
| La acción interna y externa a favor de la Igualdad | 43 |
| Nuestra acción por la Juventud..... | 44 |
| Acciones a favor de los mayores, pensionistas y jubilados | 45 |
| Acciones a favor de las personas inmigrantes | 46 |
| Acciones a favor de personas discapacitadas | 47 |
| La Acción en materia de Formación..... | 48 |
| Apuesta por un nuevo modelo de Formación para el Empleo | 48 |
| Por la Formación Sindical | 49 |
| La Acción en materia de Comunicación e Imagen | 51 |

| | |
|--|-----------|
| Por una comunicación más eficaz..... | 51 |
| Comunicación interna | 51 |
| Comunicación externa | 52 |
| La Acción en materia de Organización..... | 53 |
| Adaptación de estructuras a la realidad | 53 |
| Tensión afiliativa y electoral. Sindicalización de nuestras acciones | 54 |
| Solidaridad económica y austeridad financiera | 54 |
| Mejorar nuestros servicios | 55 |
| La militancia..... | 56 |
| | |
| NOTA FINAL | 57 |

I. Contexto laboral y social

La crisis en España

La Unión Sindical Obrera (USO) celebra su 8º Congreso Regional en las peores circunstancias para el mundo del trabajo en nuestro país y en nuestra región desde hace muchas décadas. El contexto laboral y social de España y en La Rioja es ciertamente deprimente. Nuestra situación es de emergencia.

A la creciente incertidumbre global sobre el comportamiento del crecimiento económico mundial, que está motivada en su origen por una profunda crisis del sistema financiero y por la ausencia de control del capitalismo por parte de los gobiernos y los poderes públicos de los Estados, se une una crisis que afecta especialmente a España, a Europa y a otros países desarrollados.

La globalización económica dirigida por actores del capital, que tienen nombres y apellidos; y son capaces de transformar la economía de libre mercado en una licencia para arruinar vidas y pueblos enteros en pro de sus beneficios; se nos ha hecho evidente a los trabajadores y trabajadoras españoles.

Otros factores añadidos, como la situación de nuestra democracia y de sus instituciones, la deconstrucción europea y la globalización económica sin Justicia Social, hacen que nuestra crisis sea fundamentalmente una crisis sistémica de muy difícil solución.

La crisis financiera

El ineficaz control interno y externo de las entidades bancarias, cuyos gestores asumieron riesgos excesivos y prácticas poco profesionales, es la principal causa de la crisis financiera en España.

El sistema financiero presentaba varios problemas, especialmente de sobredimensión, de concentración del crédito hipotecario y de dependencia de financiación exterior, agravados por la especial estructura y pésima gestión de las Cajas de Ahorro, que están concluyendo ahora su proceso de reestructuración.

Desde que estalló la crisis, los gobiernos actuaron tarde y con escasa financiación para sanear el sistema –a diferencia de otros países europeos con iguales o mayores problemas-, dando como resultado tener que rescatar por medio del Banco de España a Caja Castilla-La Mancha, Cajasur, Caja de Ahorros del Mediterráneo, Banco de Valencia y Bankia, y nacionalizar por medio del FROB a Caixa Catalunya, Novacaixa Galicia y Unnim.

Finalmente, la Unión Europea concedió una ayuda económica a los bancos españoles a través del FROB -un rescate en toda regla con aval del Estado-, con un importe de hasta 100.000 millones, para hacer frente a los activos tóxicos que acumulaban en propiedades inmobiliarias y otras inversiones y que les impedía dar crédito a las familias y empresas. Por el momento, el Gobierno sólo ha utilizado 40.000 millones del fondo de rescate.

Pese a la increíble inyección financiera de este fondo, en los cinco últimos años el crédito a las empresas se redujo a la mitad y como consecuencia de ello miles de empresas han cerrado, contribuyendo al aumento del paro.

El “austericidio”

Desde el año 2010, la política económica que aplican los gobiernos españoles es la dictada por la Troika, con un claro dejamiento de la soberanía nacional por parte de nuestro Gobierno. La misma terrible política que la aplicada a Grecia, Irlanda y Portugal para aceptar sus rescates, pero en un nivel más moderado.

Se trata de la clásica política neoliberal bajo inspiración, imposición y dictado del Gobierno de Alemania de Angela Merkel, que fija como objetivo la reducción del déficit público de forma drástica para cumplir con los criterios establecidos en el Pacto Europeo de Estabilidad y Crecimiento.

La reducción del déficit es desde ese momento en España la prioridad número uno. Se inician los recortes de gasto social, el recorte de los salarios de los empleados públicos y el incremento de los impuestos, con absoluto desprecio a los efectos que producen en forma de más recesión económica, más sacrificios para la mayoría de las personas y más desempleo; y todo ello para no lograr los objetivos ni en la contención del déficit, ni tampoco impedir el creciente aumento de la deuda pública.

En septiembre de 2011, el Art. 135 de la Constitución Española llega a modificarse por acuerdo del PSOE y del PP, a espaldas de los ciudadanos, estableciendo en ella precisamente la *regla de oro* del control del déficit presupuestario.

El importante endeudamiento de las familias por efecto de la burbuja inmobiliaria, el incremento del desempleo y el miedo a la crisis han reducido durante todo este tiempo la demanda interna que es determinante para la recuperación de nuestra economía.

El fraude fiscal y la corrupción política, que más adelante analizamos, han agravado la crisis y la credibilidad española.

El *austericidio* ha sido la política dominante en Europa hasta el año 2013, en el que algunas voces de líderes europeos han comenzado a hablar de la necesidad de un equilibrio entre la austeridad y las políticas de inversiones.

La crisis laboral

Para la Unión Sindical Obrera (USO), no estamos sólo ante una crisis de liquidez y de solvencia del sistema financiero provocado por la pérdida de valor de los activos de los bancos y de las entidades de crédito, sino también ante una crisis de la economía real que se manifiesta de manera especial en la destrucción de empleo y en una vertiginosa desaceleración de la actividad económica. Por ello, deben emprenderse reformas estructurales diferentes a las llevadas a cabo que nos preparen para una salida en positivo de la actual crisis.

Inicialmente, la disminución de la actividad económica provocó la destrucción de los empleos de trabajadores temporales y autónomos del sector de la construcción y de las empresas suministradoras. A medida que se ha extendido la crisis ha continuado afectando a los trabajadores de todos los sectores, de todas las cualificaciones

profesionales, impactando de lleno a los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido.

El desempleo ha pasado en España del 7,95% en 2007 al 20% en 2010. En el segundo trimestre de 2013, según la Encuesta de Población Activa (EPA), se alcanzó la terrible cifra del 26,26%, con cerca de 6 millones de personas. En 2007 tan solo había 1.760.000 desempleados.

El desempleo juvenil se situó en ese período, según EUROSTAT, en el 56,1% entre los menores de 25 años. Por otro lado, hay un total de 1.841.200 jóvenes menores de 29 años sin empleo.

De estas cifras, otro agravante es el de los 1.821.100 hogares que tienen todos sus miembros activos en el paro. Antes de la crisis había tan sólo 380.000 hogares en esta situación, según datos de Cáritas.

También la crisis laboral ha extremado el efecto de disgregación del mercado laboral en España. Así, hay cada vez mayores diferencias en la tasa de paro entre unas y otras Comunidades o Ciudades Autónomas: las de menor tasa están situadas en el norte y son País Vasco (17%), La Rioja (17,6%), Navarra (-14,43%); mientras que las de mayor desempleo están situadas en el sur y son Ceuta (31,8%), Andalucía (33,6%), Extremadura (30,2%) y Canarias (30,8%)

La crisis social

Como correlato del contexto económico, la Unión Sindical Obrera (USO La Rioja) celebra su 8º Congreso Regional también en un contexto social de profunda crisis. Ello ha venido motivado por no adoptarse a tiempo políticas adecuadas en el plano social al inicio de la crisis económica, cuando no por la adopción de medidas erráticas en el último lustro. No debemos caer en el error de pensar que se trata de un período pasajero y que cuando se resuelvan sus causas económicas y extingan sus consecuencias volveremos a la normalidad.

Las políticas económicas restrictivas aplicadas por los diferentes Gobiernos al dictado de la UE tienen su impacto social. Las rebajas salariales generalizadas, los recortes retributivos de los empleados públicos, el incremento de los impuestos indirectos que gravan el consumo -como es el caso del IVA-, o el incremento de la electricidad y otras muchas medidas que se suman al fuerte desempleo, han penalizado a las rentas más bajas generando el empobrecimiento generalizado de la población española.

Una dramática realidad que se ceba en el 26,2% de la población que está por debajo del umbral de pobreza (7.980 €/año), de los cuales al menos 2.200.000 personas son niños y niñas. Se han incrementado también las desigualdades del nivel de renta entre ricos y pobres, habiendo aumentado desde que comenzó la crisis en un 120% los hogares que no perciben ningún tipo de ingreso.

La desigualdad afecta también a la diferencia de pobreza entre unas y otras Comunidades Autónomas, que han llegado a duplicarse, ahondando las diferencias entre una España pobre y otra *no tanto*. Según los últimos informes, el crecimiento de pobreza más acusado lo han registrado Canarias, Comunidad Valenciana, Andalucía y Aragón, mientras que en País Vasco, La Rioja y Navarra lo han reducido. En el período 2008–2011 la tasa de pobreza se incrementó en un 8% a nivel nacional

Para la Unión Sindical Obrera (USO) no es comprensible que en este escenario se hayan inyectado miles de millones de euros para financiar a las entidades financieras y no se generen recursos para un plan contra la exclusión social y la pobreza que diese una solución digna a más de dos millones de personas que no perciben ningún tipo de subsidio.

Desde la Unión Sindical Obrera (USO) entendemos que, si bien es necesario tener un sistema financiero eficiente y ello debería notarse en que el crédito fluyese hacia las pymes y familias, el Gobierno debería invertir sus recursos, priorizando a las personas y no a las entidades financieras. Estas entidades deben asumir su cuota de responsabilidad en la desastrosa gestión del *boom* de la construcción en época de bonanza económica.

La alegría crediticia de las entidades financieras provocó que miles de ciudadanos se compraran una vivienda con un valor real ficticio mediante una hipoteca. Con el estallido de la crisis, muchas de estas personas no pudieron hacer frente a las cuotas hipotecarias y se enfrentaron a procesos de desahucios, llevando incluso a algunas al suicidio y a la disyuntiva dramática, que atrapa cada vez a más personas y familias, entre pagar la hipoteca o alimentarse y alimentar a los suyos.

Las reformas laborales y del sistema de pensiones

Los sucesivos Gobiernos, tanto del PSOE como del PP, han aprobado por el sistema de Real Decreto-ley de medidas urgentes dos reformas laborales que, entre otros efectos perversos, han precarizado el empleo y han abaratado y facilitado el despido individual y colectivo.

Con ellas, al empresariado le han dado también el poder de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de sus empleados, provocando con ello una ruptura del sistema de la negociación colectiva.

Por si fuera poco, ambos Ejecutivos han aplicado dos reducciones de las prestaciones por desempleo.

Igualmente, sendos gobiernos han aprobado dos reformas del sistema de pensiones que dificultan el acceso a la pensión contributiva, amplían la edad de la jubilación y reducen los importes de los futuros pensionistas.

En otros apartados de esta resolución se analizan los efectos de las reformas laborales y de las reformas del sistema de pensiones.

El fraude fiscal

En noviembre del 2012, un informe de la Agencia Tributaria desveló que el 71,8% del fraude fiscal lo realizan las empresas y las grandes fortunas, estimando una cantidad próxima a los 42.000 millones de euros lo no ingresado en las arcas del Estado. Sin embargo, las inspecciones de la AEAT se centran en los autónomos, profesionales liberales y trabajadores con nómina, cuyo fraude se estima en el 8%.

Según un estudio realizado por el Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa, todas las empresas del Ibex 35 tienen presencia en paraísos fiscales y solo dos han informado de que se debe a operatividad propia de su actividad,

“mientras que el resto de empresas (33) que cotizan en el IBEX 35 tienen presencia en los paraísos fiscales por motivos distintos a los operativos y comerciales”.

En marzo de 2012, el Gobierno aprobó una inédita amnistía fiscal con la que se pretendía recaudar 2.500 millones, cifra que finalmente no ha llegado ni a la mitad. La medida fue muy cuestionada por la oposición política y ha generado una notoria polémica social, especialmente al conocerse que los protagonistas de varios casos de corrupción figuran entre los acogidos a la amnistía.

El fraude fiscal es un problema global. Para dar una idea del volumen, el grupo Tax Justice Network estima que hay de 17 a 26 billones de euros refugiados en paraísos fiscales que habrían aportado 230.000 millones de euros en concepto de impuestos.

Despilfarros con dinero público

Pretender enumerar los despilfarros con dinero público realizados por los gobiernos central, autonómicos y municipales sería interminable. Pero, a modo de ejemplo, mencionamos algunas de las infraestructuras públicas fracasadas o infrautilizadas que son muy ilustrativas y que han tenido un efecto económico muy negativo: los aeropuertos de Ciudad Real y Castellón, la Caja Mágica, líneas de AVE en Castilla-La Mancha, la Ciudad de la Luz, el Centro Cultural Internacional Oscar Niemeyer, etc.

El despilfarro alcanza también a buena parte de las casi 4.000 fundaciones participadas con dinero público que existen en España. Aparte de la funcionalidad discutible de las mismas por el objeto de su labor, algunas sirven de refugio para el pago de sobresueldos y favores políticos. En ellas se encuentran numerosos casos de consejeros retribuidos sobre estructuras que carecen de personal.

Numerosos dirigentes políticos de todos los colores, actuando de forma irresponsable y temeraria, han hipotecado con estas actuaciones a varias generaciones venideras que tendrán que pagar con sus impuestos un pasado repleto de excesos visionarios y faraónicos.

Corrupción política

En noviembre de 2009, el Fiscal General del Estado reveló que se estaban tramitando 730 causas contra cargos públicos por corrupción. Del PSOE, 264; del PP, 200; CC, 43; CiU, 30; Partido Andalucista, 24; IU, 20; el GIL, 17; Unió Mallorquina, 7; Esquerra Republicana de Catalunya, 5; Bloque Nacionalista Gallego, 3 y PNV, 3.

En las elecciones municipales de mayo de 2011, se presentaron más de cien candidatos imputados en diversas causas.

En enero de 2013 estaban imputados más de trescientos políticos. La publicación en la prensa (*El País* y *El Mundo*) de varios casos de corrupción provocó manifestaciones y acampadas en Madrid y Barcelona.

En el Índice de Percepción de la Corrupción de 2012 que realiza la ONG Transparencia Internacional, España está situada en el puesto número 13 de la Unión Europea y es uno de los pocos países que no tiene todavía una ley de transparencia – junto a Luxemburgo y Chipre-. En enero de 2013, España se sitúa en el puesto 19 del ranking mundial, detrás de Uganda.

Corrupción Sindical

La profunda crisis económica, política, social y ética está causando un desprestigio profundo del sindicalismo español, consecuencia de los reiterados e innumerables casos de corrupción sindical que tienen su máximo exponente pero no único en los ERES de Andalucía, lo que de confirmarse administrativa y judicialmente supondría un delito continuado e inaceptable.

La USO proclama y reclama la necesidad de una regeneración democrática del sindicalismo basada en una transparente gestión económica y financiera sustentada en la honestidad y en el respeto escrupuloso de la legalidad, siendo más necesario ahora que nunca la autofinanciación del sindicato por las cuotas de sus afiliados.

Crisis institucional

El deterioro social como consecuencia de las medidas que se están aplicando para combatir la crisis económica, está provocando un gran descontento de la ciudadanía que se hace patente con movilizaciones masivas en las calles y en la opinión que recogen las encuestas del CIS. Es preocupante que la encuesta realizada en marzo de 2013, mostrara un incremento notable del descrédito de la clase política y pesimismo sobre la economía, señalando que la corrupción es la principal preocupación de los españoles después del paro.

Del mismo modo preocupa que en la encuesta del mes de abril de 2013, irrumpiera por primera vez entre las preocupaciones de los españoles, la situación de la Monarquía, contribuyendo a la percepción de ver a las instituciones como un problema. Todo esto, unido a otros factores, consolida la idea de que estamos ante una crisis institucional de nuestro sistema democrático.

Desde hace varios años asistimos a una pérdida de credibilidad de los ciudadanos en los partidos políticos y organizaciones sindicales que desacredita y salpica, sin merecerlo, al resto de centrales sindicales. Esto es debido a un bipartidismo y bisindicalismo que ha provocado una desmotivación social debido a un total “desarme ideológico” que elimina de “facto” la participación social, excluyendo a una parte del movimiento sindical de muchas de esas movilizaciones y que por tanto no refleja la pluralidad política y sindical real de nuestra sociedad.

Este bipartidismo es incapaz de buscar acuerdos de estado para hacer frente a los efectos de la crisis en temas como el empleo, la sanidad, la justicia, la educación, etc., y de poner las bases para un cambio hacia una economía de crecimiento sostenible y diversificada.

La pérdida de credibilidad viene agravada por las divisiones internas en los partidos políticos y por los numerosos casos de corrupción especialmente de políticos y banqueros, en una sociedad en la que millones de personas pierden el empleo, la vivienda, la protección social y se ven abocadas a la pobreza y a la exclusión social.

Movilizaciones sindicales y sociales contra la política de austeridad, las reformas y los recortes

Los más de cuatro años transcurridos desde la celebración del 7º Congreso Regional de USO en 2010 han estado marcados por la movilización constante en el ámbito estatal, territorial y sectorial, convirtiendo España en un hervidero de protestas laborales y sociales.

USO ha mantenido y desarrollado una activa y constante movilización, confrontando la demolición de la arquitectura del derecho laboral que surgió de la transición, el ataque a la negociación colectiva y a los derechos laborales y sindicales, el empobrecimiento de los asalariados y pensionistas, la indiferencia ante los más de seis millones de parados, la reducción de prestaciones por desempleo, el deterioro de la sanidad y educación, el abandono de personas dependientes y a quienes las atienden, la imposición de una política fiscal injusta, la obsesión por el déficit olvidando la prioridad del empleo, abandono de la inversión en investigación, ciencia y cultura, y la persecución enfermiza a los sindicatos y a los colectivos organizados de representación ciudadana.

USO ha promovido, durante este período entre Congresos, cientos de movilizaciones contra las políticas de los dos Gobiernos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, alternando la unidad de acción con las acciones propias. Asimismo, ha sido convocante de las tres huelgas generales, dos en solitario - 29S en 2010 y 29M en 2012 - y una, el 14N en 2012, por primera vez en el marco de unidad de acción dentro de la Cumbre Social.

Desde USO se han hecho llamamientos en varias ocasiones a los sindicatos mayoritarios para que liderasen un frente sindical unitario ante las políticas de ajuste y los recortes de derechos sociales que inició el gobierno socialista, tras negar en reiteradas ocasiones la situación de crisis económica en la que estaba inmerso el país. A pesar de lo infructuoso de dicho llamamiento, USO, aprobó una resolución de *“Llamamiento a la Huelga General”*, iniciando acciones que se vieron incrementadas con la aprobación de la Reforma Laboral como la gran manifestación *“Más empleo, contra los recortes de derechos laborales y prestaciones sociales”*, en julio de 2010.

La Huelga del 29 de septiembre de 2010, mal programada y realizada a destiempo en un entorno de fracaso de la concertación social, con un ambiente político y mediático contrario a la misma, reflejó la desunión del movimiento sindical y la falta de movilización ciudadana. Desde USO se emplazó a CCOO y UGT a reflexionar sobre el modelo de diálogo social y sobre la necesidad de la cohesión del movimiento sindical.

Durante 2011 se incrementaron las movilizaciones laborales por el empeoramiento de las condiciones económicas y el aumento de la destrucción de empleo, ante la pasividad y complicidad de los sindicatos mayoritarios frente a un nuevo ataque al estado del bienestar y a los derechos de la ciudadanía como fue la aprobación de la Reforma de las Pensiones. USO llevó a cabo una hoja de ruta promoviendo movilizaciones desde la firma del ASE, en febrero, hasta la aprobación de la ley el 1 de agosto, para ello, desde USO se convocó a otras fuerzas sindicales para hacer un frente conjunto ante esta reforma, que se vio culminado en la manifestación que con el lema *“Contra el pensionazo y los recortes sociales”* tuvo lugar el 29 de junio.

Tras la convocatoria de elecciones anticipadas y la llegada al gobierno, con mayoría absoluta, del Partido Popular, la escalada de medidas de ajuste y recorte en todos los niveles y sectores fue en aumento. La aprobación mediante Real Decreto-ley de la Reforma Laboral, en febrero de 2012, provocó la convocatoria de la huelga general del 29 de marzo. USO, como tercera confederación sindical, convocó de manera propia y diferenciada a la de los sindicatos mayoritarios, tras volver a hacer un llamamiento a la unidad de acción sindical. Esta huelga, al igual que todas las movilizaciones convocadas durante estos dos últimos años, tuvo totalmente en contra a los medios de comunicación, sectores económicos y algunos sectores sociales.

En esta convocatoria de huelga se inició una tendencia que se hizo más notoria en el 14N de 2012. El seguimiento de la jornada de huelga fue importante pero la asistencia a las manifestaciones resultó masiva, lo que evidencia por un lado el apoyo social a la convocatoria y, por otro, el miedo a ejercer el derecho de huelga.

USO continuó realizando acciones propias contra las agresiones del Gobierno al Estado Social, los servicios públicos y los derechos laborales, así como movilizaciones y huelgas sectoriales. Hasta que el 19 de julio de 2012 se decide convocar conjuntamente con CC.OO., UGT y otras organizaciones sindicales y sociales, manifestaciones descentralizadas a nivel estatal contra los recortes que tuvieron una respuesta masiva de la ciudadanía. USO también propone iniciativas para incluir a los movimientos sociales.

A partir de esta gran movilización -y debido al agudizamiento de las políticas de recorte del gobierno, incumplimiento sistemático de su programa electoral, la deriva económica que estaba tomando el país y la sistemática destrucción de empleo fruto de una demoledora Reforma Laboral-, USO decide participar en la creación de la Cumbre Social, que se realiza el 25 de julio de 2012, con la finalidad de constituir una unidad de acción de sindicatos, organizaciones, asociaciones y colectivos de perfil diverso en defensa de los derechos y del modelo de país que el Gobierno está deshaciendo.

Como integrantes activos de la Cumbre Social, la USO impulsa también la iniciativa "*Exigimos un Referéndum*" y se convocan multitud de movilizaciones en las Comunidades Autónomas o centralizadas como la Marcha a Madrid del 15 de septiembre de 2012, con el horizonte de la convocatoria de la huelga general.

La Huelga General del 14 de noviembre de 2012 tuvo varias características diferenciadoras respecto a otras jornadas de huelga: USO convocó de manera conjunta con CC.OO. UGT, CGT y la Confederación Intersindical, se hizo en el marco de una jornada de movilización convocada por la CES -coincidiendo con convocatorias de huelga de otros países europeos- y fue respaldada y apoyada por multitud de organizaciones sociales.

Como respuesta a los continuos ataques a los derechos laborales y sociales, además de la Cumbre Social, a lo largo de 2012 se han creado varias plataformas unitarias de carácter sectorial como la de las Empleadas y Empleados Públicos o la promovida como respuesta a una medida legislativa concreta como fue la *Plataforma Justicia para Todos* que surgió ante la Ley de Tasa Judiciales.

Las políticas europeas, nacionales y de ámbito de comunidad autónoma han generado una respuesta de prácticamente todos los colectivos: sanidad, educación, industria, servicios sociales, transporte, minería, servicios, etc. Con ello se rompe en parte con el

período de desmovilización de los años de bonanza económica, en el que el efecto del sindicalismo mayoritario institucionalizado conllevó un gran desprestigio social del movimiento sindical.

Junto a ellas, han sido y son también numerosas las movilizaciones de carácter sectorial que se han venido realizando ante las acometidas de recortes en salarios, empleo y condiciones laborales, ya sea en empresas y sectores privados, o en las diversas Administraciones y empresas públicas. Unas movilizaciones que se prevé tengan continuidad, ante la negativa a rectificar las causas que las provocan, ya sean en la sanidad, la enseñanza, los desahucios, las tasas judiciales, la dependencia, la negociación colectiva, el empleo o las condiciones laborales y salariales.

La deriva constante hacia políticas de recorte de derechos laborales y sociales ha conllevado un incremento de la reivindicación laboral y sindical, pero también ha supuesto un despertar de la movilización ciudadana. El 15-M tuvo una capacidad movilizadora tan espontánea como masiva que se fue extendiendo a otras ciudades en España y a nivel mundial. Este movimiento aglutinaba a diferentes plataformas de estudiantes, movimientos sociales y ciudadanos y ciudadanas desencantados con la situación económica, política y social.

Otra consecuencia del 15-M ha sido la reorganización y apoyo social de plataformas sociales ya existentes y otras de nueva creación al amparo de las diferentes medidas legislativas de recorte de derechos o el aumento de las desigualdades y situaciones de exclusión social. Una de las plataformas más activas y con mayor repercusión ha sido la de los Afectados por las Hipotecas (PAH), que ha alcanzado gran notoriedad y apoyo de un segmento muy importante de la ciudadanía.

Situación de la Negociación Colectiva

Es preciso recordar que la Negociación Colectiva en nuestro país, había perdido vigor y participación como consecuencia del modelo vertical sindical-patronal aplicado que ha conseguido alejar las reivindicaciones reales de los trabajadores y trabajadoras del control de las organizaciones sindicales.

Como consecuencia de la crisis económica, los diferentes gobiernos han aprobado reformas laborales que han mermado los derechos individuales y colectivos del conjunto de las trabajadoras y trabajadores.

Los sucesivos AENC, apostando reiteradamente por la moderación salarial en décadas de fuerte crecimiento económico, han resultado un total fracaso en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, pérdida del poder adquisitivo de las rentas del trabajo y, lo más grave, el espectacular incremento de la precariedad laboral que finalmente con la llegada de la crisis se ha traducido en un nivel de paro absolutamente intolerable e inaceptable por representar la mayor lacra económica y social, que pone en cuestión la viabilidad futura del modelo de protección social que desde la USO defendemos; desempleo contra el que debemos luchar sin descanso hasta alcanzar la tasa técnica del pleno empleo.

Las reformas laborales impuestas entre 2010 y 2012, junto al II y III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), firmado entre CC.OO. UGT, CEOE-CEPYME -este último acuerdo fue la antesala de la última reforma laboral-, han sido

devastadoras en cuanto al equilibrio de las relaciones laborales y para la negociación colectiva.

La negociación colectiva se ha convertido finalmente en un instrumento para rebajar los salarios de forma injusta e insolidaria, aplicando la misma medida para empresas con beneficios y con pérdidas.

Las reformas laborales han supuesto un brutal recorte de la indemnización por despido, facilitan el despido procedente por causas objetivas, abren el despido procedente por causas objetivas en las Administraciones públicas, instauran los ERE's Express, consolidan y amplían los recortes del II AENC, favorecen un nuevo contrato eventual absolutamente precario con un año de prueba y puede ser objeto de despido sin indemnización.

La última Reforma Laboral del año 2012 culmina y generaliza el proceso de abaratamiento del despido iniciado en 1997 con la creación del contrato para fomento del empleo que estableció una indemnización de 33 días y un máximo de 24 mensualidades para los despidos improcedentes. Con esta reforma desaparece la indemnización de 45 días y 42 mensualidades para los contratos que se celebren desde su entrada en vigor.

La ultra-actividad queda limitada de forma que los convenios sólo seguirán vigentes 12 meses tras su caducidad, salvo pacto de las partes, lo que provoca dejar sin convenio colectivo a los trabajadores de la empresa o sector una vez venza el plazo. Ello está consolidando la rebaja de las condiciones laborales para poder alcanzar un acuerdo de nuevo convenio.

La Reforma Laboral diluye la fuerza vinculante de los convenios colectivos a través de la ya mencionada limitación de la ultraactividad, incluyendo la posibilidad de revisión de los mismos durante su vigencia y, por último, a través de la inaplicación de cláusulas del convenio. Se facilita el descuelgue sobre todo si la causa es económica; en este caso basta con que se alegue bajada de ventas o ingresos durante dos trimestres consecutivos. También se amplían las materias de las que la empresa o patronal se puede descolgar: jornada de trabajo, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la SS.

Tras el análisis del "Acuerdo sobre ultraactividad de los convenios colectivos", firmado por la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC), UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME, desde la USO llegamos a la conclusión de que lo que han tratado de hacer los agentes sociales es parchear la situación generada por la reforma laboral y, por lo tanto, la situación de incertidumbre acecha a millones de trabajadores en España.

Así pues, lo que se creía que podía ser un pacto que pusiese en entredicho lo impuesto en la Reforma Laboral, retando al Gobierno y resaltando la autonomía de las partes en la negociación colectiva, se queda en una decepción con mayúsculas que para nada resuelve los desmanes creados.

Desde USO seguimos exigiendo al Gobierno que dé marcha atrás a esta medida desreguladora que dinamita la negociación colectiva y que está generando inseguridad jurídica y pérdida de derechos a millones de trabajadores y trabajadoras.

Esta Reforma Laboral no contempla el modelo de Negociación Colectiva que defiende la USO de complementariedad de ámbitos y de reconocimiento del convenio sectorial como derecho mínimo necesario que debe destacar por tener unos criterios de trabajo desde nuestra acción sindical para tener presencia en los órganos denominados Comisiones Paritarias o Intercentros.

Para la USO, desde la entrada en vigor de la Reforma, la rebaja de los salarios junto a la moderación salarial de los años precedentes plasmada en los AENC, ha demostrado que está generando empobrecimiento de las rentas del trabajo, incidiendo negativamente en el consumo y provocando la caída de la demanda interna y, como consecuencia, el incremento del desempleo.

En 2014, se ha producido una incipiente creación de empleo -de corta duración, a tiempo parcial, en permanente rotación y con salarios muy bajos- que ha frenado en cierto modo la sangría de destrucción del empleo que veníamos padeciendo, pero este hecho no ha sido consecuencia directa de los principios motivadores de la Reforma Laboral sino de la mejora, aunque tímida, de la economía española.

En lo que respecta a los convenios firmados y revisados, en 2014 se ha producido un descenso en comparación del repunte producido en 2013 en el que se firmaron 758 convenios más que en 2012 y 892 más que en 2011. El aumento de 2013 se debió, entre otros factores, a la nueva regulación de la ultraactividad y al surgimiento de nuevas unidades de negociación, sobre todo de ámbito de empresa, en 2013 se alcanzó la cifra de 372 nuevas unidades de negociación, un 42% más que en 2011 y un 27,7% más que en 2012. En 2014, se ha producido una reducción de 44,2% de convenios firmados y revisados con respecto a 2013, se han creado 453 nuevas unidades de negociación, de las cuales 430 son Convenios de Empresa y las 23 restantes a ámbitos superior a la empresa. Estos datos reflejan un efecto claro de la reforma laboral que hace primar el Convenio de Empresa frente al sectorial.

El panorama de la negociación colectiva en 2015 va estar marcado por la sentencia, a partir de una demanda de USO, del Tribunal Supremo del 22 de diciembre sobre la ultraactividad de los convenios y la firma del III Acuerdo de Negociación Colectiva por parte de CEOE---CEPYME, CCOO y UGT.

Sentencia histórica, ya que asegura las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras después de que su convenio decaiga, a pesar de que puede plantear graves consecuencias para los trabajadores de nueva contratación, por lo que nos veremos obligados a pelear en los centros de trabajo y tribunales esta nueva situación.

La Unión Sindical Obrera, desde su posición de sindicato independiente y autónomo, realiza y realizará un continuo debate y análisis crítico en sus órganos sobre la estrategia de la organización ante las convocatorias en unidad de acción de la Cumbre Social y de otras plataformas con diferentes organizaciones.

Situación de la siniestralidad laboral

Desde USO valoramos positivamente el descenso de la siniestralidad laboral en los últimos años, aunque a pesar de ello continuamos encabezando los índices de siniestralidad a nivel europeo. Todavía dos personas fallecen al día en España a causa de un accidente laboral. Queremos denunciar la falta de debate social y mediático que estas terribles cifras deberían provocar.

Entendemos que las causas de esta tendencia no se encuentran en el aumento de la inversión en seguridad y salud laboral, ni en la integración de la prevención en la gestión empresarial. Teniendo en cuenta el aumento del desempleo desde que comenzó la crisis, desde el 8,26% de 2007 al 27% de 2013, y que uno de los sectores más castigados por la destrucción de empleo ha sido el de la construcción -como se sabe, es de los colectivos con mayores tasas de siniestralidad-, desde USO consideramos estos factores como los principales a la hora de explicar las razones del descenso de las cifras de siniestralidad laboral.

En este marco de crisis económica, de destrucción de empleo, precariedad e inestabilidad laboral y de recortes sociales, desde la USO hemos venido denunciando la disminución de la inversión en medidas en prevención de riesgos. Queremos volver a denunciar la visión cortoplacista de la omisión de la prevención de riesgos porque siempre serán más terribles los costos humanos que los económicos.

En USO llevamos percibiendo desde 2007 un aumento en los datos de enfermedad profesional y accidente de trabajo sin baja. Esta tendencia es muy significativa y preocupante, ya que nos hace intuir la gravedad de la situación con las dolencias que son consideradas como no profesionales. Asimismo, es alarmante la infradeclaración de las enfermedades profesionales.

Desde USO entendemos que al facilitarse el despido objetivo con la aprobación de la Reforma Laboral, así como los recortes en Incapacidad Temporal para la función pública, se ha dado una nueva vuelta de tuerca al proceso de criminalización del derecho a la IT y, en especial, a la que se produce por contingencias comunes. El miedo a ser despedidos en una situación de crisis y precariedad laboral conlleva que cada vez más trabajadores y trabajadoras acudan enfermos a su puesto de trabajo. Esta situación es una bomba de relojería que va a provocar, a medio y largo plazo, un aumento de los accidentes de trabajo, una merma en la calidad de vida e importantes consecuencias en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El aumento de los despidos colectivos tras la aprobación de la Reforma Laboral ha supuesto un empeoramiento de las condiciones laborales y un aumento de la carga de trabajo, así como facilitar los procesos de modificación sustancial que alargan jornadas y reducen tiempos de descanso. En este contexto, los riesgos psicosociales y los trastornos músculo esqueléticos pueden convertirse en una verdadera epidemia.

Continuando con la tendencia del Gobierno anterior, el actual Gobierno Popular, cada vez está dotando de más competencias a las Mutuas en el control de la IT profesional y común, vaciando de contenido las funciones del Servicio Nacional de Salud y mermando las garantías y derechos de los trabajadores y trabajadoras. Es preocupante la clasificación de contingencias que realizan las Mutuas no reconociendo las dolencias de origen laboral y calificándolas como comunes, además de reducir los

tiempos de convalecencia y baja con lo que se aumenta la presión sobre los trabajadores.

La última muestra de esa cesión de competencias a las Mutuas y de convivencia de estas con la Seguridad Social es el Borrador del Proyecto de Real Decreto regulador de la Incapacidad Transitoria, donde el Gobierno da mayor poder a las Mutuas sobre la calificación de las contingencias, propuestas de alta y reconocimientos, dando unos plazos abusivos a los trabajadores y trabajadores convalecientes para que hagan valer sus derechos.

II. Ganar el futuro: nuestras propuestas para la Cohesión Social

Educación para el porvenir

Conforme a la Constitución Española, la USO considera la educación como un derecho de la persona, dirigida a su desarrollo integral, con pleno respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales. Defendemos el derecho universal y gratuito a la educación como elemento estratégico para nuestra sociedad, garante de equidad, de igualdad de oportunidades, de convivencia democrática e integración social, contraria a cualquier tipo de discriminación y potenciadora de la investigación hacia un modelo productivo sostenible.

El gasto educativo en La Rioja ha experimentado un descenso del 10% en los últimos 4 años. La USO rechaza frontalmente los recortes de estos últimos años en materia de educación a nivel estatal y autonómico por ser éstos antisociales, repercutir muy negativamente en los intereses y condiciones de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública y concertada, mermar aún más si cabe la calidad del sistema educativo, así como aumento de la jornada laboral, aumento de ratio de alumnos por clase, eliminación y reducción de becas educativas y de libros y transporte escolar, subida del IVA del 4% al 21% del material escolar, repago en la Formación Profesional, desaparición, reducción o eliminación de programas de educación compensatoria para alumnos con dificultades etc.

La USO reivindica a su vez:

- Que se dé prioridad presupuestaria a la educación, recuperando los niveles de gasto en educación en relación al PIB equivalentes a los países de nuestro entorno de la OCDE. Estamos convencidos de que el presupuesto en educación es siempre una inversión esencial para garantizar un futuro mejor a cualquier sociedad, y como tal inversión debe ser considerada.
- En su visión de la educación como un servicio esencial, de interés y justicia social, la USO apuesta por un sistema educativo eficiente, de calidad, con complementariedad entre lo público y lo privado sostenido con fondos públicos y con oferta educativa suficiente, equilibrada y respetuosa con el pluralismo. Para ello demandamos un aumento de la inversión educativa en España y una legislación en materia educativa que garantice a largo plazo los medios humanos, materiales y servicios necesarios, que corrija las desigualdades territoriales y

garantice la atención a la diversidad, que financie la cobertura gratuita de plazas escolares desde la Educación Infantil hasta el Bachillerato, que capacite al alumnado para un posterior desempeño de una profesión o el acceso a los estudios superiores sin impedimento alguno por condición social o económica, impulsando el desarrollo de la Formación Profesional en la línea de los objetivos definidos en la Estrategia de Europa 2020 y una inversión en I+D+i equiparable a la media europea. Todo ello en un continuo diagnóstico y evaluación del sistema educativo alejado de prejuicios ideológicos, políticos o partidistas.

- La educación no puede seguir siendo materia controvertida y continuamente politizada. La reivindicación de un gran pacto estatal en materia educativa lleva muchos años demandándose por parte de la comunidad educativa en su conjunto y por todos los agentes sociales. La USO reclama a las Administraciones que es imprescindible, hoy más que nunca, que la educación quede fuera de los cambios de gobierno y de los vaivenes políticos, proponiendo un Pacto Social y Político por la Educación que garantice, con una implantación progresiva, la estabilidad de la normativa durante un prolongado periodo de tiempo, que cuente con un amplio consenso de la comunidad educativa y de los agentes sociales, y que permita una evaluación sosegada y despolitizada sobre su desarrollo y sus resultados.
- En ningún caso el Sistema Educativo debe ser instrumento de selección social por lo que debe garantizar universalmente unos medios formativos sustancialmente iguales, priorizando las necesidades educativas de los sectores más desfavorecidos, diseñando un nuevo modelo de becas integral que contemple nuevas modalidades y que actualice los umbrales de renta, y favorezca la flexibilidad, la movilidad y el aprendizaje de idiomas.
- Igualmente deben de eliminarse las barreras geográficas y físicas, atender a la realidad multicultural y a las distintas necesidades educativas del alumnado.
- Garantizar el transporte escolar en igualdad de condiciones en ambas redes.
- Es necesario, por último, para la consecución de una verdadera calidad del Sistema Educativo potenciar un sistema de formación docente más exigente, completo y ajustado a la evolución natural y necesidades de la sociedad, adaptando la formación y competencia de los actuales y futuros profesionales a las demandas educativas de los nuevos retos de la sociedad del siglo XXI .

Sanidad universal

Desde la USO reconocemos y reivindicamos el derecho de toda la ciudadanía a una sanidad pública o concertada gratuita, universal y de calidad, homogénea en su cobertura en todas las Comunidades Autónomas. Este derecho que figura en la Constitución Española, no es sólo un derecho de la ciudadanía sino también una obligación de todos los poderes públicos.

Nuestro Sistema Nacional de Salud, a pesar de estar presupuestariamente por debajo de la media europea, ha sufrido un retroceso considerable. El Real Decreto-ley 16/2012, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud, ha mermado un modelo sanitario que gozaba de cierto reconocimiento

llevándose por delante también a muchos profesionales de la salud o lesionando gravemente sus intereses y condiciones laborales.

En defensa de una Sanidad Universal manifestamos:

- La USO se muestra contraria a iniciativas políticas como son el repago farmacéutico y de transporte en ambulancias, la supresión de servicios específicos y de algunas coberturas quirúrgicas, las restricciones o retiradas de financiación de un gran número de fármacos sin considerar el nivel de renta, los costes administrativos a cargo del ciudadano por tramitación de la tarjeta sanitaria, el cierre de hospitales y centros de salud especialmente en zonas rurales que contaban con suficiente demanda, los despidos de personal médico o auxiliar y recortes salariales progresivos a los trabajadores y trabajadoras, privatizaciones injustificadas de la gestión de centros públicos, recortes en programas de prevención y educación en la salud, etc.
- Desde la concepción del ser humano y su dignidad que la USO proclama, rechazamos con especial virulencia la eliminación de la cobertura sanitaria a inmigrantes en situación irregular y defendemos la objeción de conciencia de los profesionales de la salud ante esta o cualquier iniciativa discriminatoria e injusta.
- Los nuevos modelos de gestión de algunos hospitales y centros de salud, los concertos con entidades privadas para determinadas coberturas o proveedoras de prestaciones sanitarias, deben llevar consigo rigurosos mecanismos de control y evaluación por parte de las Administraciones. Como principio, la USO reivindica la titularidad y gestión pública del Sistema Nacional de Salud.
- La USO exige una profunda evaluación del sistema en su conjunto y un nuevo diseño de financiación, con propuestas y alternativas eficaces y económicamente sostenibles, con una optimización de la gestión y de los recursos, con una dimensión de la sanidad transversal que se manifieste en políticas sociales y laborales.
- Exigimos finalmente que la sanidad pública sea más efectiva y que se lleve un control estricto en listas de espera quirúrgica, plazas de asistencia hospitalaria, aglomeración en servicios de urgencias, inmediatez de pruebas diagnósticas, y que optimice la coordinación con los servicios de atención social.

Servicios Públicos, garantía del Estado Social

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

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

Por ello, USO defiende:

- Ha de ser imperativo para las distintas Administraciones la garantía de igualdad de acceso y la calidad de los Servicios Públicos esenciales y no puede en modo alguno estar condicionada por aspectos puramente económicos. El desmantelamiento, privatización o minoración de estos supone un ataque al modelo de sociedad que la USO defiende.
- La USO demanda una racionalización social de los Servicios Públicos, aumentando la calidad de los mismos, garantizando su financiación y sostenibilidad, optimizando los recursos, mejorando la gestión con mecanismos eficaces de control y fiscalización, estableciendo coordinaciones solidarias y eliminando duplicidades ineficaces entre Administraciones no necesariamente competencialmente centralizadoras.
- Los Servicios Públicos a cargo de la Administración autonómica o local, destinados a cubrir los derechos básicos del conjunto de la ciudadanía, deben tener un carácter permanente y uniforme, apostando por el empleo público, sin menoscabo de otros modelos que social y administrativamente pueden ser de interés general. A este respecto USO reivindica el reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos, incluyendo los pertenecientes a gestión privada, y su valor como garantes de un óptimo servicio a la ciudadanía.
- Exigir a las Administraciones Públicas que en la contratación de obras o servicios mediante concurso público, se contemple en los pliegos de condiciones y cláusulas técnicas, unos requisitos mínimos por parte de las empresas que opten al concurso en los siguientes términos: cumplimiento de las cláusulas de subrogación del convenio del Sector y en su defecto la subrogación de los trabajadores; estar al corriente de pago de los trabajadores de su empresa, Seguridad Social y Hacienda exigiendo igualmente que cuando se valore una licitación, el precio ofertado no determine el baremo principal para la adjudicación del servicio; limitar la contratación de empresas de otros países que operen bajo condiciones laborales inferiores a las de nuestro país y, en todo caso, a los trabajadores y trabajadoras afectados se les apliquen las condiciones más beneficiosas.
- Desde USO solicitamos una legislación transversal de compromiso social que garantice unos Servicios Públicos universales en materia educativa, sanitaria, de Administración de Justicia, servicios sociales, política de infraestructuras y transporte, vivienda, dependencia, protección a la familia y consumo.
- La USO La Rioja, sin condicionar o comprometer su estrategia sindical, y en consonancia con nuestros principios y valores, no debe permanecer inconexa a los movimientos sociales de diversa y plural participación ciudadana, ni a distintas iniciativas que desde la sociedad civil se puedan ejecutar en la defensa a los ataques hacia nuestros Servicios Públicos universales, de calidad y gratuitos. Se trata de un ejercicio de responsabilidad social y coherencia ideológica participar, colaborar y manifestar nuestro apoyo y solidaridad.

Personas en desempleo

Para la USO La Rioja los más de 11.400 trabajadores que no perciben ingresos deben ser la prioridad de las políticas del Gobierno autonómico. Si bien el trabajo es una fuente básica de los ingresos de las personas necesaria para la subsistencia, también es un mecanismo integrador y de realización personal. Por esto, la carencia o la precariedad del empleo tienen efectos sobre las personas que van más allá de una cuestión meramente económica.

El 8º Congreso Regional de USO La Rioja reclama:

- Es imprescindible mejorar y fomentar las políticas activas de empleo para que los Servicios Públicos de Empleo cumplan sus funciones y sean útiles para guiar, orientar, seguir y evaluar a las personas en desempleo, con el fin de disminuir los procesos de exclusión laboral, actuando contra las causas del mismo y la precariedad laboral, y a su vez trabajando con las personas desempleadas o en situaciones laborales precarias, ofreciéndoles atención directa e integrada que amplíe su nivel de empleabilidad y adquieran una mejor posición con respecto al mercado de trabajo.
- Es necesaria una formación de los desempleados adecuada y actualizada a las necesidades de las empresas que permita la reincorporación al mercado laboral de los trabajadores y trabajadoras parados de larga duración.
- Desde la USO demandamos un plan de actuaciones de las Administraciones central y Autonómicas para combatir el desempleo de larga duración. Asimismo deben combatirse las desigualdades, la pobreza y la exclusión social, más en momentos tan necesarios y en muchos casos tan dramáticos como los actuales para atender el drama del más de 1,9 millones de hogares con todos sus miembros en desempleo de ellos 8.500 pertenecen a La Rioja.

La USO, apuesta para estos casos de largo desempleo por el establecimiento en todos los países de la Unión Europea de una Renta Social Mínima de carácter permanente.

Defensa del Sistema Público de Pensiones.

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

- La defensa a ultranza de nuestro Sistema Público de Pensiones, de su mejora, su viabilidad y su extensión universal. Un sistema que garantice, unas pensiones dignas y unas prestaciones sociales solidarias y suficientes.
- Por ello la USO reitera su posición de defensa del Sistema tan constantemente amenazado y agredido, así como de oposición frontal a las tentativas de recortes y de privatización que pudieran quebrantar los supuestos máximos de equidad y redistribución social, así como el mantenimiento de la Caja Única de la Seguridad Social.

- La defensa de un Régimen de Pensiones Públicas basado en los principios de Solidaridad, Reparto y Universalidad, con expreso rechazo a la imposición de Planes de Pensiones Privados que detraen, sin consentimiento de los empleados y empleadas, de su nóminas las aportaciones a ellos como salario diferido y que suponen una auténtica sangría de ingresos públicos y perjudican seriamente al Sistema Público de Pensiones, que tendrá menos ingresos y menos recursos económicos para garantizar las prestaciones.
- Rechazar expresamente la obligación de suscribir Fondos de Pensiones en las Administraciones Públicas bajo la coacción de perder el trabajador el importe de la aportación presupuestaria.
- La garantía de las Pensiones a medio y largo plazo está vinculada al futuro del Empleo. Es por ello que, en las actuales circunstancias de alto desempleo y precariedad laboral, rechazamos futuros recortes de las pensiones basados en la ampliación de los períodos mínimos de cotización.

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

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

La USO defiende un sistema público de protección social basado en:

- Mantener los 65 años como edad legal de jubilación con derecho al 100% de la pensión como medida para combatir el desempleo, vinculando este proceso al rejuvenecimiento de las plantillas, a la no amortización de puestos de trabajo y siempre desde el principio de la voluntariedad, incentivando la prolongación de la vida laboral para hacer coincidir la edad legal con la edad real a la que se está produciendo la jubilación.
- Preservar la garantía por Ley del mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas.
- Incrementar las dotaciones al Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Los excedentes de la Seguridad Social deben ir a la dotación del Fondo de Reserva, no pudiéndose aplicarse a otros fines mediante la creación de una Ley que lo prohíba.
- Mantener el periodo de cálculo en los 15 años, siendo estos los períodos de máxima cotización.
- Defender la jubilación anticipada para todos los trabajadores y trabajadoras, con carácter voluntario, desde los 61 años.
- Mantener y mejorar los actuales regímenes especiales que permitan anticipar la edad de jubilación en determinadas profesiones.
- Mantener el acceso a la jubilación parcial para los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos con anterioridad a la Ley 27/2011, prorrogando el Decreto

que regula la excepcionalidad de la jubilación parcial más allá del 31 de diciembre de 2018, respetando la autonomía de las partes a través de la negociación colectiva.

- Dignificar las pensiones mínimas equiparándolas al Salario Mínimo Interprofesional.
- Limitar el uso abusivo de los ERES y de las prejubilaciones.
- Eliminar los topes máximos de cotización manteniendo una pensión máxima.
- Reconocer a las mujeres su aportación al sistema de Seguridad Social. Para ello es preciso impulsar los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización, atendiendo a la importancia de la natalidad para el sostenimiento del sistema de pensiones en el futuro.
- Mejorar la cotización de los contratos a tiempo parcial y de fijos discontinuos.
- Que la inclusión del colectivo de empleadas de hogar en el régimen general, se equipare efectivamente al resto de colectivo que integran dicho régimen.

Respuesta a la Dependencia

Esta Ley que se presentó como el “cuarto pilar del Estado del Bienestar” no ha sido desarrollada de manera eficiente para dar respuesta a los diversos supuestos que en ella se enuncian.

Los errores de previsión contenidos en la Ley de Dependencia y la continuada falta de financiación a la misma están provocando que la atención a estas personas se haya relegado a la mínima expresión. Se trata de una Ley que hace aguas entre un baile de confusas cifras sobre el número total de dependientes y la falta de plazas y recursos económicos para atenderles.

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

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

La crisis económica y los recortes aparejados a ella han hecho que no se pongan los recursos necesarios para hacer efectivo este derecho que emana de la Ley. Esto hará que su teórica implantación en 2015 no se materialice. Por ello, la USO demanda del conjunto de Administraciones que consideren a las personas dependientes, a su atención y promoción, una necesidad que deben atender y no ser objeto de nuevos recortes, ni posponer su derecho a recibir la ayuda establecida.

Desde la USO proponemos:

- Se dote de la financiación necesaria para el desarrollo de la Ley de Dependencia de forma que puedan ser atendidas adecuadamente todas las personas y sus familias que se encuentren en esta situación y dejen de darse pasos hacia el

desmantelamiento del sistema de dependencia.

- Que se legisle nuevamente a favor de la figura del cuidador/a, que volvió a verse gravemente perjudicado laboral y socialmente con la supresión de las cuotas a la Seguridad Social para los cuidadores no profesionales. Ya inmersos en plena crisis, la dependencia creó más de 200.000 puestos de trabajos directos e indirectos. Sin embargo, por falta de inversión pública ya no sólo no crea puestos de trabajo, sino que además se destruyen.
- Se eliminen los criterios por los que se establecen revisiones a la baja en un proceso de evaluación que ha dejado sin ayuda a cientos de miles de personas con dependencia moderada.

Avanzar en la Igualdad

La Reforma Laboral está acabando con los derechos que las mujeres han ido conquistando y supone una amenaza a los avances conseguidos en materia de igualdad y conciliación que se incluyen en los convenios colectivos, de los que ahora las empresas pueden descolgarse.

Las políticas de recortes aplicadas por el Gobierno con el pretexto de la crisis, son un retroceso brutal para la ciudadanía en general y en especial para las mujeres. Además de la reforma laboral, los recortes en educación, en sanidad o en la Ley de Dependencia, lo que han provocado es una pérdida de derechos que afecta a las mujeres como trabajadoras, como usuarias y como responsables principales en los trabajos de cuidados. Todas estas decisiones pareciera que tienen como finalidad relegar a las mujeres nuevamente al ámbito familiar para seguir realizando esas tareas.

Los avances que supuso la puesta en marcha de la Ley Orgánica de Igualdad en materia de igualdad en el ámbito laboral, y especialmente en medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, han quedado en nada con la aprobación del Real Decreto 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Han desaparecido las bonificaciones de contratación cuando se reincorpora una mujer antes de los dos años de su maternidad. Se limita y condiciona el derecho a la jornada reducida y al permiso de lactancia. Con el contrato parcial las horas extras podrán ser obligatorias, haciendo más difícil la conciliación de la vida, laboral, familiar y personal y hay que considerar que el 76% de las mujeres tienen este tipo de contrato.

La discriminación salarial, o “brecha salarial”, tiene un importante impacto en los ingresos a lo largo de la vida laboral. Está ligada a una serie de factores legales, sociales y económicos que van más allá del planteamiento de igual salario por trabajos de igual valor: la menor presencia de mujeres en cargos de dirección de las empresas -que son los mejor retribuidos-, salarios más bajos para las ocupaciones más feminizadas, la desigualdad en la asignación de pluses, así como la creencia social de que el trabajo de las mujeres, y por lo tanto su salario, es un complemento al del hombre, hace que se perpetúe la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Existen otros factores, como la organización de muchas actividades productivas, que arrastra la concepción tradicional de jornadas laborales excesivas, jornadas partidas,

horarios rígidos, la disponibilidad total para el trabajo, atribuible esencialmente a los hombres.

La violencia de género sigue siendo un hecho de triste actualidad. Desde la USO debemos incidir en el ámbito laboral por ser este un escenario más en la lucha contra esta lacra social. Especialmente en aquellas formas de violencia de género que se producen en el ámbito laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, frente al que debemos dar una respuesta de rechazo clara y contundente.

Desde USO reivindicamos:

- El impulso como materia de negociación colectiva de medidas de igualdad en las empresas tanto en el acceso al trabajo como en la formación, en la promoción o en las condiciones de trabajo.
- La potenciación de políticas salariales que reduzcan la desigualdad salarial existente en los distintos ámbitos de negociación mediante la inclusión de salarios mínimos garantizados por Convenio.
- El impulso a través de la negociación colectiva el desarrollo de planes de igualdad o medidas de acción positiva, cumpliendo la normativa vigente así como con el compromiso de la USO con la igualdad de oportunidades.
- Un objetivo de la negociación colectiva en el apartado salarial será la eliminación de las desigualdades económicas y sociales existentes en el mercado laboral, ya sean por razón de sexo, edad, procedencia, tipo de contrato o condición física-psíquica del trabajador o fecha de ingreso en la empresa (doble escala salarial). Además, habrá que prestar especial atención a las desigualdades producidas por la externalización de trabajos, que provoca salarios diferentes para trabajo de igual valor por pertenencia nominal a dos empresas distintas.
- Que se garantice el cumplimiento y aplicación de la Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Que la Administración vele por el cumplimiento y desarrollo de los planes de igualdad en las empresas de 250 o más trabajadores y trabajadoras, según la Ley Orgánica de Marzo 2007
- Potenciar la negociación de planes de igualdad y protocolos de actuación en caso de acoso sexual y/o moral en las empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras, para fomentar el acceso, promoción, formación, retribución salarial, medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Los programas de trabajo y desarrollo de políticas sindicales de todas las áreas del Sindicato introducirán un objetivo mínimo de participación de mujeres.

En defensa del Medio Ambiente

La situación de crisis económica ha afectado seriamente a las políticas medioambientales. A los recortes en inversión pública en esta materia hay que sumar las derivas legislativas actuales -ley de medidas urgentes en materia medioambiental, ley de costas, etc.-, en las que prevalece más el interés especulativo y la regresión en materia de protección medioambiental.

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

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

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

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

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

Según los últimos datos aportados por el Gobierno, en España el empleo verde aumentó un 235%, pasando de 160.000 registrados en 1998 a los más de 530.000 cuantificados en 2009. Las actividades principales donde se desarrolla esta creación de empleo son: la innovación, el restablecimiento y protección de los ecosistemas y sistemas naturales, en la conservación de la biodiversidad, en la producción de alimentación de calidad y agricultura orgánica y en el ecoturismo.

Desde USO proponemos:

- El cumplimiento de la normativa europea y las directrices internacionales en materia medioambiental y de reducción de emisiones.
- Potenciar la implantación de energías renovables que permitan una sustitución ordenada de aquellas otras fuentes de energía más nocivas para el medio ambiente, diseñando e implantando alternativas para el empleo de los trabajadores y trabajadoras de los sectores más contaminantes.
- Aplicación rigurosa de técnicas limpias y eficientes en la utilización de distintas fuentes de energía.
- La continuación, potenciación y financiación por parte del gobierno de los programas de protección de las zonas y especies de la red Natura 2000 que impulsa el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, el Programa Empleaverde, que persigue la creación de más de un millar de nuevas pequeñas y medianas empresas, así como nuevas iniciativas que conlleven la generación de empleo, como por ejemplo la implantación del Sistema de Depósito, Devolución y Retorno.
- Programas y campañas de concienciación sobre los problemas medioambientales, la pérdida de biodiversidad, la degradación de los ecosistemas, el cambio

climático, el reciclaje, la calidad del agua y del aire y el aumento de productos químicos que afectan al planeta y a nuestra salud.

- Potenciar sistemas de reciclaje que reduzcan al máximo la generación de residuos, como el Sistema de Retorno de Envases.
- Concienciación de la reutilización y el menor consumo de agua en las grandes ciudades, en el campo y en la industria
- Rechazar la especulación urbanística e inmobiliaria, denunciar públicamente y exigir medidas concretas contra esta forma insolidaria de conseguir beneficios.
- Reclamar medidas favorables a la rehabilitación de inmuebles sin especulación inmobiliaria, limitando así el consumo innecesario de suelo, nuestro capital más genuino.
- Fomentar el uso de transportes medio-ambientalmente sostenibles, principalmente en las ciudades.
- Potenciar la figura del Delegado de Medio Ambiente, la sensibilización, formación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en los Sistemas de Gestión Medioambiental y la supervisión del cumplimiento de la normativa en sus centros de trabajo.

Por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

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

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

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

A través de la negociación colectiva debe poder alcanzarse una flexibilización laboral y de horarios adaptada a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, del disfrute de los permisos parentales, primar la consecución de objetivos por encima del "tiempo de trabajo", favorecer la movilidad interna en las empresas para poder acogerse a horarios mas compatibles con la vida familiar, recoger como obligatorio el disfrute del permiso paternal ampliando el número de días de los permisos paternales hasta

conseguir que se equipare con el permiso maternal y luchar contra las diferencias salariales.

Por el derecho efectivo a la Vivienda.

A pesar de estar recogido el derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada en el artículo 47 de la Constitución Española, desde hace años y provocada por la burbuja inmobiliaria, el acceso a la vivienda ha estado marcado por unos precios inflados y desorbitados muy alejados del poder adquisitivo de la media de la ciudadanía.

Con el recrudecimiento de la crisis económica y el aumento del desempleo, los impagos hipotecarios se han disparado teniendo como consecuencia un aumento de los desahucios. Esta situación se ha convertido en una de las consecuencias más dramáticas de exclusión social fruto del contexto económico actual y ha provocado una fuerte movilización de respuesta ciudadana canalizada a través de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH).

Desde la PAH se ha denunciado la paradoja de que las entidades bancarias aceptan la dación en pago de hipotecas pagadas por las inmobiliarias, mientras rechazan hacerlo con las familias. La Corte de Luxemburgo, por medio de una sentencia en respuesta a una cuestión planteada por un Juez de Barcelona, que planteó dudas a favor de un afectado por ejecución hipotecaria, dictaminó que la ley española transgrede la normativa comunitaria de protección a los consumidores frente a cláusulas abusivas.

Desde USO proponemos un plan de choque que incorpore:

- Una legislación más social en materia de vivienda con alternativas razonables que protejan situaciones personales de exclusión social, desestructuración o desarraigo familiar.
- La flexibilidad en la renegociación de créditos hipotecarios para evitar desahucios.
- La dación en pago en casos de créditos hipotecarios inasumibles cuando las causas objetivas no sean imputables al prestatario.
- La incentivación del mercado del alquiler regulado y la ampliación tasada del parque de viviendas en régimen de alquiler, cuya construcción debe contar con la intervención directa o indirecta de las Administraciones Públicas.
- El alquiler de carácter social por un tiempo a convenir cuando la dación en pago realizada sea de la vivienda habitual.
- Mayor regulación del parque de viviendas protegidas orientado a su ampliación, haciéndolas más accesibles mediante requisitos menos rígidos y más adaptados a la realidad, revisando los precios en consonancia a las bajadas experimentadas por el mercado inmobiliario.
- Penalización fiscal a las viviendas que sean retenidas por las entidades financieras y empresas del sector inmobiliario para especular con el *stock* libre.

Inmigración sin marginación

La concepción del fenómeno migratorio está cada vez más asociada al ciclo económico, a la situación del empleo y al funcionamiento de los mecanismos de protección del Estado de Bienestar, pero sobre todo a la situación de pobreza y ausencia de futuro vital de las personas que se deciden a migrar.

Es por eso que la USO La Rioja, de acuerdo con nuestros valores, seguirá defendiendo la Justicia Social a favor de todos los seres humanos, para alcanzar también las metas de la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y sobre todo por la equidad de derechos hacia las personas migrantes.

La USO La Rioja se hace eco de la difícil coyuntura que están atravesando los colectivos más vulnerables, un escenario de adversidad y obstáculos que se agrava con la difícil situación de empleo. Son las personas migrantes, de manera especial las mujeres y los grupos en irregularidad administrativa, quienes sufren la falta de apoyo público, la precariedad económica y laboral. Es en estos momentos cuando las reivindicaciones políticas y sociales han de manifestarse firmes, claras en sus posicionamientos y anteponiendo, ante todo, la Justicia Social para quienes un día vieron limitadas sus posibilidades y oportunidades de vida, porque el empleo representa una herramienta fundamental de lucha contra la pobreza y la exclusión social.

La dureza de la crisis económica que estamos atravesando no puede ser excusa para eliminar derechos de las personas migrantes que conlleva el quebranto de los principios de universalidad e igualdad que deben regir el acceso a derechos fundamentales, como el de acceso a la sanidad.

. Sólo se construye esta sociedad haciendo realidad el principio de no exclusión, poniendo el acento en la persona, reconociendo al ser humano de igual a igual.

Por eso, en el ámbito de la atención sanitaria, a las personas inmigrantes deben cambiarse las políticas hacia el punto anterior. Esta posición está complementada por las previstas en los convenios internacionales correspondientes que han sido ratificados por el Estado español.

Los estereotipos y prejuicios sobre el fenómeno de la inmigración están poniendo barreras a la igualdad de oportunidades, barreras a las que se enfrentan de forma cotidiana trabajadores y trabajadoras de origen extranjero y que suponen en muchas ocasiones una fuerte carga de cara a la inserción en el mercado de trabajo. Estos obstáculos se vuelven especialmente graves cuando son las mujeres extranjeras las que se enfrentan al sistema laboral, arrastrando dichos estereotipos no solo derivados de su condición de extranjeras, sino también barreras que las mujeres sufren por el único hecho de serlo.

El 8º Congreso propone que desde USO La Rioja:

- Se diseñarán las acciones necesarias para reivindicar la supresión de las desigualdades, tanto desde la vía de colaboración y exigencia a las Administraciones Públicas como desde la vía de la reivindicación social, trabajando con todas aquellas redes sociales que defiendan nuestros mismos intereses.
- Se promoverán campañas de información y sensibilización con el hecho sindical para promover y potenciar la cultura sindical en el colectivo inmigrante, con el fin

de garantizar el conocimiento básico sobre derecho laboral y sindical y potenciar su participación.

- Se fomentará la participación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en las estructuras del Sindicato, potenciando especialmente la formación de cuadros especializados en materia de inmigración.
- Se denunciará toda vulneración de derechos fundamentales que se realice sobre la población inmigrante, como es el caso de la eliminación de la tarjeta sanitaria y la atención especializada a los inmigrantes en situación administrativa irregular.

Acceso al empleo de personas con discapacidad

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

España ha asumido el compromiso de la integración laboral de los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad, por medio, entre otros cauces, de la cuota de reserva o cupo mínimo de contratación,

Sin embargo, la realidad demuestra que las personas con discapacidad continúan padeciendo serios y graves problemas para encontrar un puesto de trabajo adecuado.

La USO exige:

- El cumplimiento de la normativa de igualdad de trato, que prohíbe toda discriminación por motivo, entre otros, de discapacidad.
- Por tanto se hace necesario no sólo demandar de la Autoridad laboral la aplicación efectiva en el cumplimiento del cupo de reserva y/o de las medidas alternativas sino, exigir de las empresas la obligación de cumplir sus obligaciones en esta materia.
- Los centros especiales de empleo deben ser supervisados para que no utilicen su singularidad para hacer competencia desleal al resto de empresas. Al tener sus trabajadores la condición de personas con discapacidad, deben emplear solamente a trabajadores y trabajadoras con discapacidad que por sus especiales características no puedan trabajar en la empresa ordinaria velando, a su vez, por el fiel cumplimiento de los derechos de los mismos, ya que al tratarse de un colectivo vulnerable y debilitado, se constata su alta precariedad.

III. Sindicalismo con nuestras señas de identidad

Un sindicalismo de Clase con Valores

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

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

Autonomía Sindical, seña de identidad histórica de la USO

La USO encara este nuevo Congreso Regional con el convencimiento de que la Autonomía Sindical -seña histórica de la USO- debe seguir siendo el eje vertebrador de nuestra práctica sindical. Ello debe reafirmar y actualizar nuestra voluntad de legítimo protagonismo para generar e impulsar junto a otros todo un conjunto de ideas y acciones dirigidas a construir una sociedad más justa con y para los trabajadores y trabajadoras, ciudadanos y ciudadanas y todas las personas de nuestro país, de Europa y del Mundo.

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

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

El 8º Congreso Regional reafirma la Autonomía como una de las señas de identidad histórica de la USO y un principio insustituible para afrontar los desafíos de hoy, por cuanto la Autonomía responde a la voluntad de nuestro Sindicato de establecer su

pensamiento y su acción en forma absolutamente libre, sin condicionantes externos a los intereses de las mayorías trabajadoras. Pero, lejos de cualquier inclinación al aislamiento, la Autonomía Sindical afirma el papel irrenunciable del Sindicato y de los trabajadores y trabajadoras en la sociedad, su madurez y capacidad de organización, de convergencia o divergencia con el cuadro político-institucional o los poderes socio-económicos en función de los propios objetivos del Sindicato.

Autonomía que implica que ante la actual situación de crisis económica en la que estamos inmersos, los partidos políticos, las organizaciones sindicales y empresariales gestionemos los recursos públicos bajo criterios de austeridad y transparencia en el gasto y de autofinanciación. Ello conlleva la definición de un nuevo modelo de financiación de las organizaciones sociales basado en estos principios, por el que la USO aboga.

Por la Libertad, la Democracia y la Justicia Social

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

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

La USO, en su condición de sindicato de clase y solidario, apuesta por la libertad y la democracia; ello implica necesariamente la defensa solidaria de lo social, pues estamos convencidos de que una sociedad donde los trabajadores y trabajadoras no dispongan de derechos o estos sean precarios, es una sociedad falta de libertad.

Por ello, la USO mantiene su compromiso histórico de luchar por una sociedad en la que las Libertades Sindicales y Políticas, el Pluralismo Democrático y los instrumentos del crecimiento económico y productivo estén al servicio de objetivos superiores de Justicia Social, Igualdad, Solidaridad y Progreso Integral para todas las personas que la conforman.

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

Por la Solidaridad

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

La USO plantea un modelo sindical con un componente social y solidario muy marcado que, además, no conoce fronteras. En la USO situamos a la persona afiliada en particular, y a los trabajadores y trabajadoras en general, como centro de nuestra actividad sindical en su más amplio sentido de la palabra; pero, de la misma forma, no olvidamos que nuestro modelo sindical nos lleva a atender también otros compromisos solidarios, participando con otras organizaciones y en combinación con nuestra acción sindical, para colaborar en la construcción de una sociedad más justa, más igualitaria, más democrática y más libre.

Reafirmamos, por tanto, nuestra voluntad de seguir construyendo un Proyecto Sindical Solidario, especialmente con los sectores más discriminados y desprotegidos. Por ello, el 8º Congreso Regional de la USO aprueba que la Solidaridad en la actividad del conjunto del sindicato se materialice en los siguientes aspectos:

Solidaridad en la Acción Sindical

- Considerar la perspectiva solidaria como un eje transversal de la negociación colectiva y la concertación social, lo que supone estructurar nuestra estrategia sobre la primacía del Empleo y su calidad, y por tanto implica la defensa de los sectores de población más desfavorecidos.
- Potenciar la Solidaridad mediante el desarrollo de estructuras y servicios para las personas más desfavorecidas, a través del trabajo de la Comisión Ejecutiva Regional y a través de la acción sindical en todas las estructuras, potenciando la implicación y responsabilidad por parte de toda la Organización, con respecto a los colectivos en riesgos de exclusión y vulnerabilidad.
- Hacer una labor de solidaridad dentro del Estado Español, desarrollando programas de ayuda a desempleados y desempleadas, personas en riesgo de exclusión social, así como colaboración con los bancos de alimentos y comedores sociales.
- La apuesta decidida por la construcción de una Unión Europea basada en la Solidaridad en su interno y en sus relaciones con el conjunto de Europa y los países empobrecidos.
- La Solidaridad debe ser la piedra angular sobre la que construir un nuevo Sindicalismo y un nuevo movimiento sindical internacional, concebido como un amplio Movimiento Social de Trabajadores y Trabajadoras que dé contenido y respuesta a los retos sociales que trae consigo la globalización.

SOTERMUN, el alma solidaria de la USO

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

Nuestra ONG ha logrado unos resultados muy notables tanto en el terreno de la cooperación sindical como, sobre todo, en el campo de la solidaridad asistencial y para

el desarrollo socio-económico en coherencia con los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas; logros que dignifican a la USO y prestigian su imagen a nivel internacional.

En ambos niveles, los actuales recortes presupuestarios de las Administraciones Públicas en los fondos de ayuda oficial al desarrollo (AOD) destinados a cooperación presentan un panorama desolador en el que SOTERMUN debe sobrevivir para seguir aportando solidaridad. España se aleja definitivamente de la meta del 0,7% de la renta nacional bruta destinado a la AOD, calculándose un aporte de tan solo un 0,15% para 2013. El recorte en 2012 y 2013 superó el 80% con respecto al año 2011.

Pese a estas circunstancias, fomentar y acrecentar SOTERMUN entre los trabajadores y trabajadoras es también, más que nunca, nuestra tarea y compromiso para hacer un esfuerzo real por la Solidaridad Internacional a través de la cooperación al desarrollo.

Por otra parte, SOTERMUN, gracias a su arraigada finalidad social -que fue justamente reconocida por el Ministerio del Interior de España desde que fuera declarada "*de utilidad pública*"-, se ha convertido también en un instrumento de gran valor para la USO al darle realce y buen crédito a nuestra Confederación sindical entre el espectro sindical de nuestro país.

Por todo ello, el 8º Congreso Regional de USO apuesta por persistir en la contribución de SOTERMUN a la Solidaridad Internacional:

- Prioritariamente, nuestra ONG promoverá la solidaridad entre y con los trabajadores y trabajadoras de los países empobrecidos y sus organizaciones, concretando esa solidaridad con su apoyo a las organizaciones sociales y sindicales, a la formación de cuadros y militantes, a sus esfuerzos para llevar adelante proyectos cooperativos y de economía social que mejoren sus condiciones de vida -educación, salud, vivienda, empleo, justa distribución de la riqueza- y su capacidad de auto-organización, como claves del desarrollo y la integración social de sus países.
- Mejorar nuestra capacidad de intervención directa en el plano de la solidaridad para el desarrollo sindical y socio-laboral, dotándonos de recursos significativos para la solidaridad sindical internacional directa para que ello refuerce nuestro espacio y prestigio en esos escenarios.
- Desarrollar la integración plena de la Campaña Permanente de Solidaridad Sindical Internacional (CPSSI) en las agendas de la USO (Regional, territoriales y profesionales).
- Aumentar sin límite del número de compañeros y compañeras afiliadas a la USO La Rioja que lo estén a su vez a SOTERMUN.
- Aprovechando los instrumentos informativos y las campañas, las organizaciones y estructuras de la USO a todos los niveles visibilizarán en sus respectivos espacios la función social que realiza SOTERMUN como punta de lanza de un sindicalismo de valores basado en la solidaridad.
- Mini-campañas puntuales en ámbitos de base con beneficiarios predeterminados.
- La adhesión de secciones sindicales a un proyecto o actividad sindical concreta y predeterminada procedente de un sindicato fraterno.
- Hermanamientos entre organizaciones de la USO y sindicatos fraternos.

- Debemos seguir realizando esfuerzos persistentes desde todos los órganos de dirección de la USO por implementar fórmulas e instrumentos para que se cumplan los reiterados acuerdos y llamamientos del Consejo Regional para la afiliación a SOTERMUN de dirigentes, cuadros, militantes, delegados y afiliados a la USO.
- SOTERMUN persistirá también en su constante innovación y mejora, poniendo empeño en el cumplimiento de los indicadores de Transparencia y Buen Gobierno establecidos por la Coordinadora de ONGD de España, especialmente en los de auditoría financiera y auditoría en la gestión de los procedimientos.

Ética para la militancia

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

La USO debe mantener una línea de conducta basada en el testimonio permanente de nuestros valores y principios. Militancia como compromiso ejemplar de sus dirigentes, personas liberadas, contratadas y permanentes sindicales. Por ello se ha dotado del Reglamento Marco Regional de Liberados y Permanente Sindicales en el que se establecen las condiciones mínimas del ejercicio de las tareas sindicales por los liberados y permanentes del Sindicato bajo el principio de solidaridad y cooperación mutua con las necesidades de las diversas estructuras que conforman la Confederación.

En base a ello, los derechos sindicales que emanan de nuestra representación sindical son generadores de recursos humanos y económicos que debemos poner solidariamente al servicio del sindicato y de la afiliación que lo sustenta. Ello supone su utilización de forma más eficaz y solidaria. El uso adecuado de estos recursos, su control y transparencia es lo que nos permitirá gozar del reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras en las empresas.

El 8º Congreso Regional considera imprescindible y urgente, para desarrollar una acción sindical más eficaz y solidaria poner a disposición de las estructuras organizativas del Sindicato la totalidad de los recursos disponibles por lo que debemos proceder a:

- Optimizar la utilización de los derechos sindicales generados por la totalidad de los representantes de la USO electos en las Empresas y Administraciones Públicas, garantizando su obtención, una distribución más racional de los mismos y el control ético y militante de su uso.
- Regular la obtención y acumulación de las horas sindicales en la Negociación Colectiva mediante una bolsa anual y su uso y disfrute en una normativa interna. Destinar parte de los derechos por horas sindicales al mantenimiento de la acción sindical fuera de los centros de trabajo, en tareas de organización, implantación y extensión del Sindicato.
- Establecer un registro Regional de recursos humanos disponibles, facilitados por Federaciones y Uniones, en el que se incluirá los liberados institucionales y por

acuerdos de acumulación de horas sindicales, desde el ámbito de Sección Sindical, junto al personal contratado por la Organización para desarrollar tareas sindicales, y su posterior envío a las organizaciones afectadas.

- Todas las organizaciones del sindicato, en sus respectivos ámbitos, deberán gestionar de manera rigurosa los medios humanos con los que se desarrollan las tareas sindicales.
- Promover y fomentar la recuperación para la militancia, de la afiliación y representación sindical, de compañeros y compañeras que pertenecen a empresas en situaciones de ERE temporal para que realicen labores sindicales manteniendo así su vinculación con el mundo laboral, tanto en sus empresas como fuera de su ámbito. Se pondrán los medios que en cada caso se estimen convenientes.

IV. El Sindicato en acción

▪ La Acción Sindical

Por la Negociación Colectiva

Superar las dificultades en materia de Negociación Colectiva que la última Reforma Laboral pretende liquidar, debe ser un objetivo en el conjunto del Sindicato para minimizar las principales modificaciones introducidas en materia de negociación colectiva.

La limitación de la ultraactividad a un año de los convenios colectivos, las ventajas para descolgarse de los convenios colectivos de forma unilateral por parte de la empresa, las facilidades introducidas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo individuales y colectivas, la resolución de los ERES y ERTES sin la autorización administrativa, hacen de la Negociación Colectiva una herramienta que facilita al empresariado las reducciones salariales y rebajar las condiciones del convenio anterior.

Ante este nuevo marco de la Negociación Colectiva es prioritario desarrollar una Acción Sindical más reivindicativa desde la coherencia de planteamientos en los distintos ámbitos que fomente la participación activa y directa de nuestra representación sindical, de las trabajadoras y trabajadores, que consiga una mayor concienciación e implicación en la defensa de sus intereses y que permita reconquistar los derechos perdidos.

La Negociación Colectiva debe volver a ser el instrumento para avanzar y mejorar las condiciones laborales, a pesar de las reformas laborales y de los AENC, que han transformado la negociación colectiva, en duras batallas no para obtener mejoras sino para conseguir mantener las que ya se contemplaban en los textos de los Convenios Colectivos.

También para fomentar la participación de mujeres, jóvenes e inmigrantes con el fin de que sean protagonistas en la negociación colectiva, debe ser un objetivo del Sindicato, potenciando su participación en todos los ámbitos de la negociación colectiva.

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

Debemos continuar desarrollando e impulsando la acción sindical en todos los niveles del Sindicato, elaborando propuestas y alternativas ante los distintos ámbitos de negociación: Gobiernos, Grupos Parlamentarios, organizaciones empresariales, otras instituciones, tejido asociativo, y hacerlas llegar al conjunto de la sociedad.

La prioridad a los convenios de empresa sobre los de sector o interprofesionales es tan negativa como la primacía absoluta del convenio de sector. Desde la USO defendemos un modelo de Negociación Colectiva con una estructura basada en la complementariedad de ámbitos. Defendemos el principio del carácter de mínimos de los ámbitos superiores, ligado a medidas propias en cada convenio colectivo, un mayor acercamiento de la negociación a los sujetos activos de esta, fomentando para ello la participación de los delegados y trabajadores y trabajadoras en general y de nuestra afiliación en particular durante todo el proceso de la Negociación Colectiva, desde la confección de la plataforma reivindicativa, la presencia en las Mesas Negociadoras y la consulta final a los sujetos afectados por parte de los órganos correspondientes del Sindicato para decidir la firma o no del convenio colectivo.

Es fundamental incidir en la ultraactividad sin límites de los convenios colectivos como prioridad en nuestras plataformas reivindicativas y en la aplicación del convenio colectivo mientras no se pacte otro.

El desarrollo y aplicación de un convenio de ámbito superior en la empresa, sobre el principio de condiciones mínimas, debe posibilitar la negociación a nivel de empresa de un pacto de aplicación y/o mejoras adaptado a las peculiaridades y circunstancias de la propia empresa, siendo los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes los protagonistas de la Negociación Colectiva.

En este escenario de crisis y de recesión económica de intento de liquidar la Negociación Colectiva y de traspasar las rentas del trabajo a las rentas de capital, debemos orientar nuestras propuestas reivindicativas a la recuperación y la mejora del poder adquisitivo de las rentas del trabajo, no renunciando a los incrementos anuales del IPC e incorporando cláusulas de revisión salarial en todos los convenios.

Debemos seguir haciendo más, mejorando la atención jurídica a las personas afiliadas al sindicato en todas las organizaciones y en particular en las no constituidas. Hay que incidir en la calidad de nuestros servicios jurídicos como elemento imprescindible en la Acción Sindical cuando es necesario y como componente asesor en la Negociación Colectiva.

Se impulsarán campañas sindicales y la edición de materiales al servicio de la Acción Sindical, así como la reedición actualizada del convenio colectivo tipo como herramienta que sirva de referente a nuestros delegados y cuadros, especialmente a los dedicados a la Negociación Colectiva.

Como elemento coordinador sobre la Negociación Colectiva en la que participamos, debemos realizar anualmente unas jornadas para la unificación de criterios básicos

para toda la organización, especialmente en materias como empleo, ultra-actividad, incremento y revisión salarial, defensa de la igualdad efectiva, salud laboral y medioambiente, derechos sindicales y materias sociales.

Por ello el 8º Congreso Regional de USO realiza su propuesta de acción por la Negociación Colectiva:

- Favorecer dentro de la estructura de Negociación Colectiva y desde nuestro modelo de complementariedad de ámbitos los convenios sectoriales o acuerdos marco de grupo de empresas autonómicos, provinciales y el convenio colectivo o pacto de empresa que desarrollen y mejoren los convenios sectoriales o acuerdos anteriormente relacionados.
- Profundizar en el seguimiento de los Acuerdos y contenidos de la Negociación Colectiva en todos los ámbitos, participemos o no en la Mesa Negociadora y/o Comisión de Seguimiento para velar por la coherencia de nuestros planteamientos, así como detectar la ilegalidad de cláusulas firmadas para conseguir su nulidad así como el cumplimiento de la legalidad de lo pactado.
- Dedicar atención especial a la flexiseguridad y a la aplicación de la flexibilidad interna de las condiciones y organización del trabajo para la adaptación de las relaciones laborales a los cambios productivos en la escena internacional y en las nuevas exigencias del cambio de modelo productivo. Debe primar la seguridad, estabilidad y calidad del empleo, frente a quienes sólo plantean la flexibilidad para la salida del puesto de trabajo.
- Fortalecer la acción sindical y la fijación de condiciones de trabajo a través de la Negociación Colectiva en los supuestos de subrogación de la contratación, subcontratación y, en general, de externalización de servicios, prestando especial atención en las Administraciones Públicas.
- Impulsar la participación en todas las Mesas de Negociación de representantes con las que los trabajadores y trabajadoras se sientan identificados.
- Favorecer la transversalidad de género, es decir, la imbricación permanente y sistemática de la igualdad de género en el trabajo de todas las áreas del Sindicato; formación, información, salud laboral, acción sindical, etc., con el fin de asumir y ejecutar acciones tendentes a eliminar las discriminaciones de género que se producen en todos los ámbitos de acción de nuestra práctica sindical.
- La defensa de cláusulas de revisión salarial que ante desviaciones del IPC real con respecto a su previsión inicial garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios así como las mejoras pactadas a la firma, incluyendo topes mínimos que eviten desviaciones negativas.
- Potenciar políticas salariales para reducir la desigualdad salarial existente en los distintos ámbitos de negociación mediante la inclusión de salarios mínimos garantizados por convenio.
- Impulsar a través de la Negociación Colectiva el desarrollo de planes de igualdad o medidas de acción positiva, cumpliendo la normativa vigente así como con el compromiso de la USO con la igualdad de oportunidades.

- Debe incorporarse, como materia de Negociación Colectiva, medidas de igualdad en las empresas en el acceso al trabajo, en la formación, en la promoción y en las condiciones de trabajo.
- Un objetivo de la Negociación Colectiva en el apartado salarial será la eliminación de las desigualdades económicas y sociales existentes en el mercado laboral, ya sean por razón de sexo, edad, procedencia, tipo de contrato o condición física-psíquica del trabajador o fecha de ingreso en la empresa (doble escala salarial). Prestaremos especial atención a la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres y a las desigualdades producidas por la externalización de trabajos, que provoca salarios diferentes para trabajo de igual valor por pertenencia nominal a dos empresas distintas.
- Impulsar la celebración de jornadas Regional es sobre Negociación Colectiva para la unificación de criterios básicos para toda la Organización, especialmente en materias como empleo, incremento y revisión salarial, defensa de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, salud laboral y medioambiente, derechos sindicales y materias sociales.

La mejora de la Salud Laboral y la Seguridad en el Trabajo

El marco legislativo español ampliamente desarrollado desde 1995 con las estrategias española y europea de seguridad y salud en el trabajo, ambas pendientes de renovación, debieran ser garantías más que suficientes para el desarrollo de la prevención de riesgos laborales y la consecución de ambientes laborales más saludables. Las cifras de siniestralidad y la realidad en los puestos de trabajo denotan que son aún insuficientes.

Las políticas desarrolladas en la legislación lamentablemente no han conseguido que la gestión de la prevención esté integrada en la empresa, ni que se haya creado una verdadera cultura de la prevención entre el empresariado. Es necesaria una importante labor de información y concienciación consensuada entre todos los actores implicados.

Desde el 8º Congreso Regional de USO proponemos:

- Las modificaciones legislativas necesarias, acompañadas de la dotación de recursos económicos y humanos pertinentes para conseguir: la implantación de la cultura preventiva, el cumplimiento empresarial y de la Administración de la normativa de prevención de riesgos laborales, la participación de la población trabajadora, un mayor reconocimiento de la actuación de la representación sindical en materia preventiva, la revisión y ampliación del listado de Enfermedades Profesionales, la estandarización objetiva de las lesiones y la creación de un nuevo baremo de las mismas, la creación de una policía judicial especializada, la formación de jueces en materia preventiva y el refuerzo en recursos económicos y humanos de la Inspección de Trabajo.
- Impulsar los cambios legislativos que impidan que las Administraciones Públicas queden impunes cuando incumplen la legislación y son negligentes en su deber de velar por la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras.

- Reforzar la legislación vigente para la coordinación de la prevención. Ya sea en la subcontratación de empresas como para aquellas otras empresas que compartan espacios laborales multisectoriales, de forma que se integren en un solo documento las distintas evaluaciones de riesgos y planificaciones de actividad preventiva de todas las empresas implicadas. Con ello se facilitaría la creación de órganos estables entre las mismas que puedan ejercer con garantías los derechos de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales en todas las empresas obligadas
- La recuperación del Sistema Nacional de Salud y de sus competencias en materia de Incapacidad Temporal. El control de la actuación de las entidades gestoras de la I.T. por accidente de trabajo y enfermedades profesionales. Tanto la gestión como la atención sanitaria deben tener como única finalidad el tratamiento integral de la enfermedad y/o accidente hasta la completa recuperación. El sistema público de sanidad será el responsable único del alta y baja en los casos de I.T., sea cual sea su naturaleza.
- Incorporar en la legislación como obligatoria la consulta y negociación con la representación legal de los trabajadores en las revisiones de conciertos con las MATEPSS.
- Desde la USO consideramos que este Real Decreto pone la salud de los trabajadores y trabajadoras en manos de la patronal a través de la MUTUAS que no son más que asociaciones de empresarios colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, dado que el 80% de las empresas tienen la gestión económica de las contingencias comunes encomendadas a las MUTUAS. Tenemos que seguir manteniendo que la Seguridad y la Salud en el trabajo es lo primero. Todos los años estamos viendo que las muertes por accidentes laborales aumentan, sin tener en cuenta los compañeros/as que fallecen a causa de una enfermedad profesional. Las medidas que se adoptan son pocas y hay poca información pública sobre el particular, pues se sigue haciendo caso omiso de la seguridad y salud en el trabajo y de los factores ambientales. Debemos incluir acciones preventivas relativas a la Seguridad y Salud Laboral, pues un trabajador en condiciones de trabajo sanas y seguras reduce los costes de las empresas y los asociados al absentismo, a los accidentes y a las enfermedades profesionales.
- Impulso de las medidas necesarias para asegurar que la protección dispensada por las MATEPSS se lleve a cabo con las máximas garantías. Sobre todo en casos en que la legislación es tan vaga como en las bajas por riesgo por embarazo y lactancia.
- Desde la Negociación Colectiva se trabajará para incorporar programas para el tratamiento de las drogodependencias en las empresas desde un punto de vista preventivo frente al disciplinario.
- La exposición a agentes cancerígenos, riesgos químicos y riesgos psicosociales y ergonómicos son una de las principales fuentes de dolencias entre los trabajadores. Por ello, se debe impulsar la formación e información de los Delegados de Prevención en estas materias, la inclusión de cláusulas que refuercen la prevención en los convenios colectivos y la creación de Comisiones

Paritarias de Salud Laboral. Todo con el fin de una mayor y mejor aplicación de la actividad preventiva y participación sindical ante la subcontratación.

- Desde la USO hemos de impulsar la figura del Delegado de Prevención de Riesgos. Su formación específica y el blindaje de sus garantías y competencias a través de la Negociación Colectiva, en todas las empresas, Administraciones y sectores, como figura clave en la consecución de unas condiciones laborales saludables. Para ello debemos crear una estructura homogénea de gabinetes de prevención y secretarías de salud laboral, que en colaboración con las secretarías de formación, que asesoren y formen a los delegados, a todos los niveles de la organización y que trabajen en coordinación con la secretaría Regional, dotando económicamente a la organización para tal fin.
- Continuar con las actuaciones coordinadas a nivel jurídico y mediático denunciando el trato discriminatorio y excluyente de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales para el cambio en su funcionamiento y que los fondos públicos destinados a la prevención se repartan de forma equitativa y transparente en los distintos ámbitos de actuación de ésta: Regional, territorial y sectorial.
- Impulsar desde la Negociación Colectiva cláusulas que refuercen la actuación en materia de prevención de riesgos y comisiones que supervisen el cumplimiento de lo acordado.

Responsabilidad Social de las Empresas

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) está totalmente implantada en nuestro país, principalmente en la gran empresa; aunque también se ha visto afectada por la crisis económica -gran paradoja, porque con mayor responsabilidad social no se habría producido esta situación de crisis-.

La RSE debe ser un objetivo de nuestro trabajo sindical. Debe ser conocida por los trabajadores y trabajadoras y sus representantes y ser utilizada como herramienta de acción sindical. Por tanto es necesario formar e informar sobre esta materia, así como mejorar y complementar las competencias de los interlocutores sociales para un desarrollo exitoso de la RSE y una mayor transparencia en su aplicación.

La USO y los representantes de los trabajadores deben conocer e implicarse en las medidas de RSE e incorporar la exigencia de actuación socialmente responsable de las empresas en cuestiones esenciales de buen gobierno, sociales y medioambientales. Así como conocer que las políticas en materia de RSE implican el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos.

No hay un marco jurídico único que regule la RSE. Existen diferentes documentos, indicadores y certificadores; legalmente, la única referencia a nivel estatal es la Ley de Economía Sostenible y como órgano de referencia está constituido el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE).

Una empresa será socialmente responsable cuando responda satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés y las personas trabajadoras. Somos los trabajadores y trabajadoras, si cabe, el más

importante de ellos. De hecho, es fundamental que todos los empleados se impliquen en las iniciativas de RSE, partiendo de que individualmente todos podemos ser socialmente responsables y, desde el punto de vista de las sinergias, una plantilla comprometida genera una potente política de RSE.

USO perseguirá los siguientes objetivos en relación a la Responsabilidad Social de las Empresas:

- Contribuir a través de la formación a que los representantes de las personas trabajadoras sean interlocutores válidos para la gran empresa, la Administración y la PYME en materia de Responsabilidad Social.
- Facilitar ámbitos de interlocución entre los representantes de las personas trabajadoras en diferentes ámbitos laborales en esta materia y, a su vez, entre éstos y empresarios, donde se hable de criterios básicos y diálogo.
- Que los representantes sindicales de la USO constituyan un grupo de interés fundamental para la dirección en materia de RSE, participando activamente en todas sus fases de desarrollo: elaboración, aplicación, rendición de cuentas y verificación del desarrollo de la misma tanto en la empresa como en toda la cadena de proveedores y subcontratas. Así como en todos los aspectos del ámbito laboral, buen gobierno y actuaciones en materia de medio ambiente.
- Reivindicarnos como interlocutores ante las Administraciones y Organizaciones empresariales, pues el carácter de voluntariedad de la RSE supera el carácter reduccionista del 10% establecido por las cuotas de representación.
- Reivindicar nuestra presencia en el CERSE y todo foro público de RSE que se cree a cualquier nivel territorial.
- Participar en los consejos, comités o cualesquiera órganos que las Empresas y Administraciones están creando en su seno para impulsar la RSE, porque el sindicato sirve para romper barreras internas dentro de la empresa y favorecer la comunicación formal e informal
- Mejorar la prevención y la salud laboral, así como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ya que no es suficiente con el cumplimiento de la ley, sino que hay que buscar soluciones adaptadas a cada realidad de trabajo.
- Impulsar medidas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, propiciando la negociación de medidas de flexibilidad que ayuden a conseguirlo.
- Abrir espacios institucionales y foros de participación del sindicato a nivel estatal y regional: como el Observatorio de RSC que funciona como una red de cooperación e investigación y como plataforma de pensamiento en la que confluyen las iniciativas puestas en práctica por distintas organizaciones de manera independiente, como los Proyectos que USO La Rioja ha llevado y está llevando a la práctica para la mejora de la productividad empresarial desde la Responsabilidad Social Corporativa I y II, en colaboración con la C.A. , con el fin último de potenciar la Responsabilidad Social de las Empresas en el núcleo de la sociedad.

Por un Medio Ambiente sostenible

El medio ambiente no es un ente ajeno a la acción sindical. Desde USO debemos formar, informar y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras en esta materia fundamental. La protección del medio ambiente garantiza los recursos futuros, un sistema productivo sostenible y duradero y unas condiciones de vida más saludables. Se trata de un deber de justicia para con las futuras generaciones.

El medio ambiente está íntimamente ligado a la Salud Laboral tanto de los trabajadores y trabajadoras como de las Comunidades donde están implantadas las empresas. El cumplimiento de la legislación y la implantación de sistemas de gestión medio ambiental son fundamentales para tragedias silenciosas como las producidas por la exposición al amianto no se vuelvan a repetir.

La USO participa como organización en diferentes foros y plataformas relacionadas con el medio ambiente como FSC o SDDR; también participa en convocatorias de la CES relacionadas con el desarrollo sostenible y la biodiversidad. El compromiso del sindicato ha de ser continuar con esta implicación institucional y aumentar su participación.

Nuestras propuestas se concretan en:

- Promover las modificaciones jurídicas necesarias para que esté regulada la figura el Delegado de Medio Ambiente en el marco legal.
- Impulsar desde la Negociación Colectiva la implantación, garantías y competencias de la figura del delegado del Medio Ambiente.
- Incentivar la puesta en marcha de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.
- Exigir la participación de los representantes de los trabajadores en la puesta en marcha de Sistemas de Gestión Medioambiental y proponer su implantación en caso de que no existan en la empresa.
- Los representantes de los trabajadores deben participar en las auditorias y evaluaciones sobre el impacto medioambiental de la empresa.

La Acción Internacional

Tanto el proceso de globalización mundial que sigue desarrollándose como el contexto de una crisis sistémica en España -cuyas soluciones pasan por una necesaria reformulación de la Unión Europea- van a seguir condicionando durante el próximo período la acción de la USO en materia internacional. Cada vez más el marco de la acción sindical de base está condicionado por la importancia creciente de los escenarios europeos e internacionales.

Nuestra pertenencia a las principales organizaciones internacionales de trabajadores va a ser el puente de la acción de nuestro sindicato.

El 8º Congreso Regional se sumará a los criterios de la USO Confederal, para a las convocatorias que se nos hagan desde:

La Confederación Sindical Internacional (CSI)
La Confederación Europea de Sindicatos (CES)
El Comité Sindical Consultivo de la OCDE
Las Federaciones Profesionales Europeas e Internacionales
Las Plataformas de interés internacional.

La Acción Social

La acción interna y externa a favor de la Igualdad

La USO tiene que seguir reivindicando el reconocimiento de los derechos de las mujeres en pro de la igualdad efectiva junto al movimiento de mujeres en los distintos foros, plataformas y proyectos encaminados a conseguir una mayor justicia e igualdad de las relaciones entre hombres y mujeres.

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

- Garantizar el cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todo lo relacionado con el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
- Negociar, en todas las empresas en la que tenemos representación, planes de igualdad o medidas de acción positiva para fomentar el acceso, promoción, formación, retribución salarial, medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que permitan la eliminación de las discriminaciones de género que se producen en las empresas.
- Garantizar el desarrollo de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en todas las empresas.
- Fomentar la eliminación de las desigualdades de género que se producen en el sector público, teniendo en cuenta que suponen un ejemplo y una referencia al tener un fuerte papel igualador como gran empleador de mujeres, proveedor de infraestructuras de atención y regulador del mercado laboral.

En el ámbito interno, el mandato del 8º Congreso Regional en relación a la paridad representativa en los órganos de dirección debe ser reafirmado y revisado.

Nuestro programa de acción para el nuevo mandato incluye promover la paridad de género en la dirección del sindicato:

- Desde el más absoluto convencimiento, reiteramos nuevamente el compromiso organizativo y sindical de avanzar en los próximos cuatro años en la consecución de la paridad representativa entre mujeres y hombres en los órganos del sindicato en proporciones no inferiores al 40 % ni superiores al 60 % para cada género (paridad 40/60).
- Así, el Congreso Regional mandata que cada una de las delegaciones Regional a los respectivos Consejos de las Uniones Territoriales y de las Federaciones Profesionales regionales procurarán estar formadas de acuerdo a la proporción de paridad de género 40/60.

- De manera transitoria y excepcional, cuando el porcentaje de afiliados o de afiliadas del respectivo ámbito sea inferior al 40 %, podrá alterarse la anterior paridad, siempre que la proporción del sexo menos representado en la delegación sea en todo caso superior al porcentaje que representa en la afiliación.
- Las organizaciones procurarán dotarse en sus órganos de dirección de un o una dirigente responsable de trabajar transversalmente por el pleno desarrollo de las políticas de igualdad en la actividad sindical.
- Las secciones sindicales deberán incluir en su estructura un delegado o delegada de igualdad.
- Los programas de trabajo y desarrollo de políticas sindicales de todas las áreas del Sindicato introducirán un objetivo mínimo de participación de mujeres, así como el tratamiento transversal de la igualdad de género en los contenidos de las diferentes áreas.
- Se realizarán estadísticas desagregadas por sexo sobre la participación en todas las actividades sindicales y sobre la representación de mujeres y hombres en los órganos de decisión.

Nuestra acción por la Juventud

La integración de hombres y mujeres jóvenes en el sindicato es un reto y una necesidad. La participación de personas jóvenes revitaliza la acción sindical y las propuestas de estrategia organizativa. Su implicación es la única garantía de futuro de cualquier organización sindical.

Los años de bonanza, la falta de cultura y formación sindical en España, el individualismo creciente y la decepción con el funcionamiento de otros modelos sindicales han provocado un alejamiento de los jóvenes del movimiento sindical.

Precisamente son uno de los colectivos más afectados por la precariedad laboral, temporalidad, abuso en la contratación, salarios bajos, doble escala salarial, falta de reconocimiento de la cualificación, mayor riesgo de siniestralidad, etc., siendo los más afectados por la destrucción de empleo. España está a la cabeza en el ranking europeo de desempleo juvenil con una tasa creciente que sobrepasa el 57%.

La situación que padecen los jóvenes es fruto del modelo productivo que ha provocado esta crisis económica. Por un lado, tenemos un gran número de jóvenes sin cualificación que abandonaron sus estudios por un trabajo bien remunerado -que no les exigía formación- y ahora se encuentran en desempleo, siendo en muchos casos parados de larga duración. Por otro lado, está el colectivo de los sobre-cualificados que no encuentran un puesto de trabajo acorde con su formación en el que puedan desarrollar sus capacidades o que simplemente no encuentran empleo; este es perfil de los más de 60.000 españoles que están emigrando a causa de la crisis.

Es necesario abordar de forma eficaz las preocupaciones y las expectativas de la juventud y lograr su integración como presente y futuro de nuestra organización.

El 8º Congreso Regional de USO La Rioja mandata desarrollar nuestra apuesta por los jóvenes

- Debemos exigir políticas activas de empleo estable y de calidad para los jóvenes, y así potenciar la formación de los no cualificados para su inserción en el mercado laboral.
- Participación activa en foros y plataformas de asociacionismo joven a nivel regional, así como tener presencia y generar opinión en redes sociales con organizaciones de estudiantes o asociaciones de jóvenes.
- Seguimiento minucioso del Programa Europeo “Garantía Joven” y de otros similares que están en estudio por la Comisión Europea.
- La elaboración de publicaciones y campañas específicamente orientadas a sus necesidades, problemáticas e inquietudes y encaminadas a resolver sus dudas en materia laboral.
- Campañas de información y afiliación eficaces con las personas que se incorporan a su primer empleo.
- Coordinar campañas propias o con otras organizaciones de ámbito juvenil orientadas a exigir condiciones laborales dignas con el objetivo de erradicar la temporalidad, rotación laboral, discriminación retributiva y dobles escalas salariales.
- Campañas de información y formación específicas para jóvenes en materia de prevención de riesgos y salud laboral.
- Convocar y organizar a los jóvenes del sindicato para coordinar acciones y la creación de estructuras destinadas a la juventud, dotándoles de medios y formación adecuada.
- Promover acciones encaminadas a mejorar la sindicalización y representación de los trabajadores y trabajadoras jóvenes en el sindicato, de manera que se escuche su voz a todos los niveles dentro del sindicato y sus derechos estén protegidos en el trabajo.
- Establecer acuerdos con universidades, institutos y centros de secundaria y formación profesional, para impartir charlas o talleres para promover y potenciar la cultura sindical de este país desde las edades más tempranas, con el fin de garantizar el conocimiento básico sobre derecho laboral y sindical desde la juventud.

Acciones en favor de los mayores, pensionistas y jubilados.

- Los mayores, jubilados y pensionistas de AJUPE-USO contribuyeron en el pasado a crear y desarrollar la USO que hoy conocemos, con una generosa militancia en una época muy complicada para la clase trabajadora y la ciudadanía en general. Muchos de ellos, compañeros históricos de los primeros tiempos, sacrificaron su carrera profesional y en muchos casos pusieron en riesgo su propia libertad. En el presente y ante la crisis, lo siguen haciendo con una silenciada labor de apoyo a la sociedad, especialmente en el entorno familiar.

Por todo ello y por la especial sensibilidad que nuestra organización manifiesta hacia las personas mayores, jubilados y pensionistas, la USO tiene que seguir avanzando en el reconocimiento de sus derechos y defensa de sus intereses, en su trabajo ordinario

de nuestra organización y externamente en los distintos foros, plataformas y asociaciones.

La USO valora muy positivamente la participación constante, la militancia en favor de nuestra organización y el alto nivel de actividad de sus jubilados, así como la participación de estos en entidades de voluntariado. Respecto a esto último, desde la USO advertimos que el apoyo y el cuidado diario de las personas no se puede vertebrar sólo en el entorno familiar o de voluntariado; han de existir redes de recursos y servicios públicos y comunitarios que apoyen a las personas mayores en situación de vulnerabilidad.

Por todo ello, el 8º Congreso Regional de la USO propone:

- Promover la participación social y cívica entre los jubilados y pensionistas proyectando el mensaje de la USO.
- Reclamar que se garantice el pleno desarrollo de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia en los plazos establecidos.
- Trabajar para que los planes y las acciones de AJUPE-USO se conviertan en una oportunidad para la participación activa de las personas mayores en foros nacionales, redes de intercambio y de ayuda mutua. Así mismo, en coordinación con Uniones, Federaciones, entidades y centros para personas mayores, etc., debemos mejorar la difusión de la información de utilidad para su vida cotidiana.
- Demandar información sobre la asignación de recursos y servicios sociales, para entender y velar por la atención social íntegra en igualdad y diversidad.
- Programar, donde nuestra realidad lo permita, una oferta de actividades variadas y atractivas, orientada a favorecer las relaciones y el apoyo mutuo entre los jubilados de distintos ámbitos, con el fin también de atenderlos, acompañarlos y evitar su aislamiento social mediante acciones comunitarias que impliquen a los profesionales, el vecindario y el entorno más cercano.
- Fomentar el reconocimiento social e institucional de la labor pasada y presente que desarrollan los jubilados y darles el apoyo relacional, de formación y emocional que necesitan.
- Defender la necesidad de denunciar los prejuicios contra el envejecimiento para mejorar el respeto hacia la gente mayor y mostrar sus capacidades.
- Luchar contra el maltrato que sufren algunas personas llevando a cabo acciones de sensibilización sobre esta problemática desde la AJUPE-USO.

Acciones a favor de las personas inmigrantes

Pese a que los flujos de inmigración a España han descendido notablemente desde que nuestro país entró en crisis y en posterior recesión, en su apuesta por la Justicia Social, el Sindicato va a continuar prestando mucha atención a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes desarrollando acciones proactivas para garantizar sus derechos.

Al respecto, el 8º Congreso Regional de USO propone:

- La USO tiene que seguir con su política social de los últimos años. Hay que desarrollar campañas hacia el interno del sindicato con el objetivo de concienciar acerca de lo que implica la recepción de trabajadores y trabajadoras migrantes, evitando imágenes sensacionalistas y la difusión de estereotipos, explicando y conociendo las causas de la inmigración y nuestra historia como pueblo que ha recibido la aportación de muchos grupos humanos y culturales. Hacia el exterior, deben difundirse las actividades y los servicios del sindicato que resultan muy útiles para la persona trabajadora inmigrante.
- La USO debe atender con eficacia esta nueva situación; debemos abrir las puertas de la organización a los trabajadores inmigrantes, ofrecerles nuestros servicios, demostrar que las palabras integración, solidaridad, inserción, etc., no son retóricas, sino palabras sentidas que forman parte de nuestros valores sindicales, que les queremos entre nosotros y nosotras y, por supuesto, que les queremos afiliados y organizados en la USO con el objetivo de que, por sí mismos, puedan activamente participar y decidir su propio destino.
- Los temas de inmigración no siempre son fáciles. No podemos considerar el mundo de la inmigración sólo bajo el punto de vista sindical, es decir, a las personas inmigrantes únicamente en su condición de persona trabajadora; evidentemente, somos una organización sindical, pero no conviene olvidar que este colectivo se encuentra en muchas ocasiones en condiciones de vida hostiles, en situaciones de soledad y desconocimiento de sus derechos y son más proclives a sufrir abusos por parte de sus patrones. Por eso, cuando atendemos a estos compañeros su problemática laboral en el sindicato, no debemos de olvidar esa otra realidad que no se comenta pero que se vive en silencio y con la que también debemos sentirnos comprometidos. Por ello, la USO tiene que apoyar la integración social de la población inmigrante, que debe estar basada en la convivencia cívica y en el respeto al marco constitucional y a los derechos democráticos, culturales y sociales.
- La USO trabajará en todos sus ámbitos para luchar contra la discriminación hacia la población inmigrante, denunciando y combatiendo la explotación, contribuyendo a la creación y estabilización del empleo, a la mejora de las condiciones de trabajo, fomentando la integración plena en la sociedad, con igualdad de oportunidades en el empleo en la relación laboral, en las prestaciones sociales; combatiendo las actitudes, sexistas, racistas y xenófobas; promoviendo políticas integradoras también en el marco normativo e integrando en nuestras estructuras a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.
- En el caso de las mujeres inmigrantes, la USO ha de denunciar y luchar contra todas las formas de la violencia de género y, en especial, contra la trata y el tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, ya que muchas de estas mujeres sufren dicha forma de violencia.
- USO reclamará la eliminación de los impedimentos, las demoras, trabas burocráticas, desinformación y plazos insuficientes que impiden que miles de personas puedan ejercer su derecho a votar, dado que el Gobierno central conoce a ciencia cierta las personas que cumplen los requisitos para poder votar, tal como hace con los españoles que alcanzan la mayoría de edad. Esto favorecería el

ejercicio del derecho a la participación política y hubiera evitado que numerosos obstáculos impidieran a estas personas ejercer sus derechos.

- La USO seguirá colaborando y participando activamente con el movimiento asociativo de personas inmigrantes, tratando de conseguir una plena participación e integración del trabajador y la trabajadora en las estructuras y bases del sindicato y en la sociedad.

Acciones a favor de personas discapacitadas.

La integración efectiva de los trabajadores discapacitados es uno de los grandes retos de la sociedad y de nuestro sindicato.

Este 8º Congreso Regional propone:

- Trabajar para la integración real en la dinámica laboral de este colectivo de trabajadores, haciendo cumplir a las empresas lo regulado en materia de contratación y todo lo previsto para este colectivo de trabajadores.
- Favorecer la contratación y fomentar la integración dentro de las empresas para constituir una sociedad plural donde tengan cabida todos los trabajadores con sus peculiaridades.
- Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de accesibilidad y adecuación del puesto de trabajo.

La Acción en materia de Formación

Apuesta por un nuevo modelo de Formación para el Empleo

El fracaso del actual Sistema de Formación para el Empleo se hace patente en el bajo nivel de eficiencia del mismo a pesar de los recursos destinados. Las convocatorias de ámbito estatal y autonómico, hasta hace muy poco, no incluían en sus fundamentos priorizar la formación en parámetros de calidad y eficacia, observándose en muchos casos planes y cursos de formación financiados con fondos públicos de muy escasa utilidad y en algunos casos de vergonzosa justificación.

Los motivos de estas malas políticas, que desde la USO identificamos, se basan en un erróneo planteamiento del sistema, de los organismos que la dirigen y de la intervención de intereses no siempre nobles de índole política, empresarial o sindical. Desde la USO entendemos la Formación para el Empleo como un derecho de los trabajadores y no de las Administraciones, organizaciones sindicales ni patronales.

Para la USO, es imperativo que en los diferentes protocolos de solicitud y aprobación se respeten los principios de publicidad, transparencia, concurrencia competitiva, objetividad, igualdad y no discriminación en el procedimiento de adjudicación de las subvenciones, principios establecidos en la Ley General de Subvenciones. Exigimos que durante los procesos de adjudicación se sigan criterios estrictamente objetivos y se conozcan las valoraciones concretas de todos los solicitantes. Hoy más que nunca es imprescindible un control y optimización de cualquier dinero público, máxime cuando su concesión no depende exclusivamente de la Administración.

La Fundación Tripartita, entidad privada que como su nombre indica tiene carácter tripartito, y cuyo Patronato está constituido por la Administración Pública -con representación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas- y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, debe reconsiderarse en su totalidad. No la consideramos suficientemente eficiente ni necesaria.

La USO exige un nuevo planteamiento riguroso de todo el sistema de formación para el empleo y de su programación, que sea estable en el tiempo y que se fundamente en términos de eficiencia, que priorice acciones formativas efectivas a los sectores más castigados de la población, como jóvenes y desempleados de larga duración, mayores de 55 años y trabajadores y trabajadoras de baja cualificación procedentes de sectores sin esperanza de generación de empleo alguno, huyendo de prácticas que privaticen aún más si cabe el sistema o de vaivenes de tintes políticos dependiendo del color del partido político de turno.

Para la USO, un nuevo sistema de formación para el empleo debe contener acciones en competencias profesionales en consonancia con las nuevas demandas del mercado de trabajo teniendo como prioridad a los sectores más desfavorecidos. Debe igualmente desarrollar en permanente actualización el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, contemplando el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la carrera y experiencia profesional de los trabajadores y trabajadoras, e impulsar la utilización de los Permisos Individuales de Formación. Asimismo, reclamamos que se pongan en marcha mecanismos más estrictos de control de las entidades beneficiarias para que no puedan existir malas prácticas como las acontecidas en los últimos años por parte de algunas empresas y organizaciones.

Por el bien del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, por su desarrollo profesional y el acceso al empleo, su óptima vinculación con las necesidades del tejido productivo, por el desarrollo social y económico y la competitividad de las empresas, la actual coyuntura exige una celeridad de medidas en materia de formación para el empleo así como un especial esfuerzo de consenso.

La USO considera necesaria una nueva regulación de todo el sistema de formación para el empleo con carácter urgente. Las distintas Administraciones y organizaciones sociales deben de ser partícipes en la defensa del el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la cualificación y recualificación profesional con garantías, con un modelo que satisfaga de manera eficiente esas necesidades.

Por la Formación Sindical

Para la USO, como organización sindical autónoma y plural, la formación siempre ha tenido un valor estratégico esencial para alcanzar los objetivos que el Sindicato permanentemente se va marcando y como expresión de los fundamentos de nuestro modelo sindical. La coyuntura social, económica laboral exige nuevas iniciativas formativas. Hoy más que nunca, en nuestra apuesta por la recuperación de la militancia y la participación, es una tarea prioritaria y así se refleja en nuestra estructura orgánica y en nuestros programas de trabajo.

La formación sindical no puede considerarse ni concebirse de forma aislada sino indisociable de las distintas áreas del Sindicato. Por tanto, debe estar orientada y

vinculada a fortalecer y conseguir los objetivos adoptados. Se implementará desde la transversalidad de las secretarías o áreas de acción sindical, de salud laboral e igualdad, desarrollando para este fin temarios y ponencias específicas.

Debemos proponer una formación a impartir para todos los representantes de los trabajadores o delegados/as sindicales que dispongan de créditos sindicales; a todos – sea cual sea su circunstancia- se les debe ofertar una. Prioritariamente, debe dirigirse a esos nuevos delegados/as no afiliados, para utilizar la formación como herramienta de afiliación y fidelización.

La formación sindical es concebida también como un continuo proceso de enriquecimiento, innovación, actualización y fortalecimiento de la propia organización, de sus dirigentes, cuadros, militantes y afiliados. Se trata de un derecho y un deber para quienes realizamos acciones en el seno de la USO.

El 8º Congreso Regional de USO establece el siguiente programa:

La formación sindical, garantía de futuro

- La Formación Sindical en la USO estará diseñada en base a varios niveles, siendo necesariamente complementarios unos con otros. Mantiene un diseño estructurado, una formación global, eficaz y sostenida en el tiempo, de contenidos en permanente actualización que aporten la capacitación y la motivación necesarias para el desarrollo de nuestro trabajo sindical. La programación de estos niveles, contenidos temáticos, cantidad y ejecución de todas las acciones formativas que la componen serán revisados y aprobados periódicamente.
- El nivel básico: Consiste en acciones formativas dirigidas a representantes de los trabajadores, afiliados y permanentes, que llevan poco tiempo en la USO, con el fin de dotarlos de mayores conocimientos de la organización, mejorar sus competencias y facilitarles sus funciones. Los temas y contenidos se ven de forma general y las exposiciones deben ser de poca duración, fomentando la participación y el intercambio, la reflexión y el debate. Esta Formación básica ha de contemplar contenidos de igualdad de género y herramientas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la práctica sindical y en las empresas. En este sentido se continuarán programando los COS (cursos de orientación sindical) de forma ordinaria que se impartirán en el ámbito de nuestra región.
- El nivel medio: Constará de acciones formativas dirigidas a representantes de los trabajadores, secciones sindicales y afiliados comprometidos con la organización así como a los permanentes, liberados y liberadas de USO. Se trata de motivar y comprometer personal e ideológicamente, de ilusionar, de presentar y sentir un sindicato atractivo y necesario, en el que contamos con él o ella nominalmente para su construcción. Debe estar orientada estratégicamente de forma más directa a la Acción Sindical. De forma ordinaria se impartirá por dirigentes y responsables también en el ámbito regional, en coordinación con las Federaciones territoriales. Los contenidos son mucho más flexibles y específicos. En este sentido se programarán nuevas ediciones del FED (Formación Especializada para dirigentes) de considerarse necesario, así como la impartición de los cursos de formación sindical de nivel medio que de manera coordinada con las federaciones se determinen necesarios para que nuestros cuadros y dirigentes

estén preparados para dar respuesta a los problemas que se les planteen en el desarrollo de su trabajo sindical. Para la formación de este nivel se utilizarán tanto los recursos propios con los que cuenta nuestra Unión Regional, como aquellos que podamos obtener a través de la Confederación. En este sentido, se dará una especial atención a las nuevas incorporaciones de militantes de las diferentes Federaciones y para ello se intentará siempre dar respuestas a las convocatorias que desde la Confederación se realicen sin dejar vacantes las plazas que se nos ofrezcan para los CIFIC, FDF y seminarios técnicos que se organicen, contando para ello con la mediación de la Secretaría de Acción Sindical y las Federaciones.

La Acción en materia de Comunicación e Imagen

Por una comunicación más eficaz

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

Debemos profundizar en la coordinación de la información sobre la base de mecanismos estables que sirvan no sólo para la puesta en común en las tareas desarrolladas en las diferentes estructuras del Sindicato, sino también para el análisis y puesta en marcha de iniciativas conjuntas, para lo cual se programará una jornada Regional anual de los responsables de comunicación.

La eficacia de nuestra política de comunicación debe asentarse en la complementariedad de una progresiva profesionalización de los equipos de trabajo con los responsables sindicales de cada estructura respectiva, la formación permanente y la aplicación de nuevas técnicas y tecnologías de la información y la comunicación.

Comunicación interna

La comunicación en el interno del Sindicato ha de concebirse en base a las siguientes funciones:

- Informar a nuestra afiliación, delegados y delegadas de personal, miembros de Comités de Empresa y Juntas de Personal y población trabajadora mediante un flujo circular y ágil de la comunicación.
- Integrar a todas las áreas de la organización en acciones conjuntas y en la transmisión de las mismas.
- La comunicación de carácter transversal con respecto a las áreas de trabajo sindical, favoreciendo las posiciones profesionales y territoriales de nuestra organización y potenciando que la diversidad de sus estructuras redunden en una imagen plural pero coherente de nuestro modelo sindical.
- Cuidar la imagen corporativa de la Unión Sindical Obrera para mejor rentabilización y coherencia de todas las actuaciones del Sindicato para buscar la motivación y sentido de pertenencia de todos los que conformamos la USO. En este sentido se elaborará un manual básico de identidad corporativa.

- Debemos potenciar los medios de comunicación propios de la USO, teniendo en cuenta los avances de las nuevas tecnologías de información y comunicación, la disponibilidad de las mismas por parte del Sindicato y su potencial que nos permita satisfacer las necesidades de comunicación internas de nuestra afiliación, delegados y delegadas, estructuras, etc., desde la evolución y mejora de los medios ya existentes.
- El Sindicato dispondrá de un fondo documental y audiovisual de la USO, que permita a toda la Organización disponer de esos documentos, que dé utilidad y revalorice el valor documental y pedagógico de los vídeos, documentos e imágenes de la historia de la USO.

Comunicación externa

USO debe impulsar a diario su comunicación externa y con ello perseguir la presencia del Sindicato en los medios de comunicación. Estos serán los criterios de trabajo:

- Opinar y tener posición sobre elementos esenciales de la actualidad. Debemos reaccionar ante acontecimientos puntuales que se producen cada mes: paro, IPC, EPA, etc.
- Cuanto más personalicemos la información, más interés captamos. Hay que responder siempre y con celeridad, dando un trato diferenciado a cada tipo de medio.
- Todo el Sindicato se tiene que acostumbrar a transmitir información al exterior, porque cuando se hace los resultados son evidentes. Lo que hacemos nosotros es tan bueno como lo que hacen otros.
- Desarrollar un trabajo continuado y constante para ser un referente en una empresa o en un sector; ante los medios de comunicación no basta con una información puntual. A estos efectos son muy oportunos los artículos de opinión sobre temas de máxima actualidad y enviados por la organización respectiva a los medios locales, regionales y nacionales.
- Las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) son elementos muy válidos para la comunicación. Con Internet no llegaremos a todo el mundo, pero cada vez llegaremos a más gente.
- Formar a los dirigentes que atienden a los medios de comunicación. El fin es que el espectador-periodista identifique al interlocutor del Sindicato.
- Es necesario que se “profesionalice” la labor de la persona encargada de la comunicación, bien mediante un técnico en información o un líder sindical que se dedique en exclusiva a las tareas de comunicación. Cada organización debe dotar al responsable de comunicación de los medios necesarios para desempeñar su trabajo y, lo más importante, mostrar su colaboración, no dejando al voluntarismo la eficacia de la comunicación. Es especialmente necesaria la coordinación entre responsables de comunicación y de acción sindical.
- Para comunicar qué hacemos, qué pensamos, en qué estamos trabajando, el responsable de comunicación debe de estar al tanto de todas las actividades del Sindicato.

- Las campañas sindicales y la difusión de nuestras publicaciones forman parte de la comunicación externa y son esenciales para dar a conocer la USO entre el conjunto de trabajadores y trabajadoras y potenciar la afiliación. Nadie se afilia a lo que no conoce.
- Implementar nuestra presencia y actividad en las redes sociales: facebook, twitter, etc. Para ello el responsable de comunicación debe atender las mismas con una actitud activa, procediendo a la actualización de las mismas. Nuestra presencia en las redes sociales debe tener un carácter corporativo mediante páginas oficiales de la organización, no confundiendo con las que a nivel personal puedan desarrollar cuadros, militantes o dirigentes del Sindicato.
- Incorporar la igualdad de género en el tratamiento, en la imagen y comunicación del Sindicato, eliminando el lenguaje sexista e imágenes estereotipadas de hombres y mujeres en la comunicación tanto interna como externa del mismo.
- Formar a los delegados y cuadros del Sindicato en la utilización de las redes sociales
- Fomentar los boletines sindicales como instrumento más cercano a los afiliados y trabajadores en general.
- La USO proveerá de un formato base para comunicación que permitirá, a aquellas Uniones, Federaciones y Secciones Sindicales que lo deseen, tener una imagen genérica para sus comunicaciones tanto tradicionales (comunicados, cartas en papel) como de las tecnologías de la Información y la Comunicación más actuales (web básica, formato de correo electrónico,...).

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

▪ **La Acción en materia de Organización**

Adaptación de estructuras a la realidad

Nuestro modelo organizativo se sostiene sobre dos estructuras organizativas: las Uniones Territoriales y la Federaciones Profesionales.

Una vez que estamos finalizando la normalización organizativa de la estructura federal, hemos de ser consecuentes para que los dirigentes de éstas asuman sus funciones y competencias, al tiempo que los dirigentes de las Uniones han de desarrollar las suyas.

Para ello es oportuno recordar que las funciones de las Federaciones están relacionadas con todo lo relativo a la relación laboral del afiliado como trabajador, entre las que se encuentran la negociación colectiva, las movilizaciones en sus ámbitos, el asesoramiento sindical, la información, organización de las Secciones Sindicales, la realización de las elecciones sindicales, la afiliación, etc.

Por su parte, las funciones de las Uniones están relacionadas principalmente con todo lo que afecta al afiliado en su condición de ciudadano, como la defensa de un Sistema Público que garantice una sanidad, educación y protección social (pensiones,

subsidios,) como pilares de un Estado Social y de Derecho, la lucha contra la pobreza, exclusión social y cualquier discriminación, formación sindical generando valores solidarios (condición imprescindible para crear una democracia social), la gestión y administración: de sedes, de servicios, de base de datos, del cobro y liquidación de cuotas, de expedientes de CRS...

Es obvio que durante el próximo mandato hemos de lograr superar los desequilibrios de medios que se dedican a cada estructura y reorganizar los recursos humanos y económicos en consonancia con las funciones de cada una de ellas, para lograr una optimización de los mismos.

Tensión afiliativa y electoral. Sindicalización de nuestras acciones

- El incremento de la afiliación es el objetivo prioritario y permanente, porque es en la afiliación donde se cimenta nuestro modelo de sindicalismo y nuestra existencia.
- La Autonomía e Independencia como señas de identidad de nuestro Sindicato implica la autofinanciación económica en base a la cuota del afiliado como un valor diferenciador e imprescindible que nos caracteriza. Autofinanciación que debe de estar gestionada con austeridad, transparencia y solidaridad.
- Tenemos que dirigir el crecimiento de la afiliación prioritariamente hacia donde hemos obtenido representación electoral, siendo esta la mejor forma de consolidar los resultados electorales, el desarrollo organizativo y la autofinanciación.
- Debemos priorizar en nuestras candidaturas electorales los afiliados y afiliadas y solo en casos de una importancia excepcional presentaremos a trabajadores no afiliados.
- Igualmente debemos priorizar trabajar de forma activa para favorecer la afiliación y la participación de mujeres en el sindicato como apuesta decidida por la igualdad de género en la actividad sindical de USO, como una de las señas de identidad de nuestra organización.
- Tenemos que generalizar los nuevos hábitos de trabajo para que las Federaciones territoriales nos conduzcan de manera natural a obtener mejores resultados afiliativos. 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.
- Las Uniones Territoriales deben destinar el máximo de medios humanos y económicos a la acción de las Federaciones y seguir desarrollando los servicios en el objetivo de dar una atención personalizada a nuestros afiliados y afiliadas.

Solidaridad económica y austeridad financiera

En la idea de asegurar la estabilidad y la solvencia económica del conjunto del Sindicato, debemos seguir trabajando en:

- Gestionar los recursos económicos de forma transparente y solidaria entre las Organizaciones, como corresponde al tratarse de las cuotas de los afiliados, de los servicios y entidades sin ánimo de lucro.
- El cambio de mentalidad en los dirigentes de las Organizaciones para que ajustados al estricto cumplimiento de la legalidad, los recursos humanos y económicos se evalúen anualmente en función de los resultados obtenidos, anteponiendo la eficacia y la eficiencia al continuismo.
- Reforzar la política de autofinanciación con recursos propios, buscando prudentemente vías de ingresos a partir de la experiencia de las propias organizaciones.
- Principio de autofinanciación de las Organizaciones. Se establece como principio irrenunciable la autofinanciación para todas las organizaciones, estableciéndose como límite de financiación con recursos ajenos el 20% del total de los presupuestos ordinarios.
- Reducir los gastos aplicando unas medidas de extrema austeridad, previendo que se reducirán aun más los ingresos como consecuencia de la crisis.
- Reforzar la acción sindical en el territorio, destinando progresivamente más recursos económicos y humanos a los Planes de Trabajo de las Federaciones Territoriales.
- La USO va a continuar trabajando los próximos años, aplicando las medidas de austeridad y aprovechamiento de los recursos, sabiendo la dificultad de hacerlo en un contexto de crisis económica, con muchísimo desempleo y con las consecuencias del ataque brutal que venimos padeciendo el sindicalismo.

Mejorar nuestros Servicios

- Tenemos que poner en valor los servicios que el afiliado recibe del Sindicato, priorizando y dando un mayor protagonismo a los que por su naturaleza son más propios de la actividad sindical, destacando entre ellos como más sustanciales la Caja de Resistencia y Solidaridad y los Servicios Jurídicos, comprometiéndonos a que resulte más atractiva y eficaz para que cumpla fielmente el fin que se persigue.
- La Caja de Resistencia y Solidaridad es el mejor instrumento para la acción sindical y merece que estemos en permanente campaña de divulgación de sus prestaciones económicas, de las que se benefician los afiliados cuando recurren a la huelga, cuando son sancionados por causas profesionales, por invalidez o fallecimiento en caso accidente fuera del centro de trabajo.
- Los servicios jurídicos deben contribuir, además a la defensa jurídica del afiliado y afiliada, al mayor servicio de la acción sindical y ser un elemento útil para la captación de afiliación, para lo que es imprescindible que las Federaciones actúen de filtro y conozcan los problemas que se tramitan, las demandas y las sentencias, para hacer proselitismo de un buen servicio del Sindicato y diseñar campañas sindicales con aquellos temas que por su naturaleza tengan un interés general.

- Junto a ellos, es importante mejorar la información a los afiliados y afiliadas que llega de la Confederación, las Federaciones y Uniones, los Boletines digitales y las noticias en la Red, los foros de las páginas web, etc.
- Teniendo muy presente que la USO es un Sindicato “con” servicios y no “de” servicios, en la medida que podamos debemos poner como valor añadido a disposición de nuestra afiliación aquellos otros servicios relacionados con el consumo para que los afiliados y afiliadas se beneficien del oportuno descuento en servicios profesionales tales como la asistencia sanitaria, agencias de viajes, compañías de seguros, academias, parques temáticos, artículos de vestuario, autoescuelas, hoteles, etc.

La militancia.

La globalización de la economía, la crisis financiera, económica, social y laboral, el éxito de la economía especulativa frente a la productiva, la subordinación de la política a la economía, la poca transparencia de los partidos políticos, una clase política desprestigiada, la corrupción, etc; han ido creando un descontento ciudadano que impide visualizar un futuro en mejores condiciones.

Los gravísimos problemas sociales en gran medida creados por las políticas de recortes que se están aplicando en Europa y especialmente en los países del sur, se manifiestan en forma de un creciente número de ciudadanos que sufren exclusión social, aumentan los ciudadanos que viven en la pobreza, las cifras de desempleados son intolerables, los desahucios, etc., impiden que los ciudadanos vean la utilidad de las organizaciones sociales y sindicatos.

Por todo ello, las organizaciones sociales y los sindicatos hemos de impulsar iniciativas para que los ciudadanos y trabajadores vean en la militancia de los dirigentes que son consecuentes con sus principios, que tienen un comportamiento solidario y una conducta moral irreprochable.

Queremos por ello un sindicato de participación democrática y de compromiso militante que sea testimonio permanente de nuestros valores y principios. Los dirigentes no militantes son negativos para una organización como la nuestra y, sobre todo, para la defensa política y social de los intereses de los trabajadores y ciudadanos más desfavorecidos.

Hemos de recuperar al militante, entendido como el dirigente, delegado y afiliado que dedica parte de su tiempo de ocio de manera solidaria, al asesoramiento, a la información y a las movilizaciones necesarias para la solución de los problemas sociales y laborales que sufren otros trabajadores y que al tiempo hace proselitismo de los principios, valores y alternativas del sindicato, haciendo suyos los objetivos.

Un sindicato como el nuestro que da prevalencia a la organización de las Secciones Sindicales en Centros de Trabajo u Organismo Público, que en consecuencia propugna un sindicalismo de proximidad, tiene que ser consecuente y lograr que en todos los centros de trabajo donde hay representación electoral y donde hay afiliados se consiga ese compromiso y conciencia militante.

Las Federaciones tienen que diseñar y desarrollar programas para la captación, la formación y la asignación de responsabilidades a los militantes que deberán conocer

los problemas sociales y laborales, hacerlos suyos y luchar por las soluciones que propone el Sindicato, sin escatimar esfuerzos, con disciplina, tenacidad y con entusiasmo.

NOTA FINAL:

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