



Federación
Atención a la
Ciudadanía



7º Congreso

21, 22 y 23 noviembre de 2023
Palma de Mallorca



UNIÓN SINDICAL OBRERA
www.facuso.es



RESOLUCIÓN PROGRAMA

**SOLO SINDICALISTAS,
SIEMPRE INDEPENDIENTES**



Federación
Atención a la
Ciudadanía



7º Congreso

21, 22 y 23 noviembre de 2023
Palma de Mallorca



UNIÓN SINDICAL OBRERA
www.facuso.es



**SOLO SINDICALISTAS,
SIEMPRE INDEPENDIENTES**

ÍNDICE:**SÓLO SINDICALISTAS, SIEMPRE INDEPENDIENTES.**

PRESENTACIÓN.

INTRODUCCIÓN.

1. SÓLO SINDICALISTAS, SIEMPRE INDEPENDIENTES

2. SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD COMO GARANTÍA DEL ESTADO SOCIAL Y DE UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA.

3. INDEPENDENCIA SINDICAL PARA DEFENDER LOS INTERESES DE LOS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS/AS- Y GARANTIZAR UNOS MEJORES SERVICIOS PÚBLICOS, SIN ATADURAS NI SOMETIMIENTOS A NADA NI A NADIE.

4. PARA UN SINDICALISMO VIVO Y EN ACCIÓN: ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

4.1. ACCIÓN SINDICAL HOY MÁS QUE NUNCA.

4.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ALTERNATIVA A UN SINDICALISMO CON ENCEFALOGRAMA PLANO.

4.2.1. Marco social de la Negociación Colectiva.

4.2.2. Acuerdos con otras Organizaciones Sindicales.

4.2.3. Propuestas y Reivindicaciones generales a tener en cuenta en la Negociación Colectiva.

4.2.4. Negociación Colectiva: Marco Legal y Formal en la negociación.

4.2.4.1. Marco Legal.

4.2.4.2. Marco Formal.

5. PROPUESTAS Y REIVINDICACIONES SINDICALES DE LA FAC-USO.

REIVINDICACIONES SALARIALES.

5.1.1. Incrementos Salariales.

5.1.2. Cláusula de Revisión Salarial.

5.1.3. Homologación Retributiva.

5.1.4. Pagas Extraordinarias.

5.1.5. Trienios.

5.1.6. Dietas.

5.1.7. Indemnización por razón de residencia.

5.1.8. Carrera Profesional.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 49 5.1.9. Retribuciones variables y productividades.
50
51
52 5.2. REIVINDICACIONES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO.
53
54 5.2.1. Propuestas respecto de la Oferta de Empleo Público.
55 5.2.2. Otras propuestas en materias de Empleo Público.
56
57 5.3. REIVINDICACIONES EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO ÚNICO Y
58 PERSONAL LABORAL ESTATAL.
59
60 5.3.1. Convenio Único AGE: un mal con el que tenemos que seguir
61 conviviendo.
62 5.3.2. Plataforma reivindicativa USO para el Personal Laboral de
63 la Administración General del Estado.
64
65 5.3.2.1. Retribuciones.
66 5.3.2.2. Productividad.
67 5.3.2.3. Trienios.
68 5.3.2.4. Dietas y Plus de Residencia.
69 5.3.2.5. Promoción Interna y cobertura de vacantes.
70 5.3.2.6. Clasificación Profesional.
71 5.3.2.7. Formación.
72 5.3.2.8. Otras reivindicaciones en el marco del Personal Laboral
73 Estatal.
74
75 5.4. EL SECTOR SANITARIO. ANÁLISIS DE SU SITUACIÓN Y
76 REIVINDICACIONES.
77
78 5.4.1. Sanidad: Servicio Público Prioritario.
79 5.4.2. Sanidad Universal y Derecho a la Salud.
80 5.4.3. En defensa de una Sanidad Universal.
81 5.4.4. Análisis de situación laboral actual del Sector.
82 5.4.5. Reivindicaciones en la Sanidad Pública.
83 5.4.6. Reivindicaciones en la Sanidad Privada y Concertada.
84
85 5.5. EL SECTOR SOCIO SANITARIO Y DE LA DEPENDENCIA. ANÁLISIS DE
86 SU SITUACIÓN Y REIVINDICACIONES BÁSICAS.
87
88 5.6. EL SECTOR DE JUSTICIA. REIVINDICACIONES.
89
90 5.7. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA Y LOCAL.
91
92 5.7.1. Administración Autonómica.
93 5.7.2. Administración Local.
94
95 5.8. PLANES DE PENSIONES: INEFICACES Y CONGELADOS.
96

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 97 5.9. ACCIÓN SOCIAL: POR SU MANTENIMIENTO, AMPLIACIÓN,
 98 HOMOGENEIZACIÓN, Y RECUPERACIÓN ECONÓMICA.
 99
 100
 101
 102
 103 5.10. FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
 104
 105 5.10.1. Formación.
 106 5.10.2. Salud Laboral.
 107 5.10.3. Medio Ambiente.
 108
 109 5.11. POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
 110
 111 6. JUBILACIÓN ANTICIPADA. JUBILACIÓN PARCIAL. MUTUALISMO.
 112
 113 7. CONTINUAR CON LA ORGANIZACIÓN, DESARROLLO Y TRABAJO
 114 INICIADO.
 115
 116 7.1. DESARROLLO DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y
 117 SECCIONES SINDICALES.
 118 7.2. LA FORMACIÓN SINDICAL.
 119 7.3. MEDIOS PARA LA ACCIÓN SINDICAL.
 120
 121 7.3.1. Gabinete Jurídico.
 122 7.3.2. Recursos Económicos.
 123 7.3.3. Comunicación e Información.
 124
 125 7.4. CÓDIGO ÉTICO PARA LA UTILIZACIÓN DE CRÉDITOS HORARIOS.
 126 PUBLICIDAD.
 127
 128 7.4.1. Código Ético.
 129 7.4.2. Publicidad de Liberaciones y Créditos Horarios.
 130
 131 8. APOSTANDO POR LAS RELACIONES INTERNACIONALES, LA
 132 PARTICIPACIÓN Y LA SOLIDARIDAD.
 133
 134 8.1. RELACIONES INTERNACIONALES: FSESP-EPSU.
 135
 136
 137
 138
 139
 140
 141
 142
 143
 144



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

145

146

147

148

149 **SÓLO SINDICALISTAS, SIEMPRE INDEPENDIENTES.**

150

151 **PRESENTACIÓN:**

152

153 Presentamos ante este 7º Congreso Federal, este Programa de acción que
 154 marcará las líneas de trabajo para el próximo mandato partiendo de una premisa,
 155 cual era el lema del 6º Congreso, que se ha conseguido mantener durante estos
 156 años para ir aumentando la capacidad, organización y buen hacer del conjunto de
 157 esta Federación. Así las cosas, el lema que nos ha acompañado LA
 158 INDEPENDENCIA NUESTRA FUERZA, junto con el Mensaje que ha remarcado
 159 algunas de nuestras características: **SIN COLORES, SIN TENDENCIAS, SOLO**
 160 **SINDICALISTAS**, permanece hoy plenamente vigente y muestra de ello es la idea
 161 clara de reforzar esta trayectoria sindical con un claro mensaje tanto al externo
 162 como al interno de la organización, somos sindicalistas e independientes y no por
 163 que quede bien en un papel (que todo lo soporta) sino por la tozudez de los hechos
 164 que han demostrado durante estos años, que más que un lema es nuestra forma
 165 de entender la defensa del conjunto del Empleo Público y como no, de la
 166 ciudadanía, a la que prestamos un servicio esencial.

167

168 Partimos para esta Resolución del análisis del texto anterior, de nuestros
 169 compromisos anteriores, y en base a los mismos, vamos a seguir conservando lo
 170 que era y es válido a día de la fecha, adecuando lo que hubiera podido quedar
 171 desfasado, e incorporando lo que el devenir del tiempo y/o las circunstancias hacen
 172 conveniente agregar.

173

174 Pues bien, al igual que los Estatutos de nuestra Federación *-como norma básica*
 175 *que sirven para organizar nuestra vida desde el punto de vista orgánico-* se han
 176 revelado perfectamente válidos después de casi 24 años y solo precisan de
 177 pequeñas adaptaciones o ajustes concretos *-así lo creemos-* para continuar
 178 vigentes; la Resolución General, como norma programática y de actuación, que nos
 179 dimos hace cuatro años, y que recogía en gran medida el espíritu y la letra de las
 180 tres Resoluciones anteriores, no precisa, a juicio de esta ponencia, un cambio
 181 sustancial, sino más bien una precisa adecuación a las circunstancias y realidades
 182 del momento actual, y en su caso, a las previsiones de los cuatro años futuros,
 183 manteniendo su vigencia en prácticamente todo su contenido actualizado.

184

185 Como en Congresos anteriores vamos a partir por tanto de la Resolución que ya
 186 aprobamos en nuestro anterior Congreso, adaptándola lógicamente al día de la
 187 fecha.

188

189 Una Resolución ya conocida, amplia, ambiciosa, en la que se recogen aquellas
 190 actividades que siguen constituyendo nuestra propuesta de actuación, nuestro
 191 programa de acción, nuestro plan de trabajo y que, bien porque continúa vigente,
 192 bien porque no ha podido todavía ser desarrollada, en todo o en parte,



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

193 consideramos que sigue siendo, con las correspondientes correcciones y
194 adaptaciones, perfectamente válida y vigente, para marcar nuestro programa de
195 trabajo del próximo mandato.

196

197 Hace ya cuatro años celebramos en Isla Cristina nuestro 6º Congreso Federal, bajo
198 el lema "**Sin colores, Sin tendencias, Sólo sindicalistas**".

199

200 Lema que está plenamente vigente, y que con toda seguridad nos serviría para
201 amparar este nuevo 7º Congreso Federal, pues desde luego nos encontramos ante
202 una premisa que pone a unos Servicios Públicos de Calidad como mejor garante
203 de una mejor y mayor calidad de vida... En suma, como fiador del mantenimiento
204 de ese Estado del Bienestar que todos deseamos, y al que no estamos dispuestos
205 a renunciar.

206

207 No obstante, una buena praxis y el mandato a punto de vencer determinan la
208 presentación de un nuevo Lema de partida para este nuestro 7º Congreso, que no
209 es otro que **SOLO SINDICALISTAS, SIEMPRE INDEPENDIENTES**.

210

211

212 **INTRODUCCIÓN.**

213

214 ● Celebramos el 7º Congreso de la Federación de Atención a la Ciudadanía de
215 la USO una vez terminado el periodo de concentración de Elecciones
216 Sindicales 2023, podemos decir que continuamos siendo la tercera
217 Organización Sindical de España. Posición que no nos ha regalado nadie, sino
218 que es consecuencia directa del trabajo realizado durante estos últimos cuatro
219 años por nuestra Confederación y en nuestro ámbito, por esta Federación de
220 Atención a la Ciudadanía, que ha colaborado activamente en este trabajo
221 común.

222 ● A pesar de ello, hemos mejorado también nuestra posición obteniendo unos
223 magníficos resultados en la Administración Autonómica, ejemplos recientes
224 tenemos de ello como es el caso de Extremadura, en la Administración Local,
225 así como en la Administración de Justicia y en AENA, como también muchas
226 Empresas Públicas.

227 ● Afrontamos este nuevo periodo con una mejor estructura organizativa, mucho
228 más depurada y cohesionada, con una oferta de servicios que va en aumento,
229 y desde una mejor posición, en términos generales, a la que teníamos cuando
230 celebramos nuestro anterior Congreso.

231 ● A pesar de todo lo que se ha hecho, siempre queda mucho por hacer. No
232 podemos olvidar el trabajo pendiente, en especial el cumplimiento de los
233 compromisos adquiridos, la consolidación de los nuevos ámbitos, mejorar
234 nuestra posición en aquellos ámbitos en los que todavía no hemos llegado y
235 nuestra presencia es solo testimonial.

236 ● Los Empleados/as Públicos/as seguimos sometidos a los efectos de una crisis
237 económica que, aunque aparentemente se ha superado en parte, diferentes



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 238 marcadores nos advierten de un nuevo repunte de la misma. Después de haber
 239 sufrido del Gobierno Central, Gobiernos Autonómicos y Locales las medidas de
 240 ajuste y el mayor número de recortes de derechos -profesionales, económicos,
 241 sociales, etc.- impensables hasta ahora, desgraciadamente seguimos siendo
 242 el objeto de futuros ajustes.
- 243 ● Seguimos soportando también el acoso y derribo directo de los poderes
 244 mediáticos hacia los Empleados/as Públicos/as, a los que culpabilizan como
 245 una de las principales causas de los agujeros económicos. Seguimos
 246 padeciendo el descrédito de la actividad sindical, especialmente por causa de
 247 los abusos y corruptelas de las denominadas Organizaciones Sindicales más
 248 representativas, vinculadas por desgracia con ciertas agrupaciones políticas
 249 incursas en procesos judiciales de corrupción.
 - 250 ● Los Trabajadores/as al servicio de la Administración hemos padecido, y
 251 seguimos padeciendo, una continua degradación de nuestra consideración
 252 profesional y de nuestra imagen pública.
 - 253 ● La duradera crisis económica sostenida con motivo de la pandemia sufrida por
 254 el Covid-19, así como los últimos acontecimientos de conflicto político/a-
 255 internacional, han motivado que se continúe levantando la veda del Empleado/a
 256 Público/a, cuya caza se sigue vendiendo como solución a todos los males de
 257 nuestra sociedad. Seguimos siendo las víctimas propiciatorias. Situación
 258 mantenida por la politización de la Función Pública y por el uso y abuso de la
 259 clase política de figuras como la libre designación, comisiones de servicio,
 260 empresas públicas fantasmas coladeros de amigos y enchufados, que lejos de
 261 remitir, sigue presente.
 - 262 ● Las Organizaciones Sindicales también hemos sido víctimas de estos recortes,
 263 tanto en medios económicos, como en dispensas sindicales. Dichos recortes
 264 que, si bien se han aplicado inicialmente a todas las Organizaciones,
 265 rápidamente eran objeto de reinterpretaciones favorables para los sindicatos
 266 amigos y/o afiliados/as/as a tal o cual partido político/a. Por lo que finalmente
 267 los sindicatos realmente independientes y que no teníamos detrás partidos
 268 político/as que nos apadrinaran, hemos sido los más afectados por los citados
 269 recortes.
 - 270 ● Los Empleados/as Públicos/as hemos tenido que afrontar diferentes
 271 reducciones salariales, descuentos en sus nóminas, pérdida de pagas extras,
 272 de vacaciones, de permisos, pérdidas de ayudas sociales, prestaciones en
 273 supuestos de enfermedad, etc... muchas de ellas todavía no recuperadas. A la
 274 par que una pérdida muy importante de efectivos que conlleva como causa
 275 efecto un muy importante incremento de la carga de trabajo, que además recae
 276 sobre una plantilla cada vez más envejecida.
 - 277 ● Todo ello adornado con una campaña de desprestigio orquestada por la clase
 278 política, empresarial y determinados lobbies de comunicación, que han
 279 cuestionado y puesto en peligro la subsistencia del propio Estado del Bienestar,
 280 causándole unos daños de los que no sabemos si algún día nos podremos
 281 recuperar.

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 282 ● Con un objetivo subliminal en todo ello, que no es otro que ofrecer como única
283 alternativa para evitar futuras crisis, la de la privatización de los Servicios
284 Públicos, con una clara prevalencia de los intereses mercantilistas y la
285 rentabilización de los costes por encima de la calidad en la prestación del propio
286 servicio. Privatización a la que nos oponemos frontalmente.
- 287 ● Desde la FAC-USO nos hemos manifestado activamente, no sólo
288 oponiéndonos a los procesos de privatización, sino actuando directamente en
289 defensa del mantenimiento de unos Servicios Públicos de calidad, y en defensa
290 de los derechos sustraídos a los Empleados/as Públicos/as, a través de
291 medidas concretas de presión -Plataformas, Huelgas, Paros, Recursos,
292 Demandas, Campañas, etc.- Respecto de las que sin entrar en su análisis
293 concreto, en muchos casos sí que podemos afirmar la efectividad de las
294 mismas. Desde luego es nuestra intención seguir en esta línea.
- 295 ● Queda todavía mucho por hacer. Tenemos por delante un largo camino para
296 recuperar todas las condiciones laborales que teníamos antes del comienzo de
297 la crisis... y evitar nuevas formas de ataque a los derechos laborales,
298 económicos y profesionales de los Empleados/as Públicos/as. La imaginación
299 calenturienta de los enemigos/as de los Servicios Públicos no tiene límites. La
300 nuestra tampoco los puede tener.
- 301 ● Tenemos que continuar con la puesta en marcha y mantenimiento de un
302 conjunto de medidas que eviten caer de nuevo en los errores de Gestión que
303 nos han llevado a las situaciones anteriores y que garanticen el mantenimiento
304 de unos Servicios Públicos de calidad para toda la ciudadanía, aunque se
305 vuelvan a dar circunstancias similares.
- 306 ● Nos enfrentamos a nuevos retos propios de la privatización encubierta de los
307 Servicios Públicos. La Informatización de la Administración se ha convertido en
308 muchos casos en un camino de sentido único, donde el ciudadano/a solo tiene
309 dos alternativas, o hacérselo él, o acudir, pagando claro está, a una Gestoría
310 Administrativa. El derecho a la Administración electrónica se ha convertido en
311 un deber impuesto al ciudadano/a. Las plantillas, bajo mínimos, como
312 consecuencia de la falta de Ofertas de Empleo Público (OEP) y del
313 envejecimiento del colectivo, han convertido a Oficinas que anteriormente
314 atendían diariamente a cientos de ciudadanos/as, en verdaderos eriales
315 desiertos... Eso de acercar la Administración al Administrado ha quedado
316 definitivamente olvidado.
- 317 ● No podemos dejar de hacer referencia a la situación de tantos cientos de miles
318 de Empleados/as Públicos/as que se encuentran en situación de Precariedad
319 Laboral, después de muchos años trabajando para diferentes Administraciones
320 Públicas. Y que han sido abandonados a su suerte por el resto de
321 Organizaciones Sindicales. La FAC-USO se posiciona por la estabilidad en el
322 Empleo Público, en contra del mantenimiento de estos contratos y
323 nombramientos en evidente Fraude de Ley, y en la Consolidación de estos
324 Trabajadores/as en su puesto de trabajo a través de sistemas legales como el
325 Concurso Extraordinario de Méritos establecidos en el TREBEP.
326 Mantendremos el compromiso adquirido dando el apoyo legal necesario a estos

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 327 Trabajadores/as afiliados/as/as a la FAC-USO, aplicando los efectos de las
328 Campañas desarrolladas al efecto..
- 329 ● Los Empleados/as Públicos/as no solo somos los actores, actrices y
330 prestatarios directos de los Servicios Públicos, sino los principales garantes
331 respecto de su adecuada prestación y calidad.
- 332 ● Garantes de unos Mejores Servicios Públicos, para que la ciudadanía tenga
333 una mejor calidad de vida y podamos mantener el Estado del Bienestar.
- 334 ● Esta Resolución toma como referencia y punto de partida el texto y el espíritu
335 de las Resoluciones aprobadas en nuestros anteriores Congresos, y en
336 especial de la Resolución aprobada en el VI Congreso Federal, del que hemos
337 seleccionado el texto de la mayor parte de las propuestas contenidas en la
338 misma, bien porque a día de la fecha son plenamente actuales, bien porque
339 por causas diversas *-en especial por vernos obligados a atender la realidad del*
340 *día a día-* pueden estar pendientes, total o parcialmente, de su desarrollo y
341 cumplimiento. O simplemente porque su planteamiento las hace intemporales.
- 342 ● Esta Resolución va dirigida a todos los Trabajadores/as/as que integran la
343 Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO según establecen sus
344 Estatutos, con independencia de cuál sea la vinculación que tengan con la
345 Administración -Funcionarios/as, Estatutarios/as, o Laborales-; en cuál de ellas
346 presten sus servicios -Central, Autonómica, o Local-; sin importar la actividad
347 que tengan encomendada -tareas técnicas del más alto nivel, actividad
348 sanitaria y sociosanitaria, desempeño de jefaturas, cuadros intermedios, tareas
349 administrativas, policía, bomberos, aeropuertos, auxiliares, obras públicas,
350 actividades de mantenimiento, otros servicios, etc. También nos referimos,
351 aunque de una manera más concreta a aquellos Trabajadores/as que prestan
352 sus servicios en determinados Sectores Privados pero que, por la naturaleza
353 de los mismos -servicio a los ciudadano/as-, se integran en nuestra Federación,
354 como ocurre con el personal sanitario y sociosanitario de instituciones
355 sanitarias privadas y ámbito de la dependencia, menores tutelados, Asistencia
356 a domicilio, etc...
- 357 ● Aclarar también que para referirnos a un colectivo tan amplio y variopinto
358 podíamos utilizar diferentes términos -funcionarios/as, Trabajadores/as/as de
359 la administración, servidores/as públicos, estatutarios/as, personal laboral,
360 etc...- y de hecho los utilizamos, aunque el que más repetimos es el de
361 Empleados/as Públicos/as/as Públicos/as, por entender que en el mismo se
362 aglutina de forma más amplia a todo el colectivo integrado en nuestra
363 Federación.
- 364 ● Al servicio de la contribución al crecimiento del proyecto sindical que representa
365 la Unión Sindical Obrera, y sobre todo, al servicio de los Trabajadores/as que
366 representa la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO va dirigida la
367 presente Resolución General.

368
369



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

370 *Deseamos señalar que hemos introducido en esta resolución el lenguaje inclusivo*
371 *para fomentar la igualdad entre géneros. Como recurso estilístico, empleamos*
372 *mayúsculas tanto al utilizar siglas o abreviaturas de organizaciones como al*
373 *destacar ciertos sustantivos o palabras específicas a las cuales queremos dar un*
374 *énfasis especial.*



375
376



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

377 **1.- SÓLO SINDICALISTAS, SIEMPRE INDEPENDIENTES.**

378

379 Para este nuestro 7º Congreso Federal hemos elegido un lema de fuerte contenido
380 sindical, y en el que pretendemos hacer hincapié en una de las características y
381 cualidades, a nuestro entender, más importantes de la USO, y que diferencia a
382 nuestra Organización Sindical del resto.

383

384 Nos referimos a la **Independencia**.

385

386 Independencia entendida como una premisa en nuestra forma de vida, en nuestra
387 forma de entender las cosas, en nuestra forma de actuar, en nuestra forma de tomar
388 decisiones y de defenderla donde y ante quien corresponda.

389

390 Independencia que no es una mera palabra. Muchas Organizaciones Sindicales la
391 tienen entre sus siglas. Pero nos preguntamos: ¿Son Realmente Independientes?
392 Sinceramente creemos que no.

393

394 No hay independencia cuando dependes de una Organización Política que te
395 sustenta. No hay independencia cuando dependes de la concesión de
396 subvenciones para subsistir, para “levantar todos los días la persiana”. No hay
397 independencia cuando estás sometida a los intereses de grupos de presión, de
398 lobbies, del interés del Gestor/a y/o Político/a/a de turno, que es el que te da plácet
399 para estar en los foros de negociación y el que dirige como batuta de director de
400 orquesta cuál tiene que ser tu posición ante determinado acuerdo o propuesta.

401

402 Independencia que supone una total Autonomía Sindical como peculiar
403 característica de nuestra actividad sindical. Ello debe reafirmar y actualizar nuestra
404 voluntad como Federación del necesario protagonismo para generar e impulsar
405 todo un conjunto de ideas y acciones dirigidas a construir una sociedad con mejores
406 Servicios Públicos, y más justa para los Empleados/as Públicos/as en particular y
407 todos los Trabajadores/as/as en general.

408

409 De aquí emanan los valores característicos de la USO *-humanista, pluralista,*
410 *solidario, democrático, contrario a cualquier forma de totalitarismo, unitario, en*
411 *defensa de la igualdad y la justicia-* que desde la Federación de Atención a la
412 Ciudadanía nos comprometemos a defender, y que hemos querido concretar en
413 nuestro Lema Congresual: SÓLO SINDICALISTAS, SIEMPRE INDEPENDIENTES.

414

415 **Solo Sindicalistas** para promover la responsabilidad de todos los Empleados y
416 Empleadas Públicas y, su propia capacidad de organización para pensar y actuar,
417 para asumir el protagonismo de su propio destino.

418

419 Una forma de entender y hacer sindicalismo basada en la Independencia,
420 Autonomía y respeto al Pluralismo *-Sin Colores y Sin Tendencias-* como línea
421 trazada desde nuestro anterior Congreso, del conjunto de las Empleadas y
422 Empleados/as Públicos/as, desarrollando la libertad individual y colectiva.

423

424 Este Congreso Federal reafirma la Autonomía como una de las señas de identidad



425 histórica de la USO y un principio insustituible para afrontar los desafíos de hoy, por
 426 cuanto la Autonomía responde a la voluntad de nuestro Sindicato de establecer su
 427 pensamiento y su acción en forma absolutamente libre, sin condicionantes externos
 428 a los intereses de las mayorías Trabajadores/as. Pero, lejos de cualquier inclinación
 429 al aislamiento, la Autonomía Sindical afirma el papel irrenunciable del Sindicato y
 430 de los Trabajadores/as/as en la sociedad, su madurez y capacidad de organización,
 431 de convergencia o divergencia con el cuadro político/a e institucional o los poderes
 432 socio-económicos en función de los propios objetivos del Sindicato.

433

434 Independencia que supone que las organizaciones sindicales y empresariales
 435 gestionen los recursos públicos bajo criterios de austeridad y transparencia en el
 436 gasto y la autofinanciación. Ello conlleva la definición de un nuevo modelo de
 437 financiación de las Organizaciones Sindicales.

438

439

440 **2.- SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD COMO GARANTÍA DEL ESTADO** 441 **SOCIAL Y DE UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA.**

442

443 La FAC-USO apuesta firmemente por la importancia de los Servicios Públicos como
 444 exponentes del bien común y la solidaridad, expresión de una sociedad
 445 humanizada, garantía de igualdad, justicia social, cohesión económica, social y
 446 territorial.

447

448 Rechazamos que en la actual coyuntura se vean cuestionados y amenazados todos
 449 los Servicios Públicos, en especial aquellos que se consideran indispensables,
 450 como los que afectan a la Sanidad, a la Educación y al Orden Público.

451

452 Como anteriormente decíamos, una parte importante de la clase política y de cierta
 453 clase empresarial, ha hecho responsable al gasto público de la crisis económica en
 454 España, metiendo en ese paquete a los Servicios Públicos, y con ellos a Los
 455 Empleados/as Públicos/as que los prestan. Y si bien pueden tener razón en lo
 456 primero *-mucho derroche, malgasto y corrupción-*, no lo tienen en lo segundo.

457

458 Esta argumentación ha servido de excusa para justificar los duros ajustes a los que
 459 hemos sido sometidos las Empleadas y Empleados/as Públicos/as, y para que se
 460 nos haga los principales paganos de la crisis, con el beneplácito, en muchos casos,
 461 de la ciudadanía, que engañados no han caído en la cuenta de que, con esas
 462 medidas, los principales perjudicados eran Servicios Públicos como: *Sanidad,*
 463 *Educación, Seguridad, Dependencia, Prestaciones Sociales.* De los que ellos eran
 464 principales beneficiarios, lo que ha supuesto una merma importante en su calidad
 465 de vida.

466

467 En este sentido entendemos que la reforma del Artículo 135 de la Constitución
 468 Española, que adecúa las actuaciones de todas las Administraciones Públicas al
 469 principio de estabilidad presupuestaria, puede suponer una amenaza para el
 470 modelo social que desde la FAC-USO defendemos, ya que antepone entre otras
 471 cuestiones, el déficit estructural al mantenimiento de los Servicios Públicos, así
 472 como a otras Prestaciones Sociales. Recortando los fondos a dichos servicios,

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

473 reduciendo personal y rebajando los niveles de calidad se aplica una medicina
 474 equivocada y se menoscaba la eficacia de los Servicios Públicos, que puede traer
 475 consecuencias negativas desde el punto de vista de la convivencia, aumentando la
 476 pobreza y la desesperación. Lo mismo es aplicable a otros muchos Servicios
 477 Públicos, que sin tener una repercusión tan directa como los antes mencionados,
 478 no dejan por ello de ser necesarios

479
 480 La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO ha estado desde el primer
 481 momento en contra de estos argumentos, falsos e interesados, en la primera línea
 482 de la defensa de unos Servicios Públicos de Calidad, prestados por Empleados y
 483 Empleadas Públicas cualificados, bien formados y adecuadamente retribuidos.
 484 Denunciando los procesos directos y los encubiertos de privatización y
 485 externalización. Y demostrando con cifras que los mismos suponen una pérdida
 486 directa del nivel de prestaciones, de la calidad de las mismas, y además, un
 487 aumento de los costes *-tanto a corto, como a largo plazo-* que conlleva su
 488 prestación, tanto para las “arcas públicas” como para los ciudadano/as que sufren
 489 en primera persona el deterioro, cuando no, el copago de los mismos.

490
 491 Por ello, desde la FAC-USO se defiende:

492
 493 Ha de ser imperativo para las distintas Administraciones la garantía de igualdad de
 494 acceso y la calidad de los Servicios Públicos esenciales, y no puede en modo
 495 alguno estar condicionada por aspectos puramente económicos o territoriales. El
 496 desmantelamiento, privatización o minoración de estos servicios supone un ataque
 497 directo al modelo de sociedad que la FAC-USO defiende.

498
 499 La FAC-USO demanda una racionalización social de los Servicios Públicos,
 500 aumentando la calidad de los mismos, garantizando su financiación y
 501 sostenibilidad, optimizando los recursos, mejorando la gestión con mecanismos
 502 eficaces de control y fiscalización, estableciendo coordinaciones solidarias y
 503 eliminando duplicidades ineficaces entre Administraciones, lo que no supone
 504 necesariamente la implementación de actuaciones y políticas centralizadoras.

505
 506 Los Servicios Públicos a cargo de la Administración General del Estado,
 507 Autónoma o Local destinados a cubrir los derechos básicos del conjunto de la
 508 ciudadanía *-el denominado Estado del Bienestar-* han de tener un carácter
 509 permanente y uniforme, apostando por el Empleo Público, sin menoscabo de otros
 510 modelos que social y administrativamente pueden ser compatibles y de interés
 511 general. A este respecto, la FAC-USO reivindica el reconocimiento de las
 512 Empleadas y Empleados/as Públicos/as, incluyendo los pertenecientes a entes
 513 públicos o sociedades con fórmulas mixtas de gestión, y su valor como garantes de
 514 la prestación de un Servicio de Calidad a la ciudadanía.

515
 516
 517 Se ha de poner en valor el Empleo Público y la garantía de acceso al mismo bajo
 518 los principios de igualdad, mérito y capacidad, evitando las designaciones a dedo y
 519 la arbitrariedad que lamentablemente hemos presenciado escandalosamente en
 520 las Administraciones Locales y en la Empresa Pública. No obstante hay que dar



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

521 solución a la actual situación de Precariedad Laboral y Contratación en Fraude de
 522 Ley, garantizando la consolidación en el empleo a los Contratados Laborales
 523 Temporales, en cualquiera de su forma, y Funcionarios/as Interinos/as, que llevan
 524 años prestando sus servicios de forma fraudulenta, habilitando para ello sistemas
 525 extraordinarios de acceso mediante Concurso de Méritos.

526
 527 Desde la FAC-USO exigimos a las Administraciones Públicas que en la
 528 contratación de obras o servicios mediante Concurso Público, se contemple en los
 529 Pliegos de Condiciones y Cláusulas Técnicas, unos requisitos mínimos de
 530 responsabilidad social por parte de las empresas que opten al concurso en los
 531 siguientes términos:

- 532
- 533 ● Cumplimiento de las cláusulas de subrogación del convenio del Sector y, en
 534 su defecto, la subrogación de los Trabajadores/as.
 - 535
 - 536 ● Estar al corriente de pago de los Trabajadores/as/as de su empresa,
 537 Seguridad Social y Hacienda exigiendo igualmente que cuando se valore
 538 una licitación, el precio ofertado no determine el baremo principal para la
 539 adjudicación del servicio.
 - 540
 - 541 ● Limitar la contratación de empresas de otros países que operen bajo
 542 condiciones laborales inferiores a las de nuestro país y, en todo caso, que a
 543 los Trabajadores/as y Trabajadores/as afectados se les apliquen las
 544 condiciones más beneficiosas.
 - 545
 - 546 ● Y que este control y vigilancia se realice no en el momento de la licitación,
 547 sino a lo largo de toda la duración del contrato, procediendo, caso contrario
 548 a su inmediata rescisión y exacción de las garantías, así como de los daños
 549 y perjuicio ocasionados, denunciando públicamente a las Administraciones
 550 y sus responsables político/as en el caso de dejación de sus funciones.

551
 552 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO solicitamos una
 553 legislación que garantice unos Servicios Públicos universales e iguales en materia
 554 educativa, sanitaria, judicial, servicios sociales, políticas de infraestructuras y
 555 transporte, vivienda, dependencia, protección a la familia y consumo, con
 556 independencia de la Comunidad Autónoma de residencia. Y al igual que solicitamos
 557 esta igualdad en la Prestación de los Servicios Públicos, solicitamos también una
 558 Homologación Retributiva de todos los Colectivos de Empleados/as Públicos/as
 559 que los prestan, sin discriminación económica y profesional por razón del Territorio
 560 y/o Administración en la que presten sus Servicios.

561
 562
 563 La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO, sin condicionar o
 564 comprometer su estrategia sindical, y en consonancia con nuestros principios y
 565 valores, no debe permanecer al margen de los movimientos sociales de diversa y
 566 plural participación ciudadana, ni a distintas iniciativas que desde la sociedad civil
 567 se puedan ejecutar en la defensa de los ataques hacia nuestros Servicios Públicos
 568 universales, de calidad y gratuitos, sino todo lo contrario, en la medida de lo posible



569 debe de participar en los mismos. Se trata de un ejercicio de responsabilidad social
570 y coherencia ideológica participar, colaborar y manifestar nuestro apoyo y
571 solidaridad a los mismos.

572

573 La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO manifiesta su compromiso
574 de continuar denunciando esta lacra allá donde se dé. Porque estamos firmemente
575 convencidos de que los Servicios Públicos son un elemento indispensable para
576 mantener el Estado del Bienestar que nos hemos dado, con mucho esfuerzo y
577 sacrificio en las últimas décadas, y que no estamos dispuestos a perder, y que con
578 unos mejores Servicios Públicos podremos ofrecer una más y mejor calidad de vida
579 a toda la ciudadanía, que al fin y al cabo no es otra cosa que lo que nos corresponde
580 hacer a Los Empleados/as Públicos/as, como servidores públicos que somos.

581

582

583 **3.- INDEPENDENCIA SINDICAL PARA DEFENDER LOS INTERESES DE LAS**
584 **EMPLEADAS Y EMPLEADOS/AS PÚBLICOS/AS- Y GARANTIZAR UNOS**
585 **MEJORES SERVICIOS PÚBLICOS, SIN ATADURAS NI SOMETIMIENTOS.**

586

587 Como antes hemos referido, desde el nacimiento de la USO allá por los años 50,
588 su Independencia ha sido el signo de identidad de un nuevo sindicalismo no
589 sometido a los intereses político/as del Gobierno de turno, de las oligarquías
590 empresariales, y de las troikas económicas *-locales, europeas o mundiales-*.

591

592 Acometemos un nuevo Proceso Congresual, con el convencimiento de que la
593 Autonomía Sindical, como seña de identidad de la USO y de nuestra Federación
594 de Atención a la Ciudadanía, está, como decimos, más viva que nunca, que forma
595 parte de nuestro acervo cultural, de nuestro patrimonio como sindicalistas, y que
596 constituye uno de los signos de identidad que más valoran las Empleadas y
597 Empleados/as Públicos/as.

598

599 La Independencia Sindical *-premisa irrenunciable de la USO-* está más presente
600 que en ningún otro sitio en la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO,
601 obligada, por su propio ámbito competencial, a lidiar de forma continuada con una
602 Administración, cada vez más intolerante y prepotente. Los últimos años de
603 Gobierno, o mejor dicho, de desgobierno, son un claro ejemplo de lo que decimos.

604

605 Podemos afirmar que lo que llamamos Administración *-nuestros interlocutores*
606 *naturales-* no es otra cosa que el largo brazo del Poder Ejecutivo, que pertenece al
607 Gobierno, y por ende al Partido o Partidos Político/as que lo sustenta, y al que
608 algunos Gestores/as, junto con sus sindicatos sumisos, rinden pleitesía.
609 Llenaríamos muchos folios con ejemplos sobre esta cuestión.

610

611 Desde que se creó la USO han pasado muchos años. La situación socio política ha
612 cambiado de forma drástica. La Administración no es ajena a esos cambios. Pero
613 la Independencia lejos de convertirse en un concepto trasnochado, en desuso, o
614 meramente decorativo en Estatutos y Resoluciones Generales, sigue hoy, más viva
615 que nunca, como seña de identidad de la USO y de nuestra Federación de Atención
616 a la Ciudadanía. Con tal fuerza e intensidad que, de no existir, habría que inventarla.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

617 Autonomía Sindical que, como decimos, a diferencia de lo que ocurre en otras
618 Organizaciones Sindicales, no está, ni estará nunca en venta.

619

620 La Independencia, y con ello, la Autonomía que supone a la hora de tomar
621 decisiones, se convierten en uno de los valores que tenemos que saber transmitir
622 más y mejor a nuestra Afiliación en particular y a todos Los Empleados/as
623 Públicos/as, en general, en los próximos años.

624

625 Esas cualidades *-Independencia y Autonomía Sindical-* son una de las
626 características consustanciales de todos las Empleadas y Empleados/as
627 Públicos/as, y en las que se fundamenta la necesaria fijeza en el puesto de trabajo,
628 para de esa forma protegerlo de las presiones y ataques de la clase política, ante
629 los intentos de forzar su voluntad, permitiéndole mantenerse en la defensa de la
630 legalidad e intereses públicos que ha jurado o prometido custodiar.

631

632 Tampoco es de extrañar que esa *-Independencia y Autonomía-* sea una de las
633 características consustanciales de la Federación de Atención a la Ciudadanía de la
634 USO por la que la Administración y algunas otras Organizaciones Sindicales tienen
635 tanto miedo en que la USO esté presente en las Mesas y Foros de negociación.
636 Para evitarlo, cualquier estrategia es válida.

637

638 Son al fin y al cabo garantía de que nuestras propuestas, nuestras decisiones,
639 nuestras alternativas *-que pueden estar acertadas o equivocadas, o pueden gustar
640 más o menos, o pueden ser más o menos valoradas-* en ningún caso, serán
641 decisiones adoptadas en base a intereses ajenos a los de los Trabajadores/as
642 públicos a los que representamos, o decisiones mediatizadas por otros intereses
643 sindicales y/o político/as, distintos a los intereses propios de la misma negociación
644 colectiva.

645

646 La realidad nos enfrenta a situaciones en las que hemos oído por boca de líderes
647 sindicales de otras Organizaciones justificaciones del tipo de “que ellos no
648 compartían el contenido de tal o cual acuerdo o decisión, pero que su firma había
649 sido impuesta por estructuras superiores ajenas a la propia negociación colectiva”.
650 Los Empleados/as Públicos/as debe saber y valorar que esto no va a pasar en la
651 Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO, en la que la Empleado/a y el
652 Empleado/a Público/a es el protagonista, y nuestra Autonomía Sindical la garantía
653 de su protagonismo.

654

655

656 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO repudiamos este tipo
657 de dependencia y conformismo, lo que nos lleva a reforzar la voluntad de ser
658 legítimos protagonistas, de estar y participar activamente en las Mesas y Foros de
659 negociación para generar e impulsar, solos, o junto a otros, todo un conjunto de
660 ideas y acciones dirigidas a construir una sociedad más justa, a través de más y
661 mejores Servicios Públicos, gestionados por más y mejores Empleados y
662 Empleadas Públicas, debidamente valorados y retribuidos.

663

664 Con la vista puesta en este objetivo de participación en Mesas y Foros de



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

665 negociación, participamos activamente tanto desde la USO Confederal, como
 666 desde la propia Federación, en las Plataformas que a estos efectos se han creado
 667 *-Plataforma Sindical Plural (PSP) y Plataforma por la Modificación del Artículo 36*
 668 *del TREBEP-* para modificar, ampliando las ratios porcentuales que dan derecho a
 669 la participación en estas Mesas y Foros de Negociación para que, sin llegar a una
 670 atomización del espectro sindical, se amplié la participación a favor de otras
 671 Organizaciones Sindicales, y que nosotros cuantificamos en el orden del 3 al 5 por
 672 ciento en cualquier ámbito –laboral o funcional-, lejos del 10 por ciento en ambos
 673 ámbitos que actualmente se interpreta como imperativo, y que deja acotada la
 674 negociación únicamente a dos o tres Organizaciones Sindicales.

675

676 Por ello también desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO
 677 proclamamos:

678

679 □ La Independencia Sindical como elemento irrenunciable para afrontar los
 680 retos que el futuro nos depare, por cuanto la Independencia es sinónimo de
 681 libertad, y ante todo nos declaramos libres. Libres e Independientes. Sin
 682 otros condicionantes distintos a los que creemos son los intereses de la
 683 mayoría de los Trabajadores/as/as, acordados de forma democrática en el
 684 seno de nuestra organización, por sus afiliados/as. Sin Colores, sin
 685 Tendencias, solo Sindicalistas.

686

687 □ La Independencia como facultad de darnos esas normas, de debatir y
 688 decidir, en convergencia o divergencia, pero sin sometimiento a presiones
 689 externas o internas. Eso sí, teniendo claro que la Independencia no es
 690 sinónimo de anarquía, ni la justificación que da cobertura a posibles
 691 aventuras soberanistas y/o autárquicas, bien sean corporativas, federalistas
 692 y/o unionales, que lo único a que conducen es al aislamiento y a la
 693 destrucción, por la vía del empequeñecimiento. La unión hace la fuerza, y
 694 nosotros somos Unión Sindical Obrera.

695

696 La Independencia reafirma nuestra Autonomía y el papel irrenunciable del Sindicato
 697 y de sus afiliados/as, cuadros y estructuras al trabajo en común, en defensa de una
 698 sociedad mejor y más justa.

699

700 La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO quiere seguir creciendo,
 701 mejorando y afianzando nuestra representatividad, desarrollando y consolidando
 702 nuestra estructura interna mediante el crecimiento sectorial y federativo, fortalecer
 703 nuestros recursos especialmente mediante el aumento afiliativo, potenciar nuestros
 704 servicios sindicales para que lleguen más y mejor a todos los Empleados/as
 705 Públicos/as, y sobre todo dignificar el concepto, características y cualidades de los
 706 Empleados/as Públicos/as como gestores/as/as, y a su vez usuarios, de unos
 707 Servicios Públicos de Calidad, y correlativamente de una Sociedad mejor y más
 708 justa, y con mejor calidad de vida.

709

710

711 **4.- PARA UN SINDICALISMO VIVO Y EN ACCIÓN: ACCIÓN SINDICAL Y**



712 **NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

713

714 Con mucha frecuencia, cuando visitamos Centros de Trabajo somos sorprendidos
715 por preguntas y afirmaciones de los compañeros/as como “*¿Para qué servís los*
716 *sindicatos? ¿Qué hacéis? ¡Solo os acordáis de nosotros en elecciones! ¡Habéis*
717 *firmado sin consultarnos! ¡No informáis de nada! ¿De qué sindicato decís que sois?*
718 *¿Dónde estáis metidos? ¿Pero ese Sindicato todavía existe?...*”

719

720 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO nos planteamos hace
721 años combatir activamente esta situación, que no es otra que la pasividad y
722 desengaño generalizado de la generalidad de los Empleadas y Empleados/as
723 Públicos/as.

724

725 Cuando se celebran elecciones sindicales vivimos en primer plano esta realidad,
726 en la que podemos comprobar la falta de información veraz sobre los temas de
727 actualidad sindical que afectan directamente a los mismos, la pasividad de la
728 mayoría de los compañeros/as que se conforman con la situación que padecen, y
729 sobre todo la falta de participación sindical en los procesos electorales, donde o no
730 se vota, o se vota de una manera repetitiva sin ningún tipo de convicción... Lo que
731 supone altos índices de absentismo que benefician a los sindicatos de siempre.

732

733 Hemos avanzado mucho en esta tarea, pero desgraciadamente nos queda todavía
734 mucho que hacer en los próximos 4 años, para que situaciones como las referidas
735 no vuelvan a oírse, por lo menos respecto de la Unión Sindical Obrera.

736

737 En este sentido podemos afirmar:

738

739 - Los Empleados/as Públicos/as ya no creen en los Gestores/as Político/a/as. Las
740 soluciones o no vienen, o no cubren las expectativas mínimas, o si se plasman
741 en acuerdos, mayormente no son cumplidos.

742

743 - Las Empleadas y Empleados/as Públicos/as tampoco creen en sus Superiores
744 Jerárquicos, que lejos de apoyar las justas demandas de sus subordinados, se
745 posicionan como si la Administración fuera suya, o solo velan por el cumplimiento
746 de objetivos que los catapulten a puestos superiores.

747

748 - Los Empleados/as Públicos/as ya no creen ni tan siquiera en sí mismos: ni
749 mejoras salariales, ni promociones, ni carrera profesional, ni nada de nada. Se
750 resignan a la espera de su jubilación, o a que les toque la lotería.

751

752 - Y consecuencia de todo lo anterior, y por lo que nos atañe, las Empleadas y
753 Empleados/as Públicos/as tampoco creen en sus representantes sindicales, sino
754 que en cierta medida, los hacen responsables de una buena parte de todos los
755 males presentes y futuros que les puedan venir.

756

757 La existencia de tramas de corrupción *-todavía judicializadas muchas de ellas-* que
758 han afectado directamente a determinadas Organizaciones Sindicales, tanto en
759 materia de Formación, como en materia de participación en el asesoramiento y

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

760 gestión de los EREs, como en el cobro de comisiones por su participación en los
761 Planes de Pensiones de las Administraciones Públicas, el abono con cargo al
762 Presupuesto de fiestas y clubs de alterne, o simplemente el enriquecimiento directo
763 de cargos sindicales, ha sido la gota que ha colmado el vaso, respecto de la
764 credibilidad de estos sindicatos, y por extensión, respecto de todas las
765 Organizaciones Sindicales. Confusión que desde esta Federación intentamos
766 aclarar todos los días.

767

768 Manifestamos nuestro compromiso en trabajar para conseguir cambiar
769 definitivamente el estado de estas cosas, empezando por la que más directamente
770 nos incumbe: *“tenemos que conseguir que Los Empleados/as Públicos/as vuelvan
771 a creer en los representantes sindicales”*. Tenemos que conseguir que las
772 Empleadas y Empleados/as Públicos/as vuelvan a creer en la USO.

773

774 Para ello solo disponemos de una herramienta, el trabajo diario de nuestros
775 Delegados/as y Afiliados/as. Trabajo que se materializa cara al externo a través de
776 una buena *“Acción Sindical”* y una buena, participativa y transparente *“Negociación
777 Colectiva”*.

778

779 **4.1.- ACCIÓN SINDICAL HOY MÁS QUE NUNCA.**

780

781 Las condiciones laborales y la negociación colectiva en el ámbito de Los
782 Empleados/as Públicos/as se han visto marcadas, desde la Celebración de nuestro
783 6º Congreso, por la situación política de un gobierno de coalición que ha seguido
784 marcando una línea continuista en el plano sindical y que con motivo de los
785 problemas derivados de la pandemia, utilizó mecanismos que han sido puestos en
786 duda respecto al conjunto de los Trabajadores/as y población en general,
787 motivando entre otras que los sindicatos nos constituyéramos en garantes de la
788 salud y prevención de los Trabajadores/as, interpusimos denuncias ante la
789 Inspección de Trabajo, hemos dado la cara en los peores momentos y en los que
790 el sindicato estuvo a la altura de lo que se nos pedía e hicimos.

791

792 Ahora bien, si echamos un vistazo a años precedentes, los cinco años de aplicación
793 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado
794 de trabajo y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para
795 garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad y demás
796 normativa complementaria, supusieron un golpe letal a la negociación colectiva,
797 debilitando uno de los pilares de la razón de ser de nuestra Federación, como es la
798 defensa colectiva de las condiciones laborales de las Empleadas y Empleados/as
799 Públicos/as a través de la Acción Sindical y de la Negociación Colectiva.

800

801 Como hemos referido anteriormente durante los últimos años y previsiblemente
802 también durante los próximos años, el Real Decreto Ley se abre camino como, si
803 no el único, sí el principal elemento de *“negociación colectiva, por así llamarlo, que
804 se impone a cualquier otro tipo de acuerdo o negociación previa, o simplemente lo
805 encorseta, haciendo la misma inservible dado que la propia Ley de
806 Acompañamiento de los Presupuestos Generales que como la que corresponde a
807 la de 2022, no ha modificado los presupuestos en sí, pero se ha aprovechado la*



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

808 oportunidad para modificar 19 textos legales que en nada tenían que ver con los
809 presupuestos, afectando de manera expresa al marco laboral.

810

811 Ante esta, vamos a llamarla “desregulación de las relaciones laborales el
812 debilitamiento de la negociación colectiva en todos sus aspectos, y la inseguridad
813 jurídica que esta situación de uso y abuso del RDL ha propiciado”, consideramos
814 necesario desarrollar una Acción Sindical más reivindicativa desde la coherencia
815 de planteamientos en los distintos ámbitos y Administraciones Públicas que
816 fomente la participación activa y directa de nuestra Federación a través de nuestros
817 Delegados/as y Delegadas. Intentando implicar a todos Los Empleados/as
818 Públicos/as en la defensa de sus intereses y que permita recuperar los derechos
819 perdidos y conseguir aquellas nuevas reivindicaciones que consideramos justas y
820 convenientes para todos los Empleados/as Públicos/as.

821

822 Acción Sindical que no solo no hemos abandonado en ningún momento, sino que
823 por el contrario, pues pese a los recortes en medios sindicales *-de todo tipo-* que
824 venimos padeciendo en los últimos años, hemos mantenido e incluso intensificado,
825 haciendo un gran esfuerzo desde esta Federación tanto de medios personales y
826 como de medios económicos. No obstante tenemos que reconocer las carencias
827 habidas en algunos ámbitos y/o territorios, más que por falta de medios, por falta
828 de compromisos de algunos actores y actrices. Este es uno de los aspectos en que,
829 como en períodos anteriores, más intensamente hemos de seguir trabajando
830 durante los cuatro próximos años, para reducirlo a la mínima expresión.

831

832 En muchas ocasiones nuestra ausencia en algunas Mesas y Foros de negociación,
833 ha propiciado una sequía de información con la que poder dirigirnos al Trabajador/a.
834 Falta de información que solo hemos podido cubrir parcialmente con propuestas
835 alternativas, que en algunos casos no hemos sabido ni tan siquiera transmitir a Los
836 Empleados/as Públicos/as. Unas veces por falta de medios, otras por desánimo,
837 otras por dejadez, otras por la propia dinámica de trabajo en nuestras Federaciones
838 y Uniones, que tan alejadas están, en muchos casos, de los Centros de Trabajo,
839 propiciando un cierto grado de alejamiento y/o aislamiento; y otras por engaños y
840 deserciones, que también los han habido, y que desgraciadamente han obligado a
841 esta Federación a tener que intervenir, una vez detectados los mismos. Por
842 desgracia sinvergüenzas hay en todas las casas, incluso en las mejores.

843

844 El desarrollo Federativo, al que luego nos referiremos, no tiene que ser sinónimo
845 de abandono de la Acción Sindical, sino todo lo contrario, complemento necesario.
846 Acción Sindical que se hace no solo por la vía de las redes sociales, del correo
847 electrónico o de las páginas WEB. Herramientas fundamentales para llegar a todas
848 partes, y por las que desde esta Federación se apuesta firmemente, pero que no
849 son únicas ni excluyentes. Por suerte, el Empleado/a Público/a quiere oírnos, quiere
850 hablarnos de sus problemas, en resumen, quiere interactuar con nosotros y aquí la
851 Acción Sindical juega un papel clave. Para ello la proximidad de nuestra Federación
852 con las Empleadas y Empleados/as Públicos/as de cada territorio se hace
853 necesaria allí donde exista un mínimo nivel de estructura y compromiso para
854 sacarla adelante.

855



856 Vamos a seguir potenciando la creación de perfiles de Facebook y Twitter por parte
 857 de las Secciones Sindicales y Federaciones Territoriales de la FAC-USO, como una
 858 potente vía para transmitir información a los Trabajadores/as, evitando de esta
 859 forma el bloqueo mediático de los canales tradicionales de comunicación, cada día
 860 más complicados en las Administraciones Públicas que para ello aducen la Ley de
 861 Protección de Datos como arma arrojada sobre nuestros Delegados/as,
 862 convirtiendo el derecho a la difusión y recepción de información sindical, en un
 863 posible delito.

864

865 En este sentido tenemos que potenciar la formación interna en el uso de estas
 866 herramientas de comunicación –*Paginas Web, Facebook, Twitter, Grupos de*
 867 *WhatsApp, Telegram, etc-* a nuestros cuadros y Delegados/as. Fomentando la
 868 creación y el uso de lugares de acceso restringido a los cuadros y Delegados/as
 869 de la FAC-USO en el que tengan acceso a todas las iniciativas presentadas en
 870 todas las Administraciones por parte de las Secciones Sindicales de USO, como
 871 forma de unificar y coordinar éstas, además de permitir, mediante esta herramienta,
 872 economizar trabajo y medios a nuestras Secciones Sindicales.

873

874 No obstante tenemos que tener claro que esto no cae del cielo, y que solo se
 875 consigue con mucho trabajo de todos y una buena planificación de la Acción
 876 Sindical en todas sus vertientes, desarrollada de forma piramidal, pero con unos
 877 claros cauces bidireccionales, de forma que las ideas fluyan en ambos sentidos -
 878 *de arriba hacia abajo y a la inversa-*. Y una vez suficientemente debatidas, seamos
 879 capaces de darles forma, y aquí sí, de arriba abajo, hacerlas llegar a todas las
 880 partes interesadas en su conocimiento.

881

882 Y es aquí donde el desarrollo Federal es clave en la trasmisión de propuestas e
 883 ideas en el ámbito de su territorio, a través de los Sectores y Organizaciones
 884 Profesionales constituidas, o directamente en aquellos ámbitos en donde todavía
 885 no estén estas estructuras suficientemente desarrolladas.

886

887 Acción Sindical y Organización se entrelazan en un trabajo diario, constante y
 888 continuado que, como no, requiere del compromiso de todas las partes implicadas,
 889 especialmente en lo que respecta a estructuras, cuadros y dirigentes, sin olvidar a
 890 Delegados/as de personal, Delegados/as sindicales, y cualquier otro afiliado que
 891 disponga de recursos sindicales, o sin disponer de ellos, quiera aportar su grano de
 892 arena a este fin, mediante ese concepto tan olvidado, pero a la vez tan necesario,
 893 que se llama “militancia”.

894

895 Apuesta por la Acción Sindical que desde la Federación de Atención a la
 896 Ciudadanía de la USO queremos dejar patente, y que vamos a seguir potenciando.

897

898

899 **4.2.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ALTERNATIVA A UN SINDICALISMO** 900 **CON ENCEFALOGRAMA PLANO.**

901

902 La Reforma Laboral y los subsiguientes recortes vía RDL han roto con la fuerza
 903 vinculante de los Acuerdos suscritos con la Administración y de los Convenios



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

904 Colectivos aplicables a miles de Empleados y Empleadas Públicas, facilitando su
 905 incumplimiento, la derogación y/o suspensión de derechos, el descuelgue, etc...
 906 generando un desequilibrio total en la correlación de fuerzas propia de la
 907 Negociación Colectiva, abocándonos a la inseguridad jurídica a millones de
 908 Empleadas y Empleados/as Públicos/as, al no dar salida a la situación de
 909 decaimiento de acuerdos y convenios.

910

911 Ante esta falta de regulación de las relaciones laborales, más allá del RDL y del
 912 “manu militaría”, del debilitamiento de la negociación colectiva y la inseguridad
 913 jurídica que ha propiciado la última reforma laboral, y aunque parece que la
 914 situación se va desbloqueando lentamente, es prioritario seguir desarrollando una
 915 Acción Sindical más reivindicativa desde la coherencia de planteamientos en los
 916 distintos Ámbitos y Administraciones Públicas que fomenten la participación activa
 917 y directa de nuestra Representación Sindical, que consiga una mayor
 918 concienciación e implicación en la defensa de los intereses de todos Los
 919 Empleados/as Públicos/as permitiendo reconquistar todos los derechos perdidos,
 920 así como aquellos que consideremos justos dentro de nuestras reivindicaciones.

921

922 Es de esperar que cuando esta Resolución General se debata en nuestro 7º
 923 Congreso, una vez ya terminado el proceso electoral 2023, y certificados los
 924 resultados, la presencia de la USO en una parte importante de Mesas y Foros de
 925 negociación quede resuelta. Caso contrario, desde luego, si esta presencia no se
 926 da porque de alguna manera, desde determinadas instancias, pretenden
 927 usurpárnosla fraudulentamente, nos comprometemos, como hacemos cada vez
 928 que esto ocurre, en acometer aquellas actuaciones jurídicas necesarias para
 929 revertir esta situación. No obstante, no adelantemos acontecimientos y esperemos
 930 tener acceso al mayor número posible de Mesas y Foros de Negociación Colectiva
 931 con total normalidad.

932

933

934 La Negociación Colectiva debe volver a ser la principal herramienta de la Acción
 935 Sindical, el elemento aglutinador del colectivo de las Empleadas y Empleados/as
 936 Públicos/as de un mismo ámbito y/o Administración y/o Empresa. Debe de volver a
 937 convertirse en el instrumento para avanzar y mejorar las condiciones laborales,
 938 económicas, sociales y profesionales de todos Los Empleados/as Públicos/as.

939

940 Dejar claro que nos referimos aquí a la Negociación Colectiva en un sentido amplio
 941 del concepto, que va más allá de la mera negociación de las condiciones laborales
 942 propiamente dichas, si no que nos referimos al conjunto de interrelaciones en el
 943 que se desarrolla nuestra actividad sindical y nuestra vida laboral.

944

945 Durante los últimos años muchas de las Acciones Judiciales emprendidas por la
 946 Federación de Atención a la Ciudadanía han ido encaminadas a este fin *-que se
 947 reconozca nuestro derecho a estar en las Mesas y Foros de Negociación-*. Acciones
 948 Judiciales que, pese al resultado favorable de muchas de ellas, siguen pendientes
 949 de ejecución por parte de la Administración, en base a la interpretación torticera, y
 950 a la prepotencia, de la que como decimos, hace gala en los últimos años. Algunas
 951 de estas Sentencias ya nos han dado más de una alegría. Otras todavía pendientes



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

952 de Resolución, esperamos que nos den también, más de una nueva alegría. Por
 953 desgracia estas Sentencias que provienen de Procedimientos iniciados años atrás,
 954 son difícilmente ejecutables, y a lo máximo que nos permiten acceder es a una
 955 indemnización económica de escaso valor si lo comparamos con el daño producido.
 956 Por poner un ejemplo todavía está en esta situación una Sentencia que proviene
 957 de un Procedimiento iniciado en el año 2010... La Justicia no es lenta, sino
 958 lentísima...

959

960 A pesar de ello, quedan muchos ámbitos en los que desgraciadamente todavía no
 961 vamos a poder estar. En ese sentido *-estar en todos los ámbitos de negociación-*
 962 con independencia de la Administración o Sector de que se trate, debe de ir
 963 encaminado nuestro esfuerzo en estos próximos cuatro años.

964

965 Y aquí adquiere una gran importancia la participación de nuestra Federación en las
 966 Plataformas a las que antes hemos hecho referencia anteriormente, como la -
 967 *Plataforma Sindical Plural (PSP) y Plataforma por la Modificación del Artículo 36*
 968 *del TREBEP-* para modificarlas reduciendo los ratios porcentuales que dan derecho
 969 a la participación en estas Mesas y Foros de Negociación, modificando ese 10 por
 970 ciento necesario en ambos ámbitos *-laboral y funcional-* que actualmente se
 971 interpreta como imperativo, y que deja acotada la negociación únicamente a dos o
 972 tres Organizaciones Sindicales.

973

974 Ahora bien, no podemos obviar que por encima de la apertura de los nuevos
 975 ámbitos en los que podamos entrar, hay que consolidar y dar cobertura a todos
 976 aquellos en los que hemos obtenido, o vayamos obteniendo, la representación
 977 necesaria para estar y hacer oír nuestra voz. Esto, pese a no ser nuevo, conviene
 978 recordarlo. No hay peor publicidad que la que supone, después de haber creado
 979 ilusiones y obtenido compromisos y resultados, no cumplir mínimamente las
 980 expectativas de nuestros Delegados/as y/o de nuestros Afiliados/as y Afiliadas.
 981 Por desgracia esto ya lo hemos vivido en algunas ocasiones.

982

983 Para ello nos hemos dotado de plataformas básicas reivindicativas de todos los
 984 Sectores y Administraciones, como método de trabajo. Plataformas que son bien
 985 conocidas por nuestros Cuadros y Delegados/as, y por los Trabajadores/as y
 986 Trabajadores/as a los que van destinadas, y al alcance de todos. En los últimos
 987 años se ha trabajado mucho para que el contenido de nuestras propuestas, en las
 988 que se deben de mover los parámetros reivindicativos a mantener en la negociación
 989 colectiva, sean accesibles y conocidas. No obstante, y dada la constante
 990 actualización y avances en las herramientas informáticas que utilizamos, y en
 991 muchos casos, la volatilidad de algunas propuestas, podemos afirmar que esta
 992 asignatura más que pendiente, está en constante evolución.

993

994 Lo que sí que podemos afirmar, y es una realidad, es que a día de la fecha, es
 995 suficiente acceder a la página WEB de nuestra Federación de Atención a la
 996 Ciudadanía para tener amplio detalle de nuestras Propuestas y Reivindicaciones,
 997 por lo que podríamos saltarnos aquí su enumeración.

998

999 No obstante dada su importancia, consideramos necesario y/o conveniente referir



1000 en esta Resolución General, como venimos haciendo desde hace años, alguna de
1001 ellas, aunque sea de forma breve o enumerativa:

1002

1003

1004

1005 **4.2.1.- MARCO SOCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

1006

1007 Desde la FAC-USO queremos transmitir un mensaje transversal a la sociedad,
1008 dirigido a diferentes foros y colectivos, en la que dejemos afianzar los siguientes
1009 conceptos:

1010

1011 La FAC-USO se compromete a defender en todos los ámbitos y Administraciones
1012 Públicas donde participa unos Servicios Públicos de Calidad frente a la gestión
1013 privada de los mismos, que genera es una elevada precariedad laboral sin aportar
1014 ningún beneficio añadido a la ciudadanía, ni en reducción de costes, ni por supuesto
1015 en una mejora extra de dichos Servicios Públicos.

1016

1017 La FAC-USO se compromete a defender la figura del Trabajador/a y Trabajador/aa
1018 de los Servicios Públicos, ante los que pretenden definirnos como una casta de
1019 privilegiados, ajenos a los problemas de la ciudadanía y por otra parte como causa
1020 directa de las diferentes crisis y recesiones en las que nos encontramos abocados.

1021

1022 Las Empleadas y Empleados/as Públicos/as,, en cuanto a nóminas y salarios, no
1023 somos los que gastamos esa parte tan importantísima del Presupuesto. El malgasto
1024 público se ceba en otros muchos conceptos, como el mantenimiento de estructuras
1025 duplicadas, prebendas políticas, y derroche y descontrol del gasto público, como
1026 subvenciones no justificadas.

1027

1028 En este sentido, la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO va a seguir
1029 denunciando la penosa situación de Los Empleados/as Públicos/as, que
1030 históricamente se enfrentan a:

1031

1032 ✓ Bajos salarios, en algunos casos inferiores al SMI.

1033

1034 ✓ Carencia de Cláusula de Revisión Salarial. Los Empleados/as Públicos/as
1035 por este motivo hemos perdido más de 35 puntos en los últimos 25 años.

1036

1037 ✓ Congelación y Recortes salariales.

1038

1039 ✓ Pérdidas de derechos y prestaciones sociales.

1040

1041 ✓ Alta temporalidad laboral. En algunas Administraciones y Sectores como la
1042 Sanidad, llegan hasta el 30 % en las tasas de temporalidad.

1043

1044 ✓ Se calcula que en estos momentos existen más de 500.000 Empleadas y
1045 Empleados/as Públicos/as contratados en Fraude de Ley y
1046 consecuentemente en situación de Precariedad Laboral, sujetos a procesos
1047 de estabilización que mucho nos tememos paliaran pero no solucionarán el



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

1048 problema de fondo que presenta el conjunto de las Administraciones
1049 Públicas en este sentido.

1050

1051 ✓ Acoso Laboral. Es precisamente en las Administraciones Públicas, donde
1052 hay mayor porcentaje de denuncias en la práctica de acoso laboral.

1053

1054 ✓ Agresiones y amenazas continuas en el ejercicio de su actividad.

1055

1056 ✓ Ausencia de promoción profesional real.

1057

1058 ✓ Envejecimiento de las plantillas como consecuencia del gran número de
1059 jubilaciones y por la congelación de la reposición de efectivos.

1060

1061 ✓ Falta de *una carrera profesional*, sin que nadie haya hecho una propuesta
1062 seria sobre este tema tan importante, al que el TREBEP dejó sin resolver
1063 arrojando un jarro de agua fría a las expectativas sobre este asunto.

1064

1065

1066

1067 **4.2.2.- Acuerdos con otras Organizaciones Sindicales.**

1068

1069 La FAC-USO sigue creyendo y defendiendo que la Independencia y la Autonomía
1070 Sindical son los pilares sobre los que se asienta el Sindicalismo Independiente. Por
1071 ello son dos características esenciales que conforman su personalidad. La FAC-
1072 USO siempre ha ofrecido esta tarjeta de visita a aquellos sindicatos independientes
1073 que puedan compartir con nosotros, además de esta premisa, otros puntos en
1074 común, y que puedan permitir trabajar en una misma dirección.

1075

1076 Organizaciones Sindicales *-algunas de los cuales con amplia representación en las*
1077 *Administraciones Públicas-* en algún momento se han integrado en nuestro
1078 proyecto de sindicalismo independiente, autónomo y plural. Y que a día de la fecha
1079 siguen trabajando con nosotros en defensa de los Empleados y Empleadas
1080 Públicas.

1081

1082 Organizaciones Sindicales *-algunas de los cuales-* han ejercido su legítimo derecho
1083 de dejar la FAC-USO volviendo a su situación primigenia, o afiliándose a otras
1084 Organizaciones Sindicales. En algunos casos con conductas que superan la
1085 deslealtad. Allá ellos.

1086

1087 No obstante es intención de la Federación de Atención a la Ciudadanía el seguir
1088 profundizando durante este nuevo periodo, en esta vía de acuerdos/negociación
1089 que, aunque como decimos, no está exenta de problemas y dificultades y que nos
1090 ha dado resultados agri dulces, la consideramos importante para conseguir una
1091 mayor representación y una mayor fuerza para la defensa de los intereses de las
1092 Empleadas y Empleados/as Públicos/as.

1093

1094 En este sentido nos comprometemos a seguir buscando puntos comunes con otras
1095 Organizaciones Sindicales que coincidan en el proyecto sindical y que compartan



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

1096 los mismos ideales que la USO, como son: la independencia, la autonomía sindical,
1097 y la pluralidad.

1098

1099

1100 **4.2.3.- Propuestas y Reivindicaciones Generales a tener en cuenta en la** 1101 **Negociación Colectiva.**

1102

1103 Como en todas nuestras Resoluciones del Programa de Acción Sindical vamos a
1104 proceder a la enumeración de Propuestas y/o Reivindicaciones de carácter general
1105 aplicables a todos Los Empleados/as Públicos/as.

1106

1107 Se trata solo de una mera enumeración *-por supuesto abierta y no sujeta a número*
1108 *clausus-* de aquellos temas que con más intensidad nos vienen preocupando
1109 históricamente a los Trabajadores/as y Trabajadores/as que prestamos nuestro
1110 servicio en las distintas Administraciones, Empresas y Servicios Públicos, y que
1111 deben de orientar la Negociación Colectiva, sin perjuicio de su adaptación y
1112 priorización según las propuestas y necesidades de cada Ámbito concreto,
1113 Empresa, o Administración Pública:

1114

1115 ✓ Inclusión, mediante *Ley*, de un sistema de revisión salarial anual, por valor
1116 del diferencial de IPC resultante al final del año anterior, que se abonará en
1117 el primer trimestre del año siguiente.

1118

1119 ✓ Creación urgente de un grupo de trabajo que realice los estudios y haga las
1120 propuestas oportunas para conseguir una homologación real de las
1121 retribuciones de las Empleadas y Empleados/as Públicos/as de las diversas
1122 Administraciones.

1123

1124 ✓ Equiparación salarial real de los diferentes colectivos *-funcionarios,*
1125 *estatutarios y laborales-*, cumpliendo la máxima, tantas veces refrendada por
1126 la Jurisprudencia: "a igual trabajo, igual salario".

1127

1128 ✓ Igualdad retributiva en los trienios para todos Los Empleados/as Públicos/as,
1129 para la que se debería de tomar como base el importe actual de la del Grupo
1130 A1.

1131

1132 ✓ Igualdad en las cuantías a percibir por dietas y suplidos para todas las
1133 Empleadas y Empleados/as Públicos/as.

1134

1135 ✓ Homologación de las indemnizaciones por razón de residencia en las Islas
1136 Baleares, a las de las Islas Canarias, así como reconocimiento en las
1137 indemnizaciones por residencia a Canarias como Ceuta y Melilla, y como
1138 región ultra periférica.

1139

1140 ✓ Estabilidad y consolidación del Empleo Público Precario y en Fraude de Ley,
1141 existente en la actualidad, según ámbitos y sectores, con la implantación de
1142 Concursos extraordinarios de Mérito, tal como permite el TREBEP.

1143



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 1144 ✓ Creación de Bolsas de Trabajo, que permitan el mantenimiento de una
1145 gestión eficaz, de cara al ciudadano/a, así como una mayor transparencia
1146 en su gestión.
1147
- 1148 ✓ Promoción interna, basada en esfuerzos profesionales, en el historial
1149 profesional, en la carrera, y en la formación -y cualificación- adquiridas; con
1150 convocatorias ágiles, abiertas y permanentes, que no se conviertan en una
1151 nueva oposición.
1152
- 1153 ✓ Un sistema no discriminatorio de acceso y traslados, permanente y abierto,
1154 entre las distintas Administraciones Públicas -Central, Autonómica y Local-
1155 que haga realidad el derecho a la libre residencia, y deje de ser una traba
1156 para la agrupación familiar y la conciliación familiar de Los Empleados/as
1157 Públicos/as.
1158
- 1159 ✓ Sustitución de las Comisiones de Servicio y la Libre Designación por
1160 verdaderas Convocatorias Generales de Concursos de Méritos, y no de
1161 idoneidad, donde las plazas, y los méritos que puntúan su acceso a las
1162 mismas, estén perfiladas con nombres y apellidos.
1163
- 1164 ✓ Dignificación de las Empleadas y Empleados/as Públicos/as y de los
1165 Servicios Públicos.
1166
- 1167 ✓ Desarrollo de sistemas de defensa real, contra la violencia, no mero
1168 Protocolos, ante las agresiones de Los Empleados/as Públicos/as, que
1169 incluya defensa jurídica de los mismos, indemnizaciones en caso de daños,
1170 y persecución de oficio de las mismas.
1171
- 1172 ✓ Supresión del IV Convenio Único y la vuelta a los convenios de origen, así
1173 como los aspectos más nefastos del TREBEP, que no son pocos.
1174
- 1175 ✓ Flexibilidad Horaria recogida en los Calendarios Laborales de todas las
1176 Administraciones y Centros de Trabajo, facilitando con ello la conciliación de
1177 la vida laboral y familiar.
1178
- 1179 ✓ Reconocimiento generalizado de 10 días de asuntos propios, ya existente
1180 en algunas Administraciones.
1181
- 1182 ✓ Reconocimiento del derecho a disfrutar los días por asuntos propios y demás
1183 permisos retribuidos en su totalidad, sin que sean objeto de minoración o
1184 prorrateo, con independencia del número de meses de prestación efectiva
1185 de servicio a lo largo del año natural en el que los mismos se generen.
1186
- 1187 ✓ Eliminación de los Planes de Pensiones, incorporando su importe a las
1188 retribuciones básicas, con el fin de recuperar las pérdidas de poder
1189 adquisitivo, exigiendo a sus gestores/as la devolución de las cantidades, a
1190 nuestro juicio, indebidamente percibidas. Subsidiariamente, actualización a

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 1191 cargo de los Presupuestos Generales de las aportaciones perdidas en los
1192 últimos años.
1193
- 1194 ✓ Desarrollo armónico en todas las Administraciones Públicas del TREBEP,
1195 que garantice igualdad entre todas las Administraciones Públicas, evitando
1196 cualquier tipo de discriminación en derechos económicos, salariales y
1197 profesionales entre las Empleadas y Empleados/as Públicos/as de una
1198 Administración y otra.
1199
- 1200 ✓ Recuperación de todos los derechos suspendidos y/o suprimidos en los
1201 últimos años, incluido el 5 por ciento de reducción salarial que sufrimos en
1202 el año 2010.
1203
- 1204 ✓ Paralización de los procesos de privatización o externalización vigentes o en
1205 proyecto, así como la progresiva conversión en servicio público de todos
1206 aquellos que en periodos anteriores hayan sido objeto de un proceso de
1207 concesión y explotación a empresas privadas.
1208
- 1209 ✓ Resulta imprescindible paralizar la deriva privatizadora para la prestación de
1210 un servicio adecuado, equitativo e igualitario a la ciudadanía, siendo eje
1211 central de dicha acción que los recursos estatales sean íntegramente
1212 prestados y ocupados por empresas y Empleados/as Públicos/as.
1213
1214
1215
1216

4.2.4.- Marco Legal y Formal en la Negociación Colectiva.

4.2.4.1- Marco Legal.

- 1221 ✓ Mucho ha cambiado el panorama político desde la irrupción en el año 2016
1222 de nuevos partidos políticos. Supone la manifestación de una sociedad que
1223 reclama pactos entre distintas fuerzas para las conformaciones de
1224 gobiernos. Nunca en democracia se habían tenido que dar tantos acuerdos
1225 postelectorales para componer los gobiernos autonómicos y locales,
1226 perdiendo fuerza los dos principales partidos y teniendo también
1227 consecuencias en el interno de estos.
1228
- 1229 ✓ Si bien esta situación de pérdida de la hegemonía del bipartidismo político/a
1230 tenía que dinamizar la vida política española, lo cierto es que la realidad de
1231 las cifras, y de los intereses partidistas, nos ha conducido a una situación en
1232 la que parece observarse una tendencia poco a poco de vuelta al
1233 bipartidismo con las consecuentes tensiones políticas. Lo que hace
1234 imposible determinar cuál va a ser el marco legal en que se va a desarrollar
1235 durante los próximos años la negociación colectiva.
1236



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 1237 ✓ Como no puede ser de otra manera la FAC-USO no ha hecho campaña ni
 1238 solicitado el voto para ninguna opción política en ninguna convocatoria
 1239 electoral, fiel a sus señas de identidad de sindicato independiente,
 1240 autónomo, democrático y pluralista respetando la absoluta libertad individual
 1241 de los Empleados/as Públicos/as.
 1242
- 1243 ✓ Pero sí hemos tratado de influir desde distintos ámbitos en todas las
 1244 opciones políticas para que incluyan en sus programas electorales y en sus
 1245 políticas nuestras propuestas, concretas y generalistas, como son el fin y
 1246 reversión de las políticas de austeridad y de los recortes, la apuesta decidida
 1247 por el trabajo digno, pleno, estable de todos los Empleados/as Públicos/as
 1248 en particular y de todos los Trabajadores/as en general, la defensa a ultranza
 1249 de un sistema de protección social de carácter universal, y de modo
 1250 particular, la regeneración democrática del marco sindical, instando la
 1251 reforma de la normativa electoral actual, orientada a que los procesos y el
 1252 cómputo de los mismos no penalicen a las organizaciones que no forman
 1253 parte del bi-sindicalismo arcaico y trasnochado.
 1254
- 1255 ✓ Para ello nos hemos reunido con diferentes Grupos Parlamentarios, para
 1256 trasladarles nuestras propuestas. Actividad esta que vamos a seguir
 1257 potenciando una vez se aclare, si es que se aclara, la actual situación de
 1258 inestabilidad política.
 1259
- 1260 ✓ Pese a ello no podemos dar un balance positivo ni conformista de las
 1261 políticas llevadas a cabo en España; más bien lo contrario. La generalización
 1262 de las políticas de austeridad, dirigiendo los esfuerzos para salir de la crisis,
 1263 atacando los recursos de la ciudadanía en general, y de los Empleados/as
 1264 Públicos/as en particular, han tenido como consecuencia un quebranto del
 1265 Estado del Bienestar, más desigualdad, más pobreza, un cuestionamiento
 1266 de la viabilidad de nuestro Sistema de Protección Social, la pérdida y
 1267 disminución de derechos, destrucción de empleo y precarización del mismo,
 1268 entre un largo etcétera.
 1269
- 1270 ✓ Pero es que además podemos afirmar que las consecuencias más graves y
 1271 que generan mayor desigualdad, que se planteaban como coyunturales,
 1272 temporales y fruto de la crisis, han dado muestras claras, en muchos casos,
 1273 de haberse perpetuado e instalado en el tiempo. Lo que sí parece evidente
 1274 es que en las políticas sociales y económicas con las que hemos vivido y
 1275 vamos a seguir viviendo, a nada que se tuerza un poco la situación
 1276 económica o se vean los primeros atisbos de recesión, van a seguir
 1277 primando los recortes y los criterios de eficacia en la gestión del gasto.
 1278
- 1279 ✓ En este contexto resulta difícil hablar de marcos legales, cuando a lo que
 1280 nos tiene acostumbrados la Administración es a incumplir las Leyes y
 1281 Acuerdos que firma a los pocos días de haberlos firmado y a dictar, vía Real
 1282 Decreto Ley -o a través de hechos consumados- normas que no podemos
 1283 más que calificar de ilegales y confiscatorias.
 1284



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 1285 ✓ Incluso las Resoluciones Judiciales que imponen su cumplimiento son
1286 ignoradas, sin que por ciertas Organizaciones Sindicales sumisas, y que en
1287 teoría representan a la mayoría de la clase Trabajadora, se quiera dar una
1288 respuesta contundente.
1289
- 1290 ✓ El conjunto de los Empleados/as Públicos/as ha sufrido durante estos
1291 últimos años una significativa pérdida de poder adquisitivo y una devaluación
1292 salarial sin precedentes, agravado en los últimos tiempos con una subida
1293 desbocada del IPC interanual que lejos de corregirse con el Acuerdo 2022-
1294 2024, firmado el 19 de Octubre de 2022 por UGT y CCOO, que ha motivado
1295 que estos sindicatos validen y certifiquen una pérdida de poder adquisitivo
1296 para el conjunto del funcionariado inadmisibile y sonrojante para los
1297 firmantes.
1298
- 1299 ✓ En ocasiones, Los Empleados/as Públicos/as se sienten solos frente a una
1300 sociedad que parece rechazarlos y ante algunos sindicatos que no los
1301 defienden adecuadamente, ya que están ocupados en otros asuntos y toman
1302 decisiones que van en contra de sus propios intereses. Incluso llegan a sentir
1303 vergüenza y miedo al admitir su condición de Empleadas y Empleados/as
1304 Públicos/as frente a su círculo de conocidos.
1305
- 1306 ✓ Situación que aboca a los Empleados/as Públicos/as a la apatía y al
1307 pesimismo generalizado. Desencanto que se plasma a la hora de participar,
1308 no solo en las elecciones sindicales, sino en las medidas de respuesta que
1309 desde las Organizaciones Sindicales se proponen, en las que nos
1310 encontramos con bajos porcentajes de participación.
1311
- 1312 ✓ Los denominados Sindicatos más representativos dependientes de
1313 determinados partidos políticos, dejan en la estacada a sus representados.
1314 Se pierde el concepto de participación y de valoración de la actividad
1315 sindical. A esta finalidad, a fomentar el desánimo de los Trabajadores/as
1316 sobre la representación sindical, en lugar de a la defensa de los temas claves
1317 sobre sus condiciones laborales, se han aplicado con diligencia los agentes
1318 sociales oficialistas.
1319
- 1320 ✓ Ante esta realidad nuestro trabajo como Federación continúa siendo hoy
1321 más necesario que nunca, no solo en la defensa de un marco normativo de
1322 Negociación que respete la Legalidad democrática, sino que mantenga los
1323 principios de proporcionalidad, así como unas mínimas condiciones de
1324 igualdad y no discriminación a la hora de asignar la representatividad y los
1325 medios, que nos van a permitir desarrollar nuestra actividad sindical y por
1326 ende la negociación colectiva, como eje fundamental de nuestro trabajo.

1327
1328

4.2.4.2.- Marco Formal.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 1329 ✓ La presencia de nuestros Delegados/as en las Mesas y Foros de
 1330 Negociación impone la necesidad de dar respuesta *-medios humanos,*
 1331 *materiales y formación-* a la negociación.
 1332
- 1333 ✓ Esta presencia es una prioridad y debe de darse a toda costa. Las Acciones
 1334 Judiciales de índole Administrativo deben de tornarse en Acciones Judiciales
 1335 de índole Penal, si esta vía fuera posible, para el hipotético supuesto de que
 1336 la Administración continúe impidiendo el acceso de la USO a las Mesas y
 1337 Foros de negociación.
 1338
- 1339 ✓ Un esfuerzo importante por parte de la Federación debe de ir encaminado a
 1340 continuar con la detección de necesidades y a la búsqueda y preparación de
 1341 los cuadros necesarios para cubrir las mismas, así como de dotarlos de los
 1342 medios materiales y económicos necesarios para realizar su actividad
 1343 sindical.
 1344
- 1345 ✓ Cuadros sindicales que no solo hay que preparar, sino que también hay que
 1346 organizar y coordinar. Las Mesas y Foros de negociación no son el lugar al
 1347 que se acude a pasear y a saludar a Directores/as Generales y a
 1348 Compañeros/as/as de otras Organizaciones Sindicales. Son ante todo un
 1349 lugar de trabajo al que vamos a desarrollar nuestra actividad sindical, en
 1350 base a un método, que podemos resumir en los siguientes puntos:
 1351
- 1352 1. Preparar antes, durante, y después de la Reunión y/o Negociación
 1353 nuestra posición.
 1354
 - 1355 2. Dando primero la información del objeto y alcance de las
 1356 convocatorias y de lo que se pretende negociar en las mismas.
 1357
 - 1358 3. Impulsando el debate previo entre las Empleadas y Empleados/as
 1359 Públicos/as, en especial, entre nuestra afiliación, que debe de verse
 1360 discriminada positivamente en la negociación.
 1361
 - 1362 4. Informando en todo momento al colectivo de los resultados y
 1363 conclusiones de ese debate. No olvidemos que el afiliado es quien
 1364 sostiene, principalmente, la independencia económica del Sindicato y
 1365 por tanto, su autonomía en la acción y negociación, por lo que debe
 1366 ser el objeto y sujeto primordial de la negociación colectiva en todas
 1367 sus fases, pero especialmente, en el debate previo.
 1368
 - 1369 5. Defendiendo en la negociación nuestras posiciones.
 1370
 - 1371 6. Y finalmente dando información de las cuestiones y temas acordados
 1372 o dejados de acordar y hacer un seguimiento a los efectos de
 1373 comprobar su cumplimiento y grado de eficacia.
 1374



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 1375 ✓ En caso contrario, la reunión no servirá *-desde el punto de vista de nuestra*
 1376 *Acción Sindical-* para nada, y nuestra actividad pasará desapercibida, o será
 1377 capitalizada por terceros, con el coste que ello conlleva.
 1378
- 1379 ✓ Desde esta Federación lanzamos un rotundo “NO” al turismo sindical y nos
 1380 comprometemos a que la Negociación Colectiva siga siendo real por parte
 1381 de los sindicalistas de USO y se realice bajo los parámetros antes referidos,
 1382 como garantía de que la confianza y representatividad que nos han otorgado
 1383 los Empleados/as Públicos/as no va a ser malgastada.

1384

1385

1386 **5.- PROPUESTAS Y REIVINDICACIONES SINDICALES DE LA FAC-USO.**

1387

1388 **5.1. REIVINDICACIONES SALARIALES.**

1389

1390 **5.1.1. Incrementos Salariales. Recuperación del Poder Adquisitivo**
 1391 **perdido.**

1392

1393 Los Empleados/as Públicos/as estamos hartos de continuar siendo los paganos
 1394 principales de todas las crisis y también de las no crisis. Cuando la situación
 1395 económica es mala, estacazo a las retribuciones de las Empleadas y Empleados/as
 1396 Públicos/as. Cuando la situación económica repunta -contención del Gasto
 1397 Público-, en especial en materia salarial. Y así, Los Empleados/as Públicos/as
 1398 vemos crecer nuestras retribuciones por debajo del IPC real, o a la sumo, muy
 1399 ajustado al mismo... o lo que es lo mismo seguimos una continua bajada del poder
 1400 adquisitivo, ante la cual todos *-político/as, sindicatos oficialistas y medios de*
 1401 *comunicación-* callan.

1402

1403 La recuperación salarial de las Empleadas y Empleados/as Públicos/as sigue
 1404 siendo una asignatura pendiente que nadie quiere coger por los cuernos.

1405

1406 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO vamos a seguir
 1407 defendiendo los derechos laborales, sociales y económicos *-salariales-* de los
 1408 Empleados y Empleadas Públicos, que como decimos no se han recuperado
 1409 después del grueso de la crisis que hemos sufrido.

1410

1411 Los derechos económicos *-salarios-* se desglosan, básicamente en dos conceptos:

1412

- 1413 Incremento retributivo anual propiamente dicho: calculado en base al IPC
 1414 previsto, actualizado en su caso, con el abono de la diferencia entre el IPC
 1415 previsto y el real, durante el mes de enero/febrero del ejercicio siguiente.
 1416
- 1417 Recuperación anual de la pérdida de poder adquisitivo. Reivindicación
 1418 irrenunciable de nuestra tabla reivindicativa, y que calculamos en torno a 35
 1419 puntos en los últimos 25 años.
 1420



1421 □ A esto le tenemos que añadir la congelación salarial que venimos sufriendo
1422 prácticamente desde el año 2011, a la bajada salarial del 5% de media a la
1423 que nos vimos sometidos en el año 2010, así como a la pérdida total y/o
1424 disminución de ayudas sociales.

1425

1426 □ Todo lo dicho constituyen pérdidas retributivas a cuya recuperación no
1427 pensamos renunciar.

1428

1429 Los incumplimientos del Gobierno en esta materia nos fuerzan a mantener esta
1430 reivindicación de petición de incremento compensatorio por pérdida sobre salario
1431 íntegro para los próximos años, y que si bien, por responsabilidad y solidaridad
1432 hemos dejado aparcada durante los últimos años, consideramos que toca ya exigir.

1433

1434 **5.1.2. Cláusula de Revisión Salarial.**

1435

1436 Las Empleadas y Empleados/as Públicos/as somos los únicos Trabajadores/as a
1437 los que se les niega sistemáticamente *-aunque esta práctica se va extendiendo a*
1438 *muchos ámbitos de la actividad privada-* el reconocimiento de una Cláusula de
1439 Revisión Salarial.

1440

1441 Somos rehenes de las políticas económicas del Gobierno de turno. Cuando hay
1442 bonanza económica nuestros salarios nunca suben por encima del IPC previsto,
1443 pero cuando llega la crisis, somos los primeros que pagamos las consecuencias. El
1444 ejemplo patente lo hemos vivido en nuestras nóminas en los últimos años de crisis,
1445 con nuevas congelaciones salariales, supresión de pagas extras, y otros derechos
1446 económicos. Una vez salidos de la crisis, a lo sumo recuperamos parcialmente los
1447 recortes que hemos sufrido anteriormente.

1448

1449 -Y lo curioso del caso es que las mismas Organizaciones Sindicales que miran
1450 hacia otro lado cuando se plantea este tema en Función Pública, paradójicamente
1451 la consideran una cláusula irrenunciable a la hora de firmar Acuerdos y Convenios
1452 Colectivos en los ámbitos de la empresa privada.

1453

1454 -Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO vamos a seguir
1455 exigiendo que se incluya, por Ley, un sistema de revisión salarial en la nómina de
1456 enero/febrero de cada ejercicio por valor del diferencial de IPC previsto y el
1457 resultante al final del año anterior.

1458

1459

1460

1461 **5.1.3.- Homologación Retributiva.**

1462

1463 No es lógico que Los Empleados/as Públicos/as, estén discriminados en sus
1464 retribuciones por razón de la Administración de pertenencia.

1465

1466 Una vez finalizados, en su mayor parte, los procesos de transferencias, es
1467 necesario buscar soluciones urgentes a estas diferencias. Por ello vamos a seguir

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

1468 exigiendo la creación de una Conferencia Sectorial dentro del desarrollo del
1469 TREBEP que realice los estudios y haga las propuestas oportunas para conseguir
1470 una Homologación real e inmediata.

1471

1472 Las diferencias salariales de las Empleadas y Empleados/as Públicos/as, no sólo
1473 se producen entre las diferentes Administraciones Públicas de origen. También, y
1474 esto es muy preocupante, por su relación jurídica con la Administración, según se
1475 trate de personal funcionario/a, laboral o estatutario/a. Incluso dentro de una misma
1476 Administración y una misma Categoría Profesional nos encontramos con Niveles y
1477 Complementos Específicos diferentes para Empleados y Empleadas Públicas que
1478 tienen asignadas las mismas funciones y realizan exactamente el mismo trabajo.

1479

1480 Especialmente preocupante es el distinto trato retributivo que padece el personal
1481 laboral de la Administración General del Estado y el caos originado como
1482 consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales. El desastroso
1483 encuadramiento por fases ha originado que varios miles de Trabajadores/as no
1484 hayan visto incrementados sus salarios por quedar fuera del nuevo
1485 encuadramiento, cuando no incluso mermadas sus retribuciones como
1486 consecuencia del mismo.

1487

1488 Queremos y pedimos que se articulen los procedimientos oportunos, para que
1489 cualquier modificación de las retribuciones del personal funcionario, se apliquen en
1490 la misma forma y momento al personal laboral, y viceversa.

1491

1492

1493

1494

-5.1.4. Pagas Extraordinarias.

1495

1496 Exigimos la devolución inmediata de las pagas extras suprimidas en todas las
1497 Administraciones y Empresas Públicas. A día de la fecha todavía el Gobierno tiene
1498 retenidos más de 30.000 millones de euros.

1499

1500 Desde la FAC-USO exigimos que cada una de las pagas extraordinarias de las
1501 Empleadas y Empleados/as Públicos/as sean de la misma cuantía que una
1502 retribución mensual completa, entendiendo como tal todos los conceptos incluidos
1503 en la misma. Y ello reflejado en los Presupuestos Generales del Estado como
1504 derecho en el concepto Pagas Extraordinarias, y no como un acuerdo de
1505 compensación sobre el Complemento Específico, que como hemos podido
1506 comprobar, fue fácilmente eliminado unilateralmente, cuando al Gobierno de turno
1507 le dio la gana.

1508

1509 Dos Pagas extras completas para todos Los Empleados/as Públicos/as. No dos
1510 medias Pagas y un pico.

1511

1512 La consecución de este objetivo no debe realizarse a costa de renuncias sobre el
1513 incremento de nuestras retribuciones básicas en cuantías de IPC real y, mucho
1514 menos sobre la renuncia a la Cláusula de Revisión salarial, tal y como han venido
1515 y vienen haciendo otras Organizaciones Sindicales.



1516

1517

5.1.5. Trienios.

1518

1519 Esta es una vieja reivindicación de la FAC-USO, pero no por vieja anticuada y/o
1520 renunciable, y en la que venimos trabajando con Propuestas Concretas.

1521

1522 Entendemos que los años prestados en las Administraciones son iguales para
1523 todos y, por tanto, deben tener el mismo valor, indistintamente de la categoría y/o
1524 grupo que se ostente.

1525

1526 Ya existen multitud de diferencias salariales como para agrandar, aún más, la
1527 brecha salarial.

1528

1529 Consideramos que no debe haber una antigüedad más valiosa, sino un único y
1530 mismo valor, aunque las funciones sean diferentes: la empresa es la misma y el
1531 tiempo dedicado a ella también.

1532

1533 Por ello vamos a seguir exigiendo trienios iguales para todas las Empleadas y
1534 Empleados/as Públicos/as con independencia del Cuerpo y/o Grupo de pertenencia
1535 y/o Categoría Profesional, sirviendo de referencia para su cálculo el importe actual
1536 del Grupo A1.

1537

5.1.6. Dietas.

1538

1539 La reivindicación de dietas iguales para todos los Empleados y Empleadas
1540 Públicas es otra de las reivindicaciones en materia salarial por la que la FAC-USO
1541 apuesta Irrenunciablemente.

1542

1543 Una Administración Pública que tiene el mérito, la capacidad, y sobre todo la
1544 igualdad como sus principios rectores no puede denigrar a sus Empleadas y
1545 Empleados/as Públicos/as cuando se trasladan por motivos laborales fuera de su
1546 puesto habitual de trabajo.

1547

1548 La pertenencia a un Cuerpo y/o Categoría distinta no debe de dar derecho a comer
1549 más, o a viajar más cómodamente, o a dormir mejor. Esta concepción nos parece
1550 más propia de países tercermundistas.

1550

1551 En este sentido decir que, los cargos de designación política no deberían de tener
1552 un trato mejor que un Empleado o Empleada Pública, como así ocurre.

1553

1554 Exigimos que se establezca la misma indemnización por dietas para todas las
1555 Empleadas y Empleados/as Públicos/as, incluidos los altos cargos, partiendo de la
1556 asignada para el actual Grupo A1.

1557

1558

1559

1560

5.1.7. Indemnización por razón de residencia.

1561

1562 Respecto de las indemnizaciones por razón de residencia, también denominada
1563 por algunos por insularidad, reclamamos:

1564

1565 1. La revisión generalizada de las cuantías otorgadas por residencia del
1566 personal del Estado en las Islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla.

1567

1568 2. Homologación de las indemnizaciones al personal del Estado por su
1569 residencia tanto en las Islas Baleares, como en las Islas Canarias, con las
1570 recibidas en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Es urgente poner
1571 fin a esta desigualdad inexplicable.

1572

1573 3. Incorporación de este plus o indemnización a todos Los Empleados/as
1574 Públicos/as de las Administraciones Autonómicas y Locales de dichos
1575 territorios.

1576

1577 4. La indemnización debería alcanzar el 100% de las retribuciones básicas para
1578 contrarrestar la descapitalización de personal que se da en *ciertos lugares*,
1579 como Canarias, Ceuta y Melilla.

1580

1581 5. Igual indemnización por residencia para todos los Grupos.

1582

1583 6. Mantenimiento de esta indemnización una vez Jubilados, siempre que se
1584 acredite la continuidad de la Residencia en los citados territorios.

1585

1586

1587

1588 **5.1.8. Carrera Profesional.**

1589

1590 La Carrera Profesional es, sobre todo, un concepto retributivo, mediante el que se
1591 pretende compensar económicamente el trabajo desarrollado en aquellos ámbitos
1592 que requieren de conocimiento especializado, formación profesional, control sobre
1593 el contenido del trabajo, autorregulación, espíritu de servicio a la comunidad, y
1594 elevadas normas éticas, entre otras características.

1595

1596 Si partimos de esta definición todas las Empleadas y Empleados/as Públicos/as
1597 cumplimos estas premisas.

1598

1599 Como concepto retributivo todos Los Empleados/as Públicos/as tenemos derecho,
1600 si cumplimos los parámetros establecidos, a cobrarlo. Lo contrario supone una
1601 evidente discriminación salarial.

1602

1603 Su implantación, lejos de determinarse por Ley pese a su inclusión en el TREBEP,
1604 se ha venido dando a cuentagotas, limitándose inicialmente a algunos ámbitos
1605 concretos, como ocurre el Ámbito Sanitario, en el que después de quedar total o
1606 parcialmente suspendida como consecuencia de los recortes impuestos por la
1607 crisis, se está volviendo paulatinamente a recuperar. Aunque al depender de la

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

1608 regulación concreta de cada Comunidad Autónoma, no se aplica por igual a todos
1609 los Empleados/as Públicos/as del ámbito sanitario.

1610

1611 Muy lentamente la Carrera Profesional se va extendiendo a otros Colectivos,
1612 especialmente en la Administración Autonómica y en la Local. Otros muchos
1613 Colectivos, sin embargo, no conocen este concepto, ni parece que haya intención
1614 por parte de algunas Administraciones de que lo conozcan.

1615

1616 Con lo que nos encontramos con un nuevo factor discriminatorio, a nivel retributivo,
1617 dependiendo de la Administración y/o del territorio en el que se presten servicios.

1618

1619 En la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO, como antes hemos dicho,
1620 consideramos que la Carrera Profesional es un concepto eminentemente retributivo
1621 que por su propia naturaleza debe de ser cobrado por todas las Empleado y
1622 Empleados/as Públicos/as, con independencia de la Administración en la que
1623 presten servicios *-Central, Autonómica o Local-* y con independencia del territorio
1624 en el que se presten, incluido el Personal Laboral Temporal y los Funcionarios/as
1625 Interinos/as, si reunieran los requisitos básicos exigidos.

1626

1627 Desde esta Federación venimos reivindicando la Carrera Profesional para todos los
1628 Empleados/as Públicos/as, habiendo lanzado Campañas específicas en este
1629 sentido. Para estos próximos años nos comprometemos a seguir trabajando para
1630 conseguir que la Carrera Profesional se aplique a todos los Empleados/as
1631 Públicos/as.

1632

1633

1634

1635

5.1.9. Retribuciones variables y productividades.

1636

1637 Como hemos referido en muchas ocasiones, desde la FAC-USO rechazamos por
1638 principio, cualquier fórmula retributiva de esta naturaleza, basada en criterios
1639 subjetivos, manifestando un rotundo "NO" a las gratificaciones que otorga el Jefe,
1640 y que normalmente siempre benefician a una parte muy concreta de la plantilla.

1641

1642 Las últimas experiencias nos han demostrado que se está convirtiendo en un arma
1643 de división y distracción de los verdaderos problemas retributivos de los
1644 Empleados/as Públicos/as.

1645

1646 En muchos casos es el sistema que utilizan los Gestores/as para repartir cuantiosas
1647 prebendas a unos pocos y mucha miseria al resto.

1648

1649 Estamos hablando de una vieja fórmula de Precariedad Retributiva, sujeta a
1650 elementos tan intangibles como la futura evaluación del desempeño, pero carente,
1651 a día de la fecha, de desarrollo mediante criterios homogéneos.

1652

1653 En relación al concepto de Productividad, es importante reconocer que hasta ahora
1654 ha sido percibido como una forma de gratificación sujeta únicamente a la voluntad
1655 de quien la distribuye, lo cual rechazamos completamente. Sin embargo, la realidad



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

1656 nos muestra que la aplicación de este concepto bajo ciertos parámetros puede
1657 resultar beneficioso en términos de remuneración para los Empleados/as
1658 Públicos/as en ciertos ámbitos.

1659

1660 En este sentido estamos obligados a ser cautos en cuanto a su rechazo y/o
1661 aceptación, dejando claro que la admisión de cualquier fórmula de Productividad
1662 tendría que pasar por unos parámetros previos, como son: la previa negociación,
1663 estar reglada antes de su implantación, ser pública en cuanto a su contenido y
1664 parámetros de consecución para el periodo a que hace referencia, alcanzable sobre
1665 criterios lógicos de esfuerzo y carga de trabajo, determinada en función de criterios
1666 objetivos, medibles y cuantificables, y pública asimismo en su cuantía y asignación.

1667

1668

1669 **5.2.-REIVINDICACIONES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO.**

1670

1671

1672

1671 **5.2.1.- Propuestas respecto de la Oferta de Empleo Público.**

1673

1674

1675

1676

1673 La evolución del Empleo en el Sector Público ha sido en los últimos años más que
1674 negativa, nefasta. Si no fuera por el esfuerzo y profesionalidad de la mayoría de
1675 Empleados/as Públicos/as, muchas Administraciones y Empresas Públicas habrían
1676 puesto ya el cartel de “cerrado”.

1677

1678

1679

1678 La gestión realizada en las diferentes administraciones públicas, a pesar de ser el
1679 primer empleador de nuestro país, sólo puede calificarse de pésima.

1680

1681

1682

1683

1684

1685

1686

1687

1688

1681 La crisis económica justificó de alguna manera las políticas consistentes en
1682 amortizaciones de puestos de trabajo y paulatina degradación del empleo público,
1683 bajo el argumento de que sobramos Empleados/as Públicos/as, en un mercadeo
1684 donde se mezclan Funcionarios de Carrera, Personal Laboral de la Administración
1685 Pública, Cargos político/as de Libre Designación, Asesores, y sobre todo personal
1686 contratado por Empresas Públicas que fueron creadas en número vertiginoso en
1687 los últimos años de bonanza económica, mayoritariamente sin ningún tipo de rigor
1688 en materia sobre contratación y acceso del personal.

1689

1690

1691

1692

1693

1694

1695

1696

1697

1690 Pero lo cierto es que a día de la fecha las plantillas de muchas Administraciones
1691 están bajo mínimos. La falta de reposición de efectivos, junto con un envejecimiento
1692 generalizado de las plantillas, acrecentado por la inexistencia de promoción salarial
1693 y/o profesional y consiguiente hastío, ha llevado a muchos Empleados/as
1694 Públicos/as a ver en su próxima jubilación, su única salida. Además, las jubilaciones
1695 a los 60 años en el ámbito de Clases Pasivas, y a los 63 en el ámbito del Régimen
1696 General, han potenciado esta solución.

1698

1699

1700

1701

1702

1698 Las Ofertas de Empleo Público que se han ido pactando en estos últimos años,
1699 malamente van a paliar esta situación, como hemos denunciado en múltiples
1700 ocasiones desde nuestra Federación, dado que mayormente se trata de procesos
1701 de consolidación y estabilización que no suponen la creación de nuevas plazas
1702 netas, sino, a lo sumo, el cambio de situación de los Trabajadores/as que las vienen

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

1703 desempeñando, en muchos casos desde hace decenas de años. Como decimos,
1704 un simple cambio de cromos.

1705

1706 A estos efectos reiteramos nuestras propuestas resumidas en las siguientes
1707 medidas:

1708

1709 1.- Mantenimiento y creación de empleo neto en el conjunto de las
1710 Administraciones Públicas, con un severo control en la forma de
1711 contratación.

1712

1713 2.- No al trabajo precario, ni al abuso del trabajo interino y eventual en las
1714 Administraciones Públicas, salvo en los supuestos legales y estrictamente
1715 necesarios.

1716

1717 3.- Desarrollo de los procesos de provisión y concursos de méritos
1718 necesarios para consolidar en su puesto de trabajo al personal laboral
1719 temporal y funcionarios interinos existentes en la actualidad, aprovechando
1720 toda la experiencia de este importante colectivo.

1721

1722 4.- Creación de Bolsas de Trabajo que permitan el mantenimiento de una
1723 gestión eficaz de cara a la ciudadanía. Estas Bolsas tendrían que ser
1724 provinciales y renovadas anualmente. Ya existen en algunas
1725 Administraciones Públicas con un buen resultado.

1726

1727 5.- Promoción interna real *-que no nuevas oposiciones encubiertas-* basada
1728 en la formación y la capacitación profesional, teniendo en cuenta por un lado
1729 todo el historial profesional del Empleado, y por otro la cualificación para el
1730 desempeño del puesto al que se promociona.

1731

1732 6.- Un sistema no discriminatorio de acceso y de concursos de traslados
1733 abierto y permanente entre las distintas Administraciones Públicas, que
1734 permitiera por un lado el desarrollo profesional del Empleado/a Público/a
1735 hacia los puestos de trabajo que más pudieran atraerle, y por otro una
1736 auténtica conciliación familiar, al permitir la movilidad del Empleado/a
1737 Público/a en función de sus necesidades familiares.

1738

1739 7.- Sustitución de las Comisiones de Servicio por Convocatorias Generales
1740 periódicas -mínimo dos al año- de Concursos de méritos.

1741

1742 8.- Una carrera administrativa que desbloquee la actual falta de expectativas
1743 de todos los Empleados/as Públicos/as, estructurada como un Grado
1744 Universitario mediante un sistema de "créditos", y homologada por la
1745 Universidad Pública, en la que se valorara también la experiencia y
1746 formación acumulada.

1747

1748 9.- Reposición obligatoria en el plazo de seis meses de los puestos vacantes
1749 por razón de jubilación, excedencia, fallecimiento u otra causa. O en caso
de no ser necesario, amortización de los citados puestos, mediante el

1750 correspondiente expediente justificativo al respecto, con participación
1751 sindical.

1752

1753 10.- Eliminación progresiva de la jornada partida en aquellos sitios donde
1754 todavía persiste, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y
1755 familiar.

1756

1757 11.- Continuación y potenciación de la Campaña contra la Precariedad
1758 Laboral en la Contratación en las Administraciones Públicas, dando
1759 visibilidad a la situación de estos Empleados/as Públicos/as, y denunciando
1760 esta lacra del Fraude de Ley, tanto ante la propia Administración, como ante
1761 los Juzgados y Tribunales competentes, incluidas las instancias Europeas,
1762 con el objetivo puesto en conseguir su erradicación en la Administración
1763 Pública, y en consolidar en sus Puestos de Trabajo a los citados
1764 Empleados/as Públicos/as que acrediten su mérito y capacidad para el
1765 desempeño del mismo.

1766

1767 12.- Campaña continuada en el tiempo contra las externalizaciones y
1768 privatizaciones de Servicios Públicos.

1769

1770

1771

1772

1773

1774

1775

5.2.2.- Otras propuestas en materias de Empleo Público.

1776

1777

1778

1779

1780

1781

1782

1783

1784

1785

1786

1787

1788

1789

1790

1791

1792

1793

1794

1795

1796

1797

1.- Calendarios Laborales.- Consideramos que las condiciones de trabajo en materia de jornada y horario deben ser, si no exactamente iguales, sí homogéneas, para todos los Empleados/as Públicos/as, sin perjuicio de su adaptación a las peculiaridades propias de la actividad que desarrollan. Para ello el Calendario Laboral es una herramienta apropiada. Reivindicamos la negociación real de los Calendarios Laborales homogéneos para todos los Empleados/as Públicos/as.

2.- La recuperación de una Jornada Laboral máxima de 35 horas semanales, sin merma económica en el salario es otra de las reivindicaciones genéricas de nuestra Federación, y a cuya implantación queremos llegar a lo largo de los próximos años

3.- En el mismo sentido del punto anterior, reivindicamos una mayor flexibilidad en el horario de trabajo en todos los Organismos y Centros de trabajo que, cubriendo las verdaderas necesidades del servicio, permitan una conciliación real de la vida personal y familiar.

4.- Consideramos que es necesario el desarrollo completo y la aplicación - *real e inmediata*- de las medidas sobre conciliación contenidas en el TREBEP, o normativas equivalentes, en todas las Administraciones

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

1798 Públicas, elaborando un catálogo de criterios homogéneos, que contemplen
1799 el mayor número posible de situaciones, de forma que su aplicación efectiva
1800 no quede al arbitrio de los diferentes Gestores/as Administrativos.

1801
1802 La experiencia nos demuestra que en muchas ocasiones tenemos que
1803 terminar en los Juzgados y Tribunales para que la aplicación de situaciones
1804 y/o derechos contemplados en estos Planes se haga efectiva, por la torticera
1805 interpretación de algunos Gestores/as.

1806
1807 La FAC-USO se compromete con la denuncia y a su vez con la defensa de
1808 estos compañeros/as que se ven sojuzgados en sus derechos.

1809
1810 5.- La discriminación en el acceso al Empleo Público debe de erradicarse.
1811 En este sentido abogamos por la negociación de un sistema de bases y
1812 criterios estables que regulen los Concursos de Provisión de Puestos de
1813 Trabajo, terminando con la lacra de los criterios de idoneidad con lo que, en
1814 buena medida, los Puestos de Trabajo están previamente adjudicados con
1815 nombre y apellidos.

1816
1817 6.- Nos oponemos a la lacra de la continua privatización y externalización de
1818 los Servicios Públicos, y de aquellas actividades prestadas, hasta la fecha,
1819 de manera habitual por los Empleados/as Públicos/as.

1820
1821 7.- Desde la FAC-USO hemos lanzado en los últimos años diferentes
1822 Campañas encaminadas a conseguir la Igualdad en el acceso a la jubilación
1823 anticipada de los diversos colectivos en que se integran actualmente los
1824 Empleados/as Públicos/as. Concretamente nos referimos a las diferencias
1825 existentes entre el Sistema de Clases Pasivas y el del Régimen General de
1826 la Seguridad Social.

1827
1828 En este sentido reivindicamos el derecho a jubilarse a los 60 años con 30
1829 años de servicio, con el cien por cien de la base reguladora que corresponda
1830 para los Empleados/as Públicos/as que pertenecen al Régimen General de
1831 la Seguridad Social, al igual que pueden hacerlo los Empleados/as
1832 Públicos/as que pertenecen al sistema de Clases Pasivas.

1833
1834 8.- Reivindicamos también el desarrollo real de la jubilación parcial en todas
1835 las Administraciones Públicas.

1836
1837 9.- Abogamos por la supresión de la Movilidad Geográfica y Funcional de
1838 manera discrecional, y su sustitución por un sistema de concursos y
1839 traslados voluntarios. Incluidos los traslados dentro de la misma localidad.

1840
1841 10.- Reivindicamos el abono, o en su caso, exención legal, de las cuotas de
1842 Colegiación obligatoria para todos aquellos colectivos que lo requieran para
1843 su trabajo en la Administración y se le exija como requisito imprescindible
1844 para su ingreso en la misma. Actualmente todavía quedan Colectivos en los
1845 que el Empleado/a Público/a tiene que abonarla por su cuenta.

1846
1847 11.- Consideramos necesaria la vuelta al sistema de Convenios Colectivos
1848 por Organismos dentro de la Administración General del Estado, con
1849 descuelgue del Convenio Único, para aquellos colectivos que así lo soliciten.
1850 Actualmente el IV Convenio ha supuesto un paso hacia la confusión en el
1851 sistema de clasificación profesional, sin que ello suponga ningún avance real
1852 en el plano retributivo.

1853
1854 12.- Seguimos apostando por la creación mediante Ley de una Cláusula de
1855 Subrogación a favor de los Empleados/as Públicos/as que pertenezcan con
1856 carácter fijo a la plantilla del Personal Laboral de alguna Administración, en
1857 previsión de que procesos privatizadores puedan modificar esta situación,
1858 para garantizar su derecho a optar entre permanecer en la Administración
1859 Pública y/o pasar a depender de la nueva empresa privada.

1860
1861
1862
1863
1864

1865 **5.3. REIVINDICACIONES EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO ÚNICO Y PERSONAL** 1866 **LABORAL ESTATAL.**

1867
1868
1869
1870

5.3.1.- IV Convenio Único de la AGE: Un paso adelante al borde del abismo.

1871 Dentro de los Convenios de Personal Laboral de la AGE, el Convenio Único de la
1872 Administración General del Estado ha supuesto, desde su aprobación, y sus
1873 posteriores versiones, un importante obstáculo para el desarrollo profesional del
1874 Personal Laboral de la Administración General del Estado, y del resto de
1875 Administraciones, en las que aunque no es de aplicación directa, se utiliza, en
1876 muchos casos, como marco jurídico, que no se puede sobrepasar.

1877
1878
1879
1880
1881

Desde nuestra Federación, hemos mantenido y seguimos manteniendo, lo ineficaz e innecesario de un Convenio Único, que en muchos casos vino a sustituir Convenios Colectivos de ámbito, mucho mejores y mucho más cercanos a la realidad de los Trabajadores/as a los que se le aplicaba.

1882
1883
1884
1885
1886
1887
1888
1889

En la FAC-USO consideramos que resulta mucho más beneficioso y eficaz para el colectivo del Personal Laboral, un Acuerdo Marco y su posterior desarrollo mediante Convenios Colectivos propios en los diferentes ámbitos de la Administración General del Estado, y por qué no, en el resto de las Administraciones, lo que haría aún más fácil la convergencia a una homologación real, y a una desaparición de las discriminaciones existentes a día de la fecha.

1890
1891
1892
1893

No obstante somos conscientes de la dificultad real de cambiar esta situación. Aún más a la vista del texto del IV Convenio Único, que a nuestro entender, lejos de mejorar, ha instaurado un galimatías mayor que el existente en el texto anterior, en temas como la clasificación profesional. Ante esta realidad desde la Federación de

1894 Atención a la Ciudadanía de la USO creemos necesario, entretanto, intentar
 1895 mejorar el Convenio Único desde dentro, por lo que hacemos públicas algunas de
 1896 propuestas concretas:

1897

1898 **5.3.2.- Plataforma reivindicativa USO para el Personal Laboral de la**
 1899 **Administración General del Estado.**

1900

1901 **5.3.2.1.- Retribuciones.**

1902

1903 Históricamente aunque el Personal Laboral de la Administración ha tenido asignado
 1904 sueldos bases “visualmente” más altos que el Personal Funcionario, lo cierto es que
 1905 al final de su nómina, una vez aplicados descuentos, su sueldo ha sido y es más
 1906 bajo. Por ello reivindicamos una equiparación real y al alza de sueldos y trienios del
 1907 Personal Laboral de la Administración General del Estado con el Personal
 1908 Funcionario. Y correlativamente una Homologación Retributiva con el Personal de
 1909 las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales.

1910

1911

1912

1913 Inclusión en su articulado de una Cláusula de Revisión salarial automática.

1914

1915 La Recuperación del Poder adquisitivo perdido. Situación ésta aplicable a todos los
 1916 Empleados/as Públicos/as de todas las Administraciones Públicas, como hemos
 1917 referido y referiremos en varios apartados de la presente Resolución.

1918

1919 Definición de Complementos adecuados *-no absorbibles-* a las funciones y
 1920 dificultades técnicas que realizan los Trabajadores/as.

1921

1922 **5.3.2.2.- Productividad.**

1923

1924 Reiteramos aquí todo lo dicho en el Apartado de Retribuciones Variables y
 1925 Productividad. Exigimos que su asignación sea con criterios objetivos, previamente
 1926 negociados con las Organizaciones Sindicales y que su importe no venga
 1927 diferenciado *-que sea el mismo-* con independencia de la condición de Personal
 1928 Laboral, Estatutario o Funcionario.

1929

1930 **5.3.2.3.- Trienios.**

1931

1932 -Respecto de los Trienios reiteramos también lo dicho anteriormente solicitando la
 1933 homologación de todos los complementos de antigüedad existentes, en uno sólo.

1934

1935 **5.3.2.4.- Dietas y Plus de Residencia.**

1936

1937 -Exigimos exactamente lo mismo respecto de la percepción de las Dietas y
 1938 suplidos. Un solo tramo de dietas para todos los Empleados/as Públicos/as, con
 1939 independencia de su relación jurídica con la Administración: Laboral, Estatutario o
 1940 Funcionario, tomando como referencia y punto de partida las actualmente

1941 reconocidas al Grupo A1. Reiteramos también lo dicho respecto del Plus de
1942 Residencia, y su extensión al Personal Laboral.

1943

1944 **5.3.2.5.- Promoción Interna y cobertura de vacantes.**

1945

1946 Desde nuestra Federación exigimos el derecho a una Promoción Profesional real,
1947 no solo en el texto del Convenio.

1948

1949 Reclamamos el derecho a la Promoción real del Personal fijo; la posibilidad de
1950 promoción vertical y horizontal cruzada con todas las Categorías Profesionales del
1951 personal Funcionario.

1952

1953 Exigimos la cobertura del 100 % de las vacantes existentes, mediante un sistema
1954 de promoción real. Creemos que su falta de cobertura y consecuentemente la
1955 precaria situación en que van quedando las plantillas, es una táctica de la
1956 Administración para justificar la contratación de empresas externas para realizar las
1957 funciones que antes realizaban los Trabajadores/as de la plantilla.

1958 Decimos un no rotundo a la contratación de servicios externos, para la cobertura
1959 de plazas estructurales. Es una corruptela con la que debemos de terminar,

1960

1961 Consecuentemente con lo anterior nos posicionamos en contra de la
1962 externalización de servicios, y de las privatizaciones.

1963

1964 **5.3.2.6.- Clasificación Profesional.**

1965

1966 Reclamamos una Clasificación Profesional que se adecúe a la realidad, y no el
1967 galimatías que se ha impuesto en el IV Convenio Único.

1968

1969 Exigimos la delimitación de las funciones dentro de cada Categoría Profesional y
1970 Especialidad, regulándose la movilidad, sin que la misma suponga un cambio
1971 imperativo de funciones.

1972

1973 **5.3.2.7.- Formación.**

1974

1975 Exigimos una Formación Profesional para todos los Trabajadores/as, enfocada
1976 principalmente a la promoción interna y especializada.

1977

1978 Reclamamos el acceso del Personal Laboral a todas las acciones formativas en
1979 igualdad de condiciones que el Personal Funcionario, sin las discriminaciones que
1980 por desgracia todavía se dan, como consecuencia de su condición de Personal
1981 Laboral.

1982

1983 La FAC-USO tiene como premisa fundamental la necesidad de garantizar el acceso
1984 a la formación de los Empleados/as Públicos/as como motor de cambio y medio
1985 para la mejora y actualización permanente de sus conocimientos y capacidades
1986 profesionales, ofreciendo a las personas que integran la Administración Pública un
1987 Plan de Formación basado en los conceptos de calidad y de mejora continua, con
1988 el convencimiento de que el desarrollo personal y profesional es el mejor

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

1989 instrumento para conseguir una Administración eficaz dedicada al servicio a los
1990 ciudadano/as.

1991

1992 Desde la FAC-USO apostamos por una formación gratuita y de calidad exclusiva
1993 para todos los afiliados/as de esta Federación.

1994

1995 **5.3.2.8.- Otras reivindicaciones en el marco del Personal Laboral**
1996 **Estatal.**

1997

1998 Con relación al IV Convenio Único de la AGE, reiteramos la eliminación de éste y
1999 su sustitución por un Acuerdo Marco, que permita una negociación real por
2000 Departamentos más cercana a la realidad y necesidades del colectivo.

2001

2002 Insistimos en la implantación de una Jornada Laboral de 35 horas semanales para
2003 todo el personal, con independencia de la Jornada que estuvieran realizando -37
2004 y/o 40 horas- y sin merma económica respecto de la situación de partida.

2005

2006 Demandamos la implementación plena y efectiva de las medidas de Conciliación
2007 establecidas en las distintas normativas que se aplican al Personal Laboral de la
2008 Administración General del Estado, tales como el Texto Refundido del Estatuto
2009 Básico del Empleado/a Público/a, la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as o el IV
2010 Convenio Único, sin interpretaciones obtusas y retorcidas.

2011

2012 Reivindicamos también la Jubilación Parcial a los 60 años como un derecho,
2013 efectivo, sin sujeción a placets y/o autorizaciones previas.

2014

2015

2016 **5.4.- EL SECTOR SANITARIO. ANÁLISIS DE SU SITUACIÓN Y**
2017 **REIVINDICACIONES.**

2018

2019

5.4.1.- Sanidad: Servicio Público Prioritario.

2020

2021 El Sector Sanitario es uno de los servicios públicos esenciales para el
2022 mantenimiento del Estado social, y que tiene, además, una incidencia directa sobre
2023 el bienestar del conjunto de la ciudadanía y la reducción de las desigualdades. A
2024 pesar de ello, es uno de los Servicios Públicos que más se ha visto afectado por la
2025 crisis económica, tanto a nivel estatal como autonómico.

2026

2027 Además de los recortes generalizados al conjunto de los Empleados/as Públicos/as
2028 en materia de retribuciones, los/as profesionales sanitarios/as han sufrido en
2029 primera persona los efectos perversos de los recortes en inversiones y de las
2030 reducciones sobre sus plantillas, ante la falta de reposición de efectivos y por la
2031 congelación de la oferta de Empleo Público.

2032

2033 Cuestión esta que se agrava al ser un Servicio Público que, además, exige una
2034 respuesta rápida y directa frente al ciudadano/a, con una altísima carga de
2035 responsabilidad, y en la que está en juego algo tan importante como es la salud y
2036 la vida misma.



2037

2038 En el Ámbito sanitario no se trabaja con papeles -aunque también- sino con la salud
2039 y la vida de las personas.

2040

2041

5.4.2.- Sanidad Universal y Derecho a la Salud.

2042

2043 Desde la FAC-USO, reivindicamos el derecho de toda la ciudadanía a una sanidad
2044 pública o concertada gratuita, universal y de calidad, igual en cuanto a sus
2045 coberturas y carta de servicios, en todas las Comunidades Autónomas.

2046

2047 Esta premisa, que figura como derecho en la Constitución Española, no es solo un
2048 derecho de la ciudadanía, sino también una obligación para todos los poderes
2049 públicos.

2050

2051 En este sentido decir que nuestro Sistema Nacional de Salud, además de estar
2052 presupuestariamente por debajo de la media europea, ha sufrido un retroceso
2053 considerable, como consecuencia directa de la aplicación del Real Decreto-ley
2054 16/2012, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema
2055 Nacional de Salud, así como las medidas adoptadas desde distintas Comunidades
2056 Autónomas y el descenso presupuestario en los PGE para Sanidad durante los
2057 últimos años.

2058

2059 De esta manera se ha ido mermando paulatinamente un modelo sanitario que
2060 gozaba de un alto reconocimiento, llevándose por delante también a muchos
2061 profesionales de la salud, con una importante pérdida de miles de puestos de
2062 trabajo, o lesionando gravemente sus intereses y condiciones laborales de los
2063 Empleados/as Públicos/as sanitarios. Esta situación, aunque parece que está
2064 empezando a revertir, nos sigue situando en peor situación que nos encontrábamos
2065 antes de la crisis.

2066

2067 Aún más si hacemos una comparativa por Comunidades Autónomas donde nos
2068 encontramos con unas diferencias abismales en relación al gasto medio por
2069 habitante en esta materia. Lo que repercute directamente en la situación laboral y
2070 retributiva en la que se encuentran los/as profesionales sanitarios/as según el
2071 territorio en el que presten sus servicios.

2072

2073

5.4.3.- En defensa de una Sanidad Universal.

2074

2075 La FAC-USO se muestra contraria a iniciativas políticas como son el copago
2076 farmacéutico y de transporte en ambulancias, la supresión de servicios específicos
2077 y de algunas coberturas quirúrgicas, las restricciones o retiradas de financiación de
2078 un gran número de fármacos sin considerar el nivel de renta, los costes
2079 administrativos a cargo del ciudadano/a por tramitación de la tarjeta sanitaria, el
2080 cierre de hospitales y centros de salud, especialmente en zonas rurales que
2081 contaban con suficiente demanda, los despidos de personal médico o auxiliar y
2082 recortes salariales progresivos a los Trabajadores/as, privatizaciones injustificadas
2083 de la gestión de centros públicos, recortes en programas de prevención y educación
2084 en la salud, etc.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2085

2086 Reclamamos la necesidad de una financiación suficiente y finalista, recuperando
2087 los presupuestos anteriores a la crisis y garantizando una mejor distribución entre
2088 las Comunidades Autónomas, alcanzando al menos la media de los países de la
2089 UE respecto al PIB.

2090

2091 Desde la concepción del ser humano y su dignidad que la USO proclama,
2092 rechazamos con especial empeño la eliminación de la cobertura sanitaria a
2093 inmigrantes en situación irregular y defendemos la objeción de conciencia de los
2094 profesionales de la salud ante ésta o cualquier iniciativa discriminatoria e injusta.

2095

2096 Los nuevos modelos de gestión de algunos hospitales y centros de salud, los
2097 conciertos con entidades privadas para determinadas coberturas o proveedoras de
2098 prestaciones sanitarias, deben llevar consigo rigurosos mecanismos de control y
2099 evaluación por parte de las Administraciones.

2100

2101 Como principio, la USO reivindica la titularidad y gestión pública del Sistema
2102 Nacional de Salud junto con una extrema vigilancia de la que fuera externa a ella.

2103

2104 La FAC-USO exige una profunda evaluación del sistema en su conjunto y un nuevo
2105 diseño de financiación, con propuestas y alternativas eficaces y económicamente
2106 sostenibles, con una optimización de la gestión y de los recursos, con una
2107 dimensión de la sanidad transversal que se manifieste en políticas sociales y
2108 laborales.

2109

2110 Demandamos que la sanidad pública sea más efectiva y que se lleve un control
2111 estricto en listas de espera quirúrgica, plazas de asistencia hospitalaria,
2112 aglomeración en servicios de urgencias, inmediatez de pruebas diagnósticas, y que
2113 optimice la coordinación con los servicios de atención social.

2114

2115 Exigimos también la ampliación de las coberturas a las nuevas técnicas dentro de
2116 las especialidades de odontología, oftalmología y otorrinolaringología, así como en
2117 servicios de cuidados paliativos hospitalarios y domiciliarios.

2118

2119 Creemos que no es de recibo, que en el siglo XXI, el Sistema Nacional de Salud no
2120 cubra la reposición de piezas dentales *-implantes dentales-* o la necesidad de
2121 corrección óptica *-gafas y lentillas-*, o auditivas *-audifonos-*, con la consiguiente
2122 importancia que dichos elementos tienen para la salud y calidad de vida de los
2123 ciudadano/as, así como otras coberturas de salud durante el embarazo; por
2124 ejemplo, que en la actualidad no están cubiertas en la totalidad de las CC.AA.

2125

2126 Consideramos necesaria una reorganización del Sector Sanitario, con la
2127 eliminación de los contratos precarios, interinos y eventuales, que son una lacra en
2128 este sector, adaptando la legislación interna a las correspondientes Directivas
2129 Europeas, tal como han establecido distintas Sentencias del Tribunal de Justicia de
2130 la Unión Europea y de los Juzgados y Tribunales españoles.

2131



2132 Reivindicamos la homologación retributiva que impida que los profesionales
 2133 sanitarios perciban retribuciones diferentes según la Comunidad Autónoma y/o
 2134 Territorio en el que presten sus servicios, así como la adaptación de las ratios
 2135 número de pacientes/personal/día a la media recomendada por la Organización
 2136 Mundial de la Salud.

2137
 2138 Exigimos la dotación de los medios técnicos y materiales necesarios que permitan
 2139 la realización de un trabajo de calidad y adecuado al siglo XXI.

2140

2141 **5.4.4.- Análisis de situación laboral actual del Sector.**

2142

2143 El análisis de la realidad laboral de este Sector nos arroja un panorama plagado de
 2144 carencias. No pretendemos hacer aquí un análisis exhaustivo de todas sus
 2145 necesidades, algunas de las cuales ya hemos referido en los párrafos anteriores,
 2146 pero sí de aquellas que tienen una relación directa con los Trabajadores/as que
 2147 prestan su servicio en el mismo, y que desde la Federación de Atención a la
 2148 Ciudadanía de la USO queremos solucionar en los próximos años.

2149

2150 Nos encontramos con retribuciones bajas para el nivel de responsabilidad
 2151 de la actividad desarrollada, especialmente en las categorías inferiores. No
 2152 se trabaja con papeles, sino con vidas humanas. A ello le añadimos la
 2153 ausencia de cláusula de revisión salarial, lo que origina una pérdida continua
 2154 y acumulada de poder adquisitivo, que tenemos que sumar a los bajos
 2155 salarios, antes referidos.

2156

2157 Se da un alto nivel de temporalidad *-más de un 30 %-* con un uso excesivo,
 2158 por parte de las Comunidades Autónomas *-que tienen atribuidas las*
 2159 *competencias sanitarias-* de formas de contratación *eventual, temporal,*
 2160 *interina, y en general en precario y en fraude de ley -contratos de “refuerzo”,*
 2161 *guardias, acumulación de tareas, etc.-*, lo que origina esa precariedad por
 2162 encima de la media a la que nos hemos referido, en un colectivo que debería
 2163 de ser estable.

2164

2165 Todo lo anterior pone de manifiesto una escasez de recursos humanos en
 2166 todas las categorías en general, dándose grandes desigualdades entre
 2167 Comunidades Autónomas, lo que supone además una clara discriminación,
 2168 tanto con respecto de los Trabajadores/as y sus cargas de trabajo, como con
 2169 respecto de los ciudadanos/as y la calidad del servicio que reciben,
 2170 dependiendo de su lugar de residencia.

2171

2172 La situación llega al límite de discriminación cuando esto supone, directa o
 2173 indirectamente una diferencia en la cobertura de los Servicios Sanitarios que
 2174 se pueden recibir.

2175

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 2176 □ Una Carrera Profesional, todavía sin desarrollar en muchas Comunidades
2177 Autónomas, y que no satisface al colectivo, ni cubre las necesidades de los
2178 ciudadanos/as.
2179
- 2180 □ Se da un exceso de rigidez para reconocer nuevas áreas profesionales
2181 dentro del sector *-informáticos, sociólogos, psicólogos-* así como para
2182 remunerarlas adecuadamente, lo que también afecta directamente a la
2183 calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.
2184
- 2185 □ Nos encontramos también con exceso de carga de trabajo, con jornadas
2186 muy largas, sobre todo para el personal en formación, lo que origina el
2187 progresivo aumento de la desmotivación y del síndrome “estar quemado” -
2188 *burn-out-*.
2189
- 2190 □ En este Sector se da una dificultad añadida para la conciliación de la vida
2191 laboral y familiar, motivada especialmente por la rigidez en los horarios, el
2192 trabajo a turnos, guardias, etc. Situación agravada por las restricciones
2193 presupuestarias, que impiden suplir adecuadamente a los Trabajadores/as
2194 en situaciones de vacaciones, permisos, bajas por enfermedad, y
2195 situaciones análogas.
2196
- 2197 □ Práctica inexistencia de posibilidades de adaptación de los puestos de
2198 trabajo por pérdida de capacidad sobrevenida, que agravará la situación de
2199 muchos Trabajadores/as como consecuencia de la ampliación de la vida
2200 laboral. Circunstancia ésta que se da especialmente en el colectivo de
2201 Auxiliares y Celadores que, entre sus funciones, realizan cargas repetitivas,
2202 al atender y movilizar a los pacientes.
2203
2204

5.4.5.- Reivindicaciones en la Sanidad Pública.

2205
2206
2207 Aunque muchas de las reivindicaciones de los Trabajadores/as del Sector Sanitario
2208 son compartidas por el resto de Trabajadores/as del Sector Público en general,
2209 desde esta Federación consideramos que, dada la importancia cuantitativa y
2210 cualitativa de este Sector, es necesaria una reseña propia de sus reivindicaciones
2211 en esta Resolución General, y que son las siguientes:
2212

- 2213 ✓ Convocatoria real de la Oferta de Empleo Público todos los años, con todas
2214 las vacantes existentes, y no solo una parte de las mismas.
2215 ✓ Jornada Laboral de 35 horas semanales, sin excederse en los turnos.
2216 ✓ Ampliación de plantillas actuales adecuadas a las necesidades reales.
2217 ✓ Eliminación de contratos precarios, que son una lacra en este Sector.
2218 ✓ Reconocimiento de las nuevas Áreas Profesionales en la Sanidad y
2219 convocatoria de oposiciones para ellas.
2220 ✓ Adaptación a la normativa de Cualificaciones Profesionales Europeas.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 2221 ✓ Inclusión por Ley de un sistema de revisión salarial anual, por valor del
- 2222 diferencial del IPC resultante al final del año anterior, y abono en el mes de
- 2223 enero siguiente.
- 2224 ✓ Homologación real de las retribuciones entre las diversas Administraciones
- 2225 Públicas.
- 2226 ✓ Equiparación salarial de los diferentes colectivos -funcionarios/as,
- 2227 estatutarios/as, no estatutarios/as y laborales- cumpliendo la máxima de “a
- 2228 igual trabajo, igual salario”.
- 2229 ✓ Pagas extraordinarias iguales al salario mensual real.
- 2230 ✓ Sustitución de todas las vacantes en los supuestos de bajas médicas y
- 2231 libranzas.
- 2232 ✓ Acceso a los derechos inherentes a la Conciliación de la Vida Familiar y
- 2233 Laboral con planillas racionales y eficientes.
- 2234 ✓ Revisión retributiva al alza del trabajo realizado en guardias, noches y
- 2235 festivos.
- 2236 ✓ Concurso abierto de Traslados y Movilidad Interna y Externa de todas las
- 2237 plazas vacantes existentes.
- 2238 ✓ Regulación de los Cargos de Libre Designación con participación sindical.
- 2239 ✓ Homologación de las indemnizaciones por residencia en las Islas Baleares
- 2240 con las actuales a las Islas Canarias, así como reconocimiento en las
- 2241 indemnizaciones por residencia a las Islas Canarias como Ceuta y Melilla, y
- 2242 como región ultra periférica.
- 2243 ✓ Adaptación del número de pacientes/personal/día a la media recomendada
- 2244 por la Organización Mundial de la Salud.
- 2245 ✓ Dotación de los medios técnicos y materiales necesarios que permitan la
- 2246 realización de un trabajo de calidad y adecuado al siglo XXI.
- 2247 ✓ Eliminación de la temporalidad en el empleo que actualmente está cubriendo
- 2248 el déficit estructural de las plantillas.
- 2249 ✓ Inclusión en los equipos de Trabajo de la Atención Primaria de todo el
- 2250 personal que atiende a los pacientes.
- 2251 ✓ Incremento inmediato de todas aquellas plantillas infra dotadas.
- 2252 ✓ Aplicación de la Directiva sobre Jornada Máxima.
- 2253 ✓ Profundización en la aplicación y mejora de la Prevención de Riesgos
- 2254 Laborales en el medio Sanitario.
- 2255 ✓ Vigilancia de la Salud, con reconocimientos médicos integrales anuales.
- 2256 ✓ Restricción voluntaria de guardias y noches a partir de los 55 años.
- 2257 ✓ Jubilación voluntaria y anticipada a los 60 años con el 100% de las
- 2258 retribuciones.
- 2259 ✓ Acceso de todos los Trabajadores/as a la formación continuada en horario
- 2260 laboral.
- 2261 ✓ Reconocimiento de una verdadera Carrera Profesional para todas las
- 2262 Categorías, facilitando la formación necesaria para acceder a los distintos
- 2263 grados y niveles de las mismas.
- 2264 ✓ Acabar con la privatización de servicios y con el desarrollo de cualquier otra
- 2265 fórmula de privatización
- 2266

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2267 Como resumen podemos afirmar que desde la Federación de Atención a la
 2268 Ciudadanía de la USO nos declaramos comprometidos a trabajar por el
 2269 mantenimiento y mejora de nuestro Sistema Sanitario, bajo la premisas de
 2270 Universalidad, Solidaridad y Calidad, reclamando para ello los medios necesarios,
 2271 tanto humanos como presupuestarios, que posibiliten a los profesionales
 2272 encargados de su gestión, realizar su trabajo con la mayor motivación y eficiencia,
 2273 de cara a dar la mejor atención posible al ciudadano/a.

2274

2275

2276

5.4.6.- Reivindicaciones en la Sanidad Privada y Concertada.

2277

2278 Consideramos que tanto la problemática como muchas de las propuestas y
 2279 reivindicaciones referidas anteriormente para la Sanidad Pública son aplicables
 2280 también al Sector Privado y Concertado de la Sanidad.

2281

2282 La realidad nos demuestra que, con carácter general, este Sector realiza su
 2283 actividad en unas condiciones de trabajo peores, por lo que además de las
 2284 anteriores reivindicaciones, desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la
 2285 USO proponemos para este colectivo de Trabajadores/as:

2286

2287 ✓ Una Jornada de Trabajo de 35 horas semanales, o su equivalente en
 2288 cómputo anual.

2289 ✓ Que se establezca un sistema de permisos y licencias equiparable al del
 2290 personal de la Sanidad Pública.

2291 ✓ Equiparación salarial con la Sanidad Pública.

2292 ✓ Aumento y dimensionamiento adecuado de las plantillas que permita
 2293 disminuir las actuales cargas de trabajo de este Sector, superior al existente
 2294 en la Sanidad Pública, y que supone una disminución en la calidad del
 2295 servicio.

2296 ✓ Participación de los Comités de Empresa en la negociación y regulación de
 2297 las condiciones de trabajo y en el control de los sistemas retributivos.

2298 ✓ Establecimiento de sistemas y protocolos en el control de Clínicas, Centros
 2299 Privados y Mutuas a desarrollar por los servicios competentes de los
 2300 diferentes Gobiernos Autonómicos.

2301 ✓ Mantenimiento de una política activa de control y prevención de Riesgos
 2302 Laborales y Salud Laboral de los Trabajadores/as que prestan sus servicios
 2303 en este tipo de Centros.

2304 ✓ Sistema de gestión en materia de personal transparente y participativa, que
 2305 termine con la dedocracia y subjetividad propia de la empresa privada, que
 2306 dificultan la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.

2307

2308

2309

5.5.- EL SECTOR SOCIO SANITARIO Y DE LA DEPENDENCIA. ANÁLISIS DE SU SITUACIÓN Y REIVINDICACIONES BÁSICAS.

2311

2312

2313 El aumento de la esperanza de vida y los altos niveles de longevidad que se están
 2314 alcanzando en la sociedad española se contraponen a la necesidad de dar



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2315 cobertura a posibles situaciones de dependencia, en la que al disminuir la calidad
 2316 de vida, pero manteniendo la esperanza de llegar a edades avanzadas, se haga
 2317 necesario la atención personalizada de estas personas mayores, que no siendo
 2318 capaces de valerse por sí mismas, no son susceptibles de su ingreso en una
 2319 institución hospitalaria.

2320

2321 En este sentido en nuestro país se legisló sobre esta cuestión, a nivel estatal,
 2322 mediante la Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía
 2323 Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Ley que se ha
 2324 ido complementando con diferentes normas dictadas a nivel de Comunidades
 2325 Autónomas, que son las que tienen las principales competencias en esta materia.

2326

2327 No obstante, la realidad nos demuestra que esta Ley, que se presentó como el
 2328 “cuarto pilar del Estado del Bienestar”, continúa sin aplicarse de manera eficiente
 2329 para dar respuesta a los diversos supuestos que en ella se enuncian.

2330

2331 Los errores de previsión contenidos en la ley de Dependencia y la continuada falta
 2332 de financiación a la misma están provocando que la implantación de esta Ley no se
 2333 haga efectiva.

2334

2335 Desde 2011, los recortes en dependencia han supuesto más de 4.000 millones de
 2336 euros. A pesar de que en estos últimos años la partidas presupuestarias destinadas
 2337 a la dependencia, se han ido incrementado paulatinamente, lo cierto es que la
 2338 inversión en esta materia continúa siendo insuficiente.

2339

2340 Las solicitudes se incrementan, se tarda más en evaluarlas, también crece el
 2341 número de reconocimientos de nuevos dependientes, y una de cada cuatro
 2342 personas con el derecho reconocido siguen esperando a que se hagan efectivas
 2343 las prestaciones que le corresponden.

2344

2345 En muchas ocasiones las prestaciones de dependencia la perciben los herederos
 2346 del dependiente por haber fallecido el mismo durante su tramitación.

2347

2348 A pesar de la supuesta recuperación económica, el déficit presupuestario en esta
 2349 materia es más que evidente. Por poner un ejemplo, decir que en el Ejercicio 2016
 2350 el Estado solo aportó el 17% del total del gasto público directo destinado a la
 2351 dependencia, el 83% restante lo aportaron las Comunidades Autónomas, y continúa
 2352 esta tendencia que genera desigualdad social, territorial y también de género, ya
 2353 que dos terceras partes de las personas con dependencia reconocida son mujeres,
 2354 y mayoritariamente son las mujeres las que se ocupan de los cuidados no
 2355 profesionales y profesionales.

2356

2357 Se trata de una ley que hace aguas entre un baile de confusas cifras sobre el
 2358 número total de dependientes y la falta de plazas y recursos económicos para
 2359 atenderlos.

2360

2361 De los dos modelos de ayudas a la dependencia que se utilizan, a las familias o
 2362 ayudas externas, se está desarrollando fundamentalmente este último, con dos

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2363 opciones: los centros de día y las residencias, o las ayudas a domicilio. Los centros
2364 de día y residencias, por resultar más económicos, son la opción elegida.

2365

2366 Sin embargo, es una evidencia que actualmente no hay suficientes plazas para
2367 atender la gran demanda, sobre todo si se tienen en cuenta las cifras que doblan
2368 las previsiones iniciales.

2369

2370 Hay que destacar que este sector es uno de los más feminizados y precarizados, a
2371 pesar de que el envejecimiento de la población no decae y, en consecuencia,
2372 tampoco la demanda de estos servicios.

2373

2374 Las condiciones laborales continúan siendo muy deficientes. En este sentido, los
2375 acuerdos de colaboración como el firmado recientemente por la Federación de
2376 Residencias y Servicios del Sector Solidario (LARES) y la Confederación de
2377 Empresas Españolas de Economía Social (CEPES) contribuyen a impulsar la
2378 inclusión de la economía social en este sector, y fomentar su humanización, a la
2379 vez que puede contrarrestar la excesiva mercantilización de estos servicios y
2380 cuidados. Aunque los mismos nos parecen insuficientes.

2381

2382 La falta de dotación presupuestaria adecuada hace que cada día mueran personas
2383 que tienen su derecho reconocido pero que no han llegado a percibirlo; dato
2384 importante a la hora de valorar las listas de espera y su posible descenso. La USO
2385 demanda del conjunto de Administraciones que consideren a las personas
2386 dependientes, a su atención y promoción, una necesidad que deben atender, y no
2387 ser objeto de nuevos recortes ni posponer su derecho a recibir la ayuda establecida.

2388

2389 Desde la FAC-USO realizamos las siguientes propuestas:

2390

2391 Con relación al Sector:

2392

2393 • Que se dote de la financiación necesaria para el desarrollo de la Ley de
2394 Dependencia, de forma que puedan ser atendidas adecuadamente todas las
2395 personas y sus familias que se encuentren en esta situación y dejen de darse pasos
2396 hacia el desmantelamiento del sistema de dependencia.

2397

2398 • Que se legisle nuevamente a favor de la figura del cuidador o cuidadora, que volvió
2399 a verse gravemente perjudicada laboral y socialmente con la supresión de las
2400 cuotas a la Seguridad Social para quienes no eran profesionales. Ya inmersos en
2401 plena crisis, la dependencia creó más de 200.000 puestos de trabajo directos e
2402 indirectos. Sin embargo, por falta de inversión pública ya no solo no crea puestos
2403 de trabajo, sino que además se destruyen.

2404

2405 • Que se eliminen los criterios por los que se establecen revisiones a la baja en un
2406 proceso de evaluación que ha dejado sin ayuda a cientos de miles de personas con
2407 dependencia moderada.

2408

2409 • Articular un sistema a aplicar en situaciones de urgencia que permita garantizar
2410 los cuidados paliativos y reforzar los servicios domiciliarios en este sentido.



2411

2412

Con relación a los Trabajadores/as:

2413

2414

2415

2416

2417

2418

2419

2420

2421

2422

2423

2424

2425

2426

2427

2428

2429

2430

2431

2432

2433

2434

2435

2436

2437

2438

2439

2440

2441

2442

2443

2444

2445

2446

2447

2448

5.6.- EL SECTOR DE JUSTICIA. REIVINDICACIONES.

2449

2450

2451

2452

2453

2454

2455



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2456 No podemos obviar que la Administración de Justicia es uno de los Servicios
2457 Públicos prioritarios para conformar, no solo el Estado del Bienestar, sino el mismo
2458 Estado de Derecho, que es como se define a España, en nuestra Constitución.

2459

2460 Cumple por ello una función primordial en la ordenación de las relaciones de los
2461 ciudadanos/as entre sí, entre ellos y la Administración y el resto de Poderes
2462 Públicos.

2463

2464 Los países más avanzados se diferencian del resto, entre otras cosas, por tener
2465 una Administración ágil, profesional, independiente y eficaz, al servicio de los
2466 ciudadanos/as. La Administración de Justicia debe de ser la primera en cumplir
2467 estos parámetros y velar por que se cumplan en el resto de Administraciones.

2468

2469 La Administración de Justicia en un periodo de tiempo muy breve ha superado con
2470 exhaustiva diligencia el nombramiento de ser un SERVICIO ESENCIAL que se le
2471 otorgó como consecuencia de la Pandemia Mundial a causa de la enfermedad
2472 provocada por el COVID-19, y que en nuestro país tuvo una gravísima repercusión.

2473

2474 Este hecho ha supuesto la adaptación y creación de herramientas de trabajo y una
2475 nueva regulación modificando la normativa existente, como ha podido ser el
2476 Teletrabajo, junto con la asignación de nuevas funciones, todo ello en tiempo
2477 récord, pues en la mayoría de los casos debido a la precariedad de los sistemas
2478 informáticos y demás aplicaciones, la falta de desarrollo de la legislación y el hecho
2479 de la premura que demandaba la situación, ha servido para constatar, la
2480 capacidad, habilidad y especialización de todos los/as agentes jurídicos/as
2481 implicados en el funcionamiento de esta Administración.

2482

2483 No podemos dejar pasar el grave conflicto que a principios de este año comenzó
2484 con una Huelga general en el ámbito de todos los Órganos, Oficinas y Servicios
2485 dependientes de la Administración de Justicia, competencia tanto del Ministerio de
2486 Justicia como de las Comunidades Autónomas con transferencias en esta materia,
2487 huelga destinada al personal funcionario y cuyos objetivos han sido y son los
2488 siguientes:

2489

2490 • Recuperar la proporcionalidad entre las retribuciones de los cuerpos al servicio
2491 de la Administración de Justicia, tras el reciente acuerdo suscrito entre el
2492 Ministerio y las Asociaciones del cuerpo de Letrados/as de la Administración de
2493 Justicia. Dicha proporcionalidad ha de conseguirse mediante la actualización e
2494 incremento del complemento de puesto.

2495

2496 • Determinar y concretar aquellas funciones que por sistema nos están delegando
2497 los LAJs, para que se realicen los cambios legales y normativos pertinentes a fin



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2498 de que sean funciones propias de los cuerpos generales, reconociéndose a
2499 todos los niveles.

2500

2501 • Corregir los aspectos más negativos que contiene la LEO (Ley orgánica de
2502 Eficiencia Organizativa en Justicia) actualmente en tramitación: Posibilitar los
2503 destinos dentro de las Áreas y Equipos que componen la UTRAM y los Servicios
2504 Comunes, respetando la voluntad y especialización del personal. Eliminar de la
2505 Ley la disposición transitoria cuarta que permite implantar las RPTs sin
2506 negociación previa alguna y sin la preceptiva VPT (valoración de puestos de
2507 trabajo)

2508

2509 Queremos hacer hincapié que debido a la falta de negociación por parte del
2510 Ejecutivo esta Huelga aún sigue muy latente pues la convocatoria inesperada de
2511 Elecciones Generales, nos dejó sin interlocutor para alcanzar acuerdos. Motivo por
2512 el que, el Sindicato Profesional de Justicia integrado en la USO, tuvo que
2513 suspender el ejercicio de este derecho fundamental, hasta tanto en cuanto se nos
2514 defina bajo quien va a quedar el nuevo equipo del Ministerio de Justicia.

2515

2516 No obstante podemos afirmar que con los medios existentes referir el buen
2517 funcionamiento de la Administración de Justicia es una entelequia, un canto al sol,
2518 y que si la misma funciona medianamente bien, ello es debido al esfuerzo, sacrificio
2519 y profesionalidad de los Empleados/as Públicos/as que prestan sus servicios en la
2520 misma.

2521

2522 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO a través del Sindicato
2523 Profesional de Justicia -SPJ USO- reivindicamos la labor que desarrollan estos
2524 Empleados/as Públicos/as, poniendo en valor la importancia de la misma, así como
2525 su profesionalidad, independencia y cualificación.

2526

2527 Después de varios años con presencia en este Sector, esto nos ha permitido contar
2528 con un apoyo mayoritario por parte del Colectivo de Empleados/as Públicos/as de
2529 Justicia, y la implantación de nuestro Sindicato en varias Comunidades Autónomas,
2530 en las que a día de la fecha, somos Sindicato representativo, y en el caso concreto
2531 de Galicia y Andalucía, por poner un ejemplo, primera y segunda Organización
2532 Sindical.

2533

2534 Pero aun siendo esto importante, consideramos que no es suficiente, por lo que
2535 desde esta Federación vamos a seguir trabajando para que la USO, a través del
2536 Sindicato Profesional de Justicia, sea representativa en toda España,
2537 comprometiendo para ello nuestro trabajo de los próximos años.

2538



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2539 Lo dicho hasta ahora, y pese a la importancia estratégica de la Administración de
2540 Justicia, no ha impedido que los Empleados/as Públicos/as que trabajan en este
2541 importante Servicio Público escaparan a la ola de críticas furibundas vertidas en los
2542 últimos años contra todos los Empleados/as Públicos/as. Tampoco han escapado
2543 a los recortes, a los que han sido sometidos como el resto de Empleados/as
2544 Públicos/as. Ni tan siquiera han escapado a las pretensiones privatizadoras de
2545 algunos lobbies cercanos a la judicatura. Nos viene a la memoria el intento del pase
2546 de la Gestión de los Registros Civiles a los Colegios Notariales, al que la USO se
2547 opuso radicalmente.

2548

2549 Por ello, desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO a través del
2550 Sindicato Profesional de Justicia nos comprometemos a seguir trabajando para
2551 recuperar todos los derechos laborales, económicos y sociales perdidos por estos
2552 Compañeros/as en los últimos años, entre los que citamos, como en otras
2553 ocasiones, a título meramente enunciativo, los siguientes:

2554

2555 1) Recuperación del poder adquisitivo perdido por los recortes y congelaciones
2556 salariales de los últimos años, así como la de todos los demás conceptos de
2557 carácter económico.

2558

2559 2) Aumento de la Oferta de Empleo Público y de las plantillas, de forma que se
2560 igualen las cargas de trabajo en todas las Comunidades Autónomas.

2561

2562 3) Eliminación de los retrasos y largos periodos de tiempo, para la cobertura de
2563 las bajas por enfermedad.

2564

2565 4) Recuperación de una jornada laboral de 35 horas que permita conciliar la vida
2566 laboral y familiar, con suficiente flexibilidad.

2567

2568 5) Seguimiento del mantenimiento del Registro Civil dentro de la Administración
2569 de Justicia.

2570

2571 6) Mejora y transparencia de la deficiente Gestión del Personal Interino.

2572

2573 7) Recuperación de los planes de actuación -planes de tardes- para paliar el
2574 colapso insostenible de algunas jurisdicciones.

2575

2576 8) 8) Recuperación de la Acción Social en un importe equivalente al 1 % de la
2577 masa salarial.

2578

2579 9) Frenar la constante devaluación de la Mutualidad General Judicial -MUGEJU-

2580



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 2581 10) Aumento del complemento específico por la atribución de nuevas
2582 responsabilidades.
2583
- 2584 11) Presupuesto adecuado y suficiente para la puesta en marcha de la Nueva
2585 Oficina Judicial y Fiscal -NOJF-.
2586
- 2587 12) Reconocimiento a todos los niveles en la Nueva Ley orgánica de Eficiencia
2588 Organizativa del importantísimo papel y funciones que Los Empleados/as
2589 Públicos/as Judiciales desempeñan en el día a día de la Justicia.
2590
- 2591 13) Respeto escrupuloso de los derechos adquiridos en las futuras RPTs.
2592
- 2593 14) Renegociación y clarificación de las productividades, para que reflejen la
2594 realidad de los diferentes territorios y el nivel de productividad a nivel Nacional.
2595
- 2596 15) Una mejora o en su caso, negociación y aprobación de la normativa de
2597 Comisiones de Servicio y sustituciones que corrija las carencias de la
2598 actualmente aplicable, siempre garantizando la publicidad de la oferta de las
2599 plazas a cubrir así como la adjudicación de las mismas que debe cumplir los
2600 principios marcados en nuestro ordenamiento Jurídico que no son otros que
2601 capacidad, merito, igualdad y publicidad, que en el ámbito gestionado por el
2602 propio Ministerio de Justicia no se está llevando a cabo.
2603
- 2604 16) Existencia de una auténtica Carrera Profesional a todos los efectos.
2605
- 2606 17) Que los cursos de formación sean todos gestionados directamente por la
2607 Administración, para evitar el fraude en las subvenciones por formación.
2608
- 2609 18) Una Formación real, eficaz y rápida, que tenga en cuenta los nuevos programas
2610 y aplicaciones informáticas y que se imparta por funcionarios de Justicia,
2611 permitiendo la adecuación de los puestos de trabajo a las nuevas tecnologías.
2612
- 2613 19) Creación de la figura del Empleado/a tutor/a, debidamente retribuido, para
2614 formar al resto de los compañeros/as del Sector.
2615
- 2616 20) Infraestructuras adecuadas y mobiliarios de oficina, así como el suministro de
2617 suficiente material. Estos aspectos, que son una parte muy importante en
2618 cuanto a generar un buen ambiente de trabajo y evitar futuras enfermedades
2619 que pueden ser incapacitantes y algunas de ellas deberían de recogerse como
2620 profesionales, esto implica de forma imperativa, materializar el cumplimiento de
2621 lo estipulado en la normativa aplicable de Salud Laboral y Prevención de
2622 Riesgos laborales



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 2623
- 2624 21) Equiparación retributiva para los funcionarios/as de Justicia en todo el Estado.
- 2625
- 2626 22) Racionalización de los medios y aplicaciones informáticas, telemáticas y
- 2627 digitales, para agilizar y facilitar el trabajo de los funcionarios/as.
- 2628 Reconocimiento legal y salarial de las nuevas funciones derivadas de la
- 2629 implantación de estas nuevas tecnologías.
- 2630
- 2631 23) Formación real, eficaz y oportuna en el tiempo para adaptar a los Empleados/as
- 2632 Públicos/as a los cambios funcionales y legales.
- 2633
- 2634 24) Plan de Salud y Seguridad Laboral que atienda las necesidades de los
- 2635 empleados/as del Sector.
- 2636
- 2637 25) Vigilancia y estudio, así como implantación donde no lo haya, de los planes de
- 2638 Igualdad
- 2639
- 2640 26) Solución justa y equitativa para los empleados/as interinos/as. En base a los
- 2641 procesos de estabilización en cumplimiento de las recientes normativas
- 2642 Europeas
- 2643
- 2644 27) Promoción Interna al 50% de vacantes sin oposición.
- 2645
- 2646 28) Solución para los Gestores/as procesales que han de pedir excedencia para
- 2647 desempeñar empleos temporales en la Bolsa de Trabajo de Letrados/as de la
- 2648 Administración de Justicia.
- 2649
- 2650 29) Reforma del Régimen Disciplinario, actualmente más gravoso que el de los
- 2651 Jueces.
- 2652
- 2653 30) Oferta de todas las vacantes en los Concursos de Traslados este apartado
- 2654 indudablemente va unido al importantísimo concepto de PREVISIÓN, con la
- 2655 inclusión de la gran cantidad de plazas que se van a producir con motivo de las
- 2656 numerosas Jubilaciones que en un breve periodo de tiempo se van a efectuar
- 2657 debido a la avanzada edad y consiguiente envejecimiento de la plantilla.
- 2658
- 2659 31) Redefinición e incremento del actual Complemento General de Puesto de
- 2660 Trabajo, y de la Productividad.
- 2661
- 2662 32) Servicio de Guardia para Juicios Rápidos en los Juzgados de lo Penal.
- 2663
- 2664



2665 33) Reconocimiento en complemento específico de las peculiaridades de los
 2666 puestos de trabajo de las diferentes jurisdicciones.
 2667

2668 Y por otra parte no podemos dejar pasar por alto, las necesidades que nos
 2669 demandan la creación de los nuevos equipos tras el periodo concentrado de
 2670 elecciones, siendo la principal la formación de los nuevos Delegados/as y la
 2671 tutorización de los mismos por lo que se propone por este sector la creación de una
 2672 escuela de Delegados/as en la que tomaría especial relevancia las prácticas en las
 2673 secciones sindicales que se encuentran a la cabeza de la acción sindical en lo que
 2674 seguramente va a repercutir positivamente en la marcha de ese nuevo equipo al
 2675 adquirir los métodos de trabajo e implantarlos en el territorio donde se va a
 2676 desarrollar esa labor.

2677

2678

2679 **5.7.- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA Y LOCAL.**

2680

2681 **5.7.1.- Administración Autonómica.**

2682

2683 La situación para la Función Pública en las Comunidades Autónomas no es muy
 2684 diferente de la existente en la Administración General del Estado. Aunque el hecho
 2685 de que cada una de ellas campe a sus anchas, como auténticos Reinos de Taifas,
 2686 puede plantear en algunos casos un horizonte más aterrador: recortes salariales,
 2687 recortes de plantillas, EREs, disminución y/o colapso de Servicios Públicos,
 2688 externalización, privatizaciones, incumplimiento de acuerdos, etc.

2689

2690 Dentro de los recortes que han venido sufriendo, distinguimos dos grupos
 2691 diferenciados que destacan, en especial por el bombo y platillo que se les da a
 2692 través de los diversos medios de comunicación:

2693

2694 ✓ Los que afectan a las reducciones directas sobre las retribuciones y plantillas
 2695 en la Función Pública Autonómica, entendiendo como tal, tanto al personal
 2696 Funcionario, como al Estatutario, como al Laboral.

2697

2698 ✓ Los que hacen referencia a la reducción de “liberados/as” sindicales,
 2699 subvenciones sindicales, etc.

2700

2701 No obstante podemos afirmar que esa mayor capacidad de autogestión
 2702 presupuestaria que tienen las Comunidades Autónomas está condicionado, para
 2703 bien, la recuperación de muchos de los recortes que sufrimos como consecuencia
 2704 de la crisis, y en algunos casos superando los mismos, con el establecimiento de
 2705 derechos que ya nos gustaría para el resto de los Empleados/as Públicos/as, como
 2706 el desarrollo de la Carrera Profesional o la Jornada de 35 horas. Ídem con relación
 2707 al tema de las restricciones en materia de derechos sindicales.
 2708

2709 Esto se ve reflejado en aquellas Comunidades con una mejor gestión
 2710 Presupuestaria y Control del gasto, situación que normativamente les permite
 2711 acceder a este tipo de mejoras.

2712

2713 Lo que en principio está muy bien, pero lo que en el fondo supone realmente una
 2714 evidente discriminación por razón del territorio en el que el Empleado/a Público/a
 2715 presta sus servicios.

2716

2717 Desde el punto de vista sindical, las Administraciones Autonómicas constituyen un
 2718 punto de inflexión, y quizá el único ámbito donde se está creciendo en número neto
 2719 de Empleados/as Públicos/as. De ahí su importancia estratégica y sindical.

2720

2721 Estratégica porque la Administración Autónoma es la que ha asumido
 2722 competencias en un conjunto importantísimo de Servicios Públicos, con
 2723 repercusión directa en los ciudadanos/as, y por ende en la gestión del Estado del
 2724 Bienestar, con cuyo mantenimiento y desarrollo está comprometida la USO. Hemos
 2725 de poner en la misma nuestro esfuerzo

2726

2727 Porque para la atención de esos Servicios Públicos intervienen un gran número de
 2728 Empleados/as Públicos/as, siendo posiblemente, como antes hemos señalado,
 2729 posiblemente la única Administración en la que se ha incrementado la plantilla de
 2730 Empleados/as Públicos/as.

2731

2732 No obstante nuestra presencia en muchas Administraciones Autonómicas es, más
 2733 bien escasa, sino nula.

2734

2735 Por ese motivo la FAC-USO se compromete a fijarse como objetivo prioritario para
 2736 los próximos 4 años el implementar nuestra presencia en el mayor número de
 2737 Comunidades Autónomas, con carácter previo a la obtención de una mayor
 2738 representación en los Comités de Empresa y Juntas de Personal existentes.

2739

2740 Respecto a nuestras Propuestas y cuadro Reivindicativo para las Comunidades
 2741 Autónomas reiteramos lo dicho para la Administración General del Estado y
 2742 Administración Central, por considerar que la problemática y circunstancias con las
 2743 que nos encontramos en las mismas con relación a las relaciones laborales de los
 2744 Empleados/as Públicos/as es básicamente la misma.

2745

2746 **-5.7.2.- Administración Local.**

2747

2748 La Administración Local sufre un mal endémico de fondo. Desde hace muchos años
 2749 se enfrenta a una carencia de normativa de rango general, lo que provoca continuas
 2750 diferencias entre los más de 8.000 Ayuntamientos que hay en España.

2751

2752 Situación que lejos de solucionarse se agrava, dada la desidia de nuestros
 2753 dirigentes políticos/as, que solo se acuerdan de la "España vaciada" cuando hay
 2754 elecciones.

2755

2756 Además es una situación muy desigual, dependiendo de cada Ayuntamiento.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2757

2758

2759

2760

2761

2762

2763

2764

2765

2766

2767

2768

2769

2770

2771

2772

2773

2774

2775

2776

2777

2778

2779

2780

2781

2782

2783

2784

2785

2786

2787

2788

2789

2790

2791

2792

2793

2794

2795

2796

2797

2798

2799

2800

2801

2802

2803

2804

Así, nos encontramos con Ayuntamientos / Concejos que son incapaces de tener acuerdos propios en materia laboral y que aplican Convenios en algunos casos, muy perjudiciales para los Trabajadores/as.

Y por otro lado nos encontramos con Ayuntamientos con una muy buena gestión del gasto público, con una plantilla ajustada pero suficiente, y en los que podemos decir que son pioneros en la recuperación de derechos suspendidos -jornada efectiva de 35 horas- y en el desarrollo de otros – desarrollo de la Carrera Profesional-.

No obstante podemos afirmar que en la mayoría de ellos la crisis, pese a lo que se diga, todavía no ha pasado, o por lo menos han sido incapaces de alcanzar la situación económica y laboral previa a la misma. La crisis se cebó en muchos de estos medianos y pequeños Ayuntamientos, al atacar directamente, entre otros temas, la línea de flotación de su sistema de financiación.

Se han dado evidentes retrasos en los pagos mensuales de las nóminas en muchos Ayuntamientos. En algunos casos han estado meses sin cobrar. También ha habido reducciones *-efectivas o previstas-* de personal interino o discontinuo. Y lo peor del caso, se han dado, y se dieron muchísimos EREs, e incluso despidos de Personal Laboral Fijo.

En la actualidad nos encontramos Ayuntamientos en los que la plantilla tiene que hacer filigranas para poder disfrutar de sus vacaciones anuales, o simplemente no puede irse de vacaciones porque si se van supone cerrar la Oficina o dejar vacío el Servicio Público que prestan. La Conciliación familiar en los mismos simplemente no existe. La Formación e incluso la Salud Laboral son una entelequia.

Reducciones en la prestación de estos servicios, o simplemente no prestarlos por la noche *-Policía Local-* son algunas de las soluciones que han tenido que implementarse ante la carencia de plantilla. Cerrar el Parque de Bomberos/as los fines de semana, o durante las vacaciones, o dejarlos sin la plantilla mínima legalmente establecida otra. La contratación de Policía Local interina ha sido otra de las soluciones utilizadas que, a 31 de Diciembre, va a tener que dejar de utilizarse, por haber sido expresamente prohibida por el Tribunal Supremo,

En este sentido cada Ayuntamiento ha hecho y hace lo que puede para subsistir, y también lo que quiere. Estamos hablando, en muchos casos, del futuro de los mismos Trabajadores/as. De la supervivencia y/o permanencia en sus puestos de trabajo y de los servicios que prestan a los ciudadanos/as.

A nuestro entender es necesaria una Ley de carácter Estatal, que marque los mínimos esenciales en temas tan importantes como: salarios, derechos sociales, etc.

Desde la FAC-USO debemos trabajar para conseguir que los Trabajadores/as “sin derechos y sin negociación propia” puedan beneficiarse de mejoras de ámbito



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2805 superior, frente a las “condiciones laborales mínimas” que marque su propio
2806 Ayuntamiento.

2807

2808 Estamos ante un problema grave y de muy difícil solución en tanto no se adopten y
2809 apliquen normas que impidan que algunos político/as sin escrúpulos saqueen las
2810 arcas municipales, o conviertan los Ayuntamientos en su chiringuito particular.

2811

2812 Si a una financiación local insuficiente *-algunos Ayuntamientos tienen ya*
2813 *comprometido en deuda pendiente de pago el presupuesto de los próximos años-*
2814 *se le añade una gestión en la que prima el malgasto y la corrupción, la resolución*
2815 *del problema se nos antoja difícil y larga en el tiempo.*

2816

2817 Los Ayuntamientos mayormente, y con contadas excepciones, han alcanzado en
2818 los últimos años un endeudamiento endiablado, fruto de la suma de tres factores:

2819

2820 1. Una caída de los ingresos propios, que vienen padeciendo desde 2008,
2821 debido al parón de la economía y, sobre todo, al desplome de la
2822 construcción, de la que los Ayuntamientos recibían una fuente importante de
2823 financiación, a través del cobro de las correspondientes tasas y licencias.

2824

2825 2. Los recortes en las Administraciones Autonómicas, que están repercutiendo
2826 en las transferencias que los Gobiernos Regionales debían hacer a los
2827 Ayuntamientos, en concepto de pago de los servicios que estos prestan a
2828 los mismos, por actividades varias que van desde la depuración de las
2829 aguas, a la conservación de carreteras y otras obras públicas.

2830

2831 3. Los Ayuntamientos tienen que devolver el dinero que el Gobierno Central les
2832 ha ido adelantando para sanear sus cuentas. Esta deuda que se ha ido
2833 aplazando hasta ahora, va a propiciar un duro golpe a las ya maltrechas
2834 arcas municipales.

2835 Ante esta situación excepcional la Federación de Atención a la Ciudadanía de la
2836 USO quiere transmitir la necesidad de priorizar todos los esfuerzos en el
2837 mantenimiento de los puestos de trabajo, adecuando nuestras reivindicaciones a la
2838 situación real de cada municipio concreto, y al devenir del tiempo.

2839

2840 Debemos de ser positivos en la búsqueda de soluciones alternativas, ante cualquier
2841 medida encaminada a una reducción de efectivos, incluyendo, si fuera necesario, y
2842 con un carácter excepcional y temporal en el tiempo, una reducción económica por
2843 grupos *-comenzando por los más altos-*. Pues consideramos que, en estos
2844 momentos tan duros, es mejor tener un empleo retribuido, que no tenerlo.

2845

2846 En este sentido, los Trabajadores/as públicos/as, debemos dar un ejemplo de
2847 solidaridad, y es nuestra obligación como Federación de Atención a la Ciudadanía
2848 de la USO seguir informando a nuestros compañeros/as *-siempre con la verdad por*
2849 *delante-* de la realidad de esta situación y solicitar su colaboración, con el fin de
2850 evitar, en la medida de lo posible, despidos innecesarios y que Servicios Públicos
2851 vitales dejen de prestarse o no se presten adecuadamente.



2852

2853 Otra cuestión distinta la conforman algunas Empresas Públicas y Fundaciones, sin
 2854 ningún contenido, ni función específica, que fueron creadas con el único fin de
 2855 “colocar” a miembros de partidos político/as, familiares y/o amigos, que por
 2856 desgracia se han multiplicado, como se ha constatado por diversas denuncias
 2857 públicas. Respecto de las mismas poco que decir, más allá de nuestro empeño en
 2858 que se depuren responsabilidades contra sus promotores. En este sentido, aunque
 2859 se ha hecho una importante labor de depuración de las mismas, consideramos que
 2860 todavía queda mucho por hacer.

2861

2862 Los Trabajadores/as públicos/as, en un ejercicio de solidaridad, junto a la
 2863 Federación de Atención a la Ciudadanía de USO debemos defender la plena
 2864 vigencia de las Diputaciones Provinciales, Diputaciones Forales y Cabildos
 2865 Insulares como instrumentos de cohesión institucional, cuyos fines principales son
 2866 colaborar en la gestión de la actividad municipal dado su carácter territorial, junto a
 2867 proporcionar servicios y asistencia técnica para cumplir eficazmente con el objetivo
 2868 de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos/as y ciudadanas de los municipios
 2869 menores de 20.000 habitantes. La FAC-USO debe ser beligerante en la defensa
 2870 del EMPLEO PÚBLICO, a fin de evitar despidos junto a la supresión de unas
 2871 Administraciones muchísimo más cercanas que las delegaciones provinciales de
 2872 las Comunidades Autónomas.

2873

2874 Respecto de las reivindicaciones concretas de este colectivo de Empleados/as
 2875 Públicos/as de la Administración Local, hacemos propias todas y cada una de las
 2876 reivindicaciones referidas para los Empleados/as Públicos/as de la Administración
 2877 General del Estado y Administración Central.

2878

2879 **5.8.- PLANES DE PENSIONES: INEFICACES Y CONGELADOS.**

2880

2881 La posición de la Federación de Atención a la Ciudadanía respecto de los Planes
 2882 de Pensiones que nos han impuesto desde la Administración con la complicidad de
 2883 CC.OO. y UGT es más que conocida.

2884

2885 No obstante reiteramos algunas consideraciones respecto de los mismos:

2886

2887 1. Los Planes de Pensiones son un ataque directo al Sistema Público de
 2888 Pensiones, pues difícilmente puede hablarse de un sistema complementario,
 2889 que merma aún más las arcas de la Seguridad Social, al retraer cotizaciones
 2890 a las mismas.

2891

2892 2. Suponen un detrimento de nuestras retribuciones directas, de las que todos
 2893 los años *-excepto los periodos en los que están congelados, como ocurre a*
 2894 *día de la fecha-* se detrae un porcentaje que se aplica a los citados planes,
 2895 por lo que cada año los Empleados/as Públicos/as somos un poco más
 2896 pobres.

2897

2898 3. Son una pérdida acumulada de retribuciones a lo largo de toda nuestra vida
 2899 laboral, pues las cantidades detraídas como aportación al Plan de Pensiones

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 2900 no conformarán nuestra masa salarial sobre la que se van aplicando los
 2901 posteriores incrementos.
 2902
- 2903 4. Originan una disminución en el importe de los subsidios *-Incapacidad*
 2904 *Temporal-* y prestaciones *-Pensiones-* de la Seguridad Social que en su caso
 2905 pudieran correspondernos a lo largo de nuestra vida laboral, pues al
 2906 disminuir los salarios, se disminuyen directamente las bases reguladoras,
 2907 que son las que se tienen en cuenta para el cálculo del importe de las
 2908 mismas.
 2909
- 2910 5. Son una imposición *-manu militari-* dado que no cabe la posibilidad de
 2911 renunciar a ser partícipe del Plan de Pensiones, en cuyo caso, no solo se
 2912 pierden las aportaciones realizadas, sino que también continuaremos
 2913 perdiendo las posteriores.
 2914
- 2915 6. Los Planes de Pensiones ayudan a la financiación encubierta de
 2916 determinadas Organizaciones Sindicales *-CCOO y UGT-* a las que se le llena
 2917 la boca defendiendo “lo público” pero que se apuntan corriendo a los Planes
 2918 de Pensiones Privados, cuando los mismos llevan aparejado el cobro de
 2919 jugosos porcentajes como socios gestores/as de los mismos.
 2920
- 2921 7. Finalizamos reiterando que son una falacia y un robo, en cuanto que sus
 2922 aportaciones, por obra y gracia de nuestros Gestores/as, están congeladas
 2923 “sine die”.
 2924

2925 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía vamos a continuar trabajando
 2926 para revertir las aportaciones de los Planes de Pensiones existentes en la
 2927 Administración Pública al salario de los Empleados/as Públicos/as, y
 2928 subsidiariamente para que, en todo caso, su suscripción tenga carácter voluntario,
 2929 sin que la renuncia a la misma suponga una pérdida salarial para los que se decidan
 2930 por esta opción.
 2931

2932 Un sindicalismo que se considera de clase no puede apostar por la defensa de los
 2933 Servicios Públicos y a su vez por lo contrario, es decir por un sistema que sirve para
 2934 debilitar uno de los pilares básicos del Estado del Bienestar.
 2935

2936
 2937 **5.9.- ACCIÓN SOCIAL: POR SU MANTENIMIENTO, AMPLIACIÓN,**
 2938 **HOMOGENEIZACIÓN, Y RECUPERACIÓN ECONÓMICA.**
 2939

2940 Diferentes normas han abogado por llegar a establecer una serie de criterios
 2941 comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del
 2942 Estado, que serían trasladables al resto de Administraciones.
 2943

2944 Desde la FAC-USO, podemos compartir algunos de los criterios que se están
 2945 considerando en relación a esta cuestión, aunque hay muchos otros que aún siguen
 2946 sin definirse.
 2947



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2948 En este sentido reiteramos el compromiso de esta Federación de participar
 2949 activamente en el desarrollo de las normas y acuerdos que puedan darse
 2950 relacionados con la Acción Social, y de los que es de esperar, salga un catálogo
 2951 unificado de ayudas y de criterios de concesión de las mismas.

2952
 2953 No obstante, y hasta que esto pudiera llegar a buen puerto, y sin que ello suponga
 2954 un cambio de nuestra concepción al respecto, queremos posicionarnos con relación
 2955 a la realidad que hemos ido detectando a lo largo de los últimos años, que continúa
 2956 vigente en la actualidad, y que podría resumirse en los siguientes puntos:

2957
 2958 1.- La Acción Social no es un complemento salarial que tenga como objetivo
 2959 el recortar las diferencias salariales existentes entre diferentes Grupos o
 2960 Categorías Profesionales *-para ello existen otras herramientas-* sino que por
 2961 el contrario su objetivo principal es el compensar determinados gastos
 2962 extraordinarios *-hechos causantes incluidos en un catálogo-* del Empleado/a
 2963 Público/a, directamente relacionados con él o con su familia, en especial
 2964 aquellos no cubiertos por los sistemas públicos, o que por su
 2965 imprevisibilidad, naturaleza o cuantía, ocasionan un quebranto en su
 2966 economía.

2967
 2968 2.- Aunque la Acción Social, en principio, no tiene por qué estar generalizada
 2969 a todos los Empleados/as Públicos/as, lo cierto es que en la sociedad que
 2970 vivimos, el concepto “social”, cada vez es más amplio, y lo que antes se
 2971 consideraba un lujo, en la actualidad se ha convertido en prácticamente una
 2972 moda. Lo que es socialmente prioritario para unos, no lo es para otros, y
 2973 viceversa. En este sentido abogamos por un catálogo de ayudas lo más
 2974 amplio posible, recogiendo para ello la experiencia de las diferentes
 2975 resoluciones y circulares de Acción Social de los diferentes Organismos, que
 2976 permita que el mayor número posible de Empleados/as Públicos/as pueda
 2977 tener acceso a ellas.

2978
 2979 3.- No podemos olvidar que estamos hablando de la acción social de todos
 2980 los Empleados/as Públicos/as *-funcionarios/as, laborales y estatutarios/as-*
 2981 y no de la acción social de un determinado perfil de Empleados/as
 2982 Públicos/as.

2983
 2984 4.- Para conseguir cierto grado de igualdad en las ayudas de acción social
 2985 es imprescindible la previa igualdad en los fondos de que se disponen a
 2986 estos fines. Se hace necesaria una ampliación presupuestaria a estos
 2987 efectos, que desde la Federación de Atención a la Ciudadanía venimos
 2988 reivindicando desde hace años. Ahora bien, esta ampliación presupuestaria
 2989 no debe de hacerse a costa de la disminución del catálogo de ayudas, ni de
 2990 los fondos de aquellos organismos que por determinadas circunstancias
 2991 tengan unos planes de acción social más avanzados que otros. La
 2992 Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO no va a respaldar la
 2993 distribución de la miseria, ya que en última instancia eso es lo que podría
 2994 resultar en manos de ciertos gestores/as.

2995



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

2996 5.- Con independencia de que se llegue a un catálogo común de ayudas, así
 2997 como a criterios más o menos homogéneos de concesión y reparto, que
 2998 desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO, en principio
 2999 apoyamos, seguiremos apostando por el respeto a la autonomía en la
 3000 negociación de los diferentes ámbitos, en la que pueda plasmarse, y
 3001 seguramente se plasme, su idiosincrasia y peculiaridades, posibilitando que
 3002 de esta forma las ayudas *-cuáles, cuánto y cómo-* no queden desvinculadas
 3003 de la voluntad real de los Trabajadores/as del propio ámbito.
 3004

3005 No podemos olvidar que la Acción Social ha sido uno de los conceptos que más
 3006 recortes ha sufrido a lo largo de los últimos años, tanto por la vía de la disminución
 3007 del catálogo de ayudas *-en el que han desaparecido muchas-*, como por la vía de
 3008 la disminución de la cuantía económica de las mismas *-que en algunos casos han*
 3009 *supuesto una reducción de más del 70 %-*.
 3010

3011 Por todo ello la Federación de Atención a la Ciudadanía de USO, tal como hemos
 3012 dicho antes, reitera su compromiso a participar activamente en el desarrollo de los
 3013 Acuerdos que puedan darse relacionados con la materia, de donde es de esperar
 3014 salga un catálogo unificado de ayudas y de criterios de concesión de las mismas.
 3015 Igualmente se compromete a seguir reivindicando la recuperación de las Ayudas,
 3016 al menos, en las mismas cuantías que teníamos antes de los recortes habidos en
 3017 los últimos años.
 3018

3019 Mientras tanto exigimos la recuperación inmediata de la Acción Social tanto en el
 3020 catálogo de hechos causantes como en las cuantías de los mismos existentes con
 3021 anterioridad a la crisis, para aquellos colectivos que las hayan visto mermadas.
 3022

3023 **5.10.- FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.**

3024 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía vamos a seguir apostando
 3025 durante los próximos años por la Formación y por la Salud Laboral, por
 3026 considerarlas dos pilares fundamentales para el desarrollo personal y profesional
 3027 de todos los Empleados/as Públicos/as, no solo como Trabajadores/as, sino
 3028 también como personas.
 3029

3030 Aclarar que aunque en la Resolución que aprobamos en nuestro anterior Congreso
 3031 se apostó, dada la importancia de estas materias, por el desdoblamiento de las
 3032 mismas en dos Secretarías distintas de la Comisión Ejecutiva Federal, para de esta
 3033 forma poder dedicarles la atención necesaria, la realidad, y sobre todo, la necesidad
 3034 de dosificar adecuadamente los medios personales y sindicales disponibles con los
 3035 que contamos, nos llevaron a unificar las mismas en una única Secretaría de
 3036 Formación y Salud Laboral. Situación que vamos a modificar para dotar de mayor
 3037 especialización ambas áreas, claves en este nuevo mandato.
 3038

3039
 3040
 3041
 3042

5.10.1.- Formación.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3043 La FAC-USO se posiciona desde hace muchos años, en el sentido de que debería
 3044 de desaparecer la Gestión Sindical de la Formación Continua, que no el control de
 3045 los fondos asignados a la misma, así como el control de su calidad. Control en el
 3046 que se debería de dar una participación real a las Organizaciones Sindicales.

3047
 3048 Ahora bien, mientras subsista un sistema en el que determinadas organizaciones
 3049 sindicales ofrezcan acciones formativas con cargo a presupuestos públicos y/o
 3050 subvenciones, o siempre que en el mismo no se solucionen las discriminaciones
 3051 detectadas, exigimos una presencia y participación efectiva y proporcional de todas
 3052 las Organizaciones Sindicales en función de su representatividad en cada ámbito
 3053 concreto.

3054
 3055 Dicho esto, y sin entrar a valorar la Ley 30/2015 que regula el Sistema de Formación
 3056 para el Empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones
 3057 formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema
 3058 de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, por no
 3059 corresponder a esta Resolución General esta tarea, sí que queremos dejar
 3060 constancia de que para la FAC-USO la Formación en el ámbito de las
 3061 Administraciones Públicas debería de quedar reducida a dos grupos:

3062
 3063 1.- La Formación impartida por la propia Administración, que consideramos debería
 3064 de reunir las siguientes características:

- 3065
 3066
- 3067 ✓ La Formación tiene que llegar a todos los Empleados/as Públicos/as,
 3068 ofertada periódicamente, dando la máxima publicidad y transparencia a las
 3069 convocatorias, en base a unos criterios de acceso a la misma negociados
 3070 previamente, públicamente conocidos y no discriminatorios
 3071
 - 3072 ✓ Tiene que ser retribuida en su totalidad, con cargo total al tiempo de trabajo
 3073 o con la correspondiente compensación horaria, a elección del interesado,
 3074 así como con el abono de las dietas y suplidos que procedan en los
 3075 supuestos de que las acciones formativas requieran desplazamientos.
 3076
 - 3077 ✓ Debe de ser ofertada con periodicidad, estableciendo un mínimo garantizado
 3078 de 60 horas anuales de formación para todos los Empleados/as Públicos/as,
 3079 así como con un número suficiente de convocatorias de las acciones
 3080 formativas más demandadas, que permitan que todos los Empleados/as
 3081 Públicos/as que lo deseen puedan tener acceso a las mismas. Y que de
 3082 determinadas acciones formativas no puedan beneficiarse únicamente y/o
 3083 en exclusividad una parte privilegiada de los Trabajadores/as.
 3084
 - 3085 ✓ Los criterios de acceso tienen que ser previamente negociados,
 3086 públicamente conocidos y no ser discriminatorios, para de esta forma acabar
 3087 con la utilización de la formación como retribución en especie, en la que no
 3088 es raro encontrarse a Empleados/as Públicos/as que hacen *-imparten y*
 3089 *reciben-* mucha formación, y otros, a los que nunca se le asigna ninguna
 3090 acción formativa.

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 3091
- 3092 ✓ Apostamos por la integración de los Cursos de Formación, en una verdadera
- 3093 Carrera Administrativa, con asignación de créditos homologados, que
- 3094 permitan completar ciclos de Estudios Universitarios.
- 3095
- 3096 ✓ La Formación tiene que estar vinculada, de una manera estable, a las
- 3097 Acciones Formativas, con los méritos valorables en los Concursos, así como
- 3098 en la Promoción, en la Movilidad Voluntaria, y en general, para el desarrollo
- 3099 de la Carrera Profesional del Empleado/a Público/a.
- 3100
- 3101 2.- La Formación impartida por las propias Organizaciones Sindicales, o
- 3102 Empresariales, con sus propios medios:
- 3103
- 3104 ✓ Desde la FAC-USO apostamos por el modelo de formación que venimos
- 3105 desarrollando durante los últimos años.
- 3106
- 3107 ✓ Se trata de una Formación impartida por nuestros propios medios, a través
- 3108 de nuestro Portal de Formación, mayormente en el formato de Formación
- 3109 On-Line, aunque también se impartan algunos cursos de manera presencial.
- 3110
- 3111 ✓ Estas acciones formativas van dirigidas únicamente a los Empleados/as
- 3112 Públicos/as Afiliados/as a la FAC-USO. Normalmente no se les pide
- 3113 carencia, lo que permite que, mediante la misma, se potencie la afiliación
- 3114 sindical.
- 3115
- 3116 ✓ Es totalmente gratuita. Es suficiente, como antes se ha dicho, con que el
- 3117 participante esté afiliado.
- 3118
- 3119 ✓ Las acciones formativas se financian exclusivamente por la FAC-USO.
- 3120
- 3121 ✓ Se planifican en base a las necesidades formativas que se detectan, o son
- 3122 propuestas por las Federaciones Territoriales y/o Secciones Sindicales.
- 3123
- 3124 ✓ Se les da la debida publicidad con la anticipación necesaria para que
- 3125 nuestros afiliados/as puedan a su vez planificar la participación en aquellas
- 3126 acciones formativas en las que puedan estar interesados.
- 3127
- 3128 ✓ Se realizan bajo la premisa de una transparencia total en la gestión de los
- 3129 recursos económicos que se utilizan en las mismas.
- 3130
- 3131 En este sentido desde la FAC-USO nos comprometemos a seguir ofreciendo a
- 3132 todos los Empleados/as Públicos/as una Formación bajo los principios antes
- 3133 enumerados, y sobre todo de calidad. Prueba de ello son los variados Cursos
- 3134 ofrecidos durante el ejercicio 2022-2023, con una participación muy amplia de
- 3135 Empleados/as Públicos/as.
- 3136
- 3137

3138

3139

5.10.2.- Salud Laboral.

3140

3141 Como cuestión previa, decir que, el término Salud Laboral siempre ha estado y está
 3142 vinculado a inversión económica. Mejor maquinaria, más modernas y dotadas de
 3143 mejores sistemas de seguridad, procesos más seguros, equipamientos generales
 3144 e individuales mejores y seguros, establecimiento de descansos y pausas
 3145 adecuados, rotaciones en los trabajos repetitivos, etc... Todo esto implica un
 3146 aumento inicial de los costes productivos, bien por la vía de la inversión directa,
 3147 bien por la vía de un dimensionado adecuado de las plantillas.

3148

3149 En momentos de crisis corremos el riesgo de que la valoración de nuestra salud en
 3150 el trabajo cambie, pasando a un segundo plano, y que, en determinados momentos,
 3151 ante determinadas situaciones, consideremos más importante el efectivo
 3152 mantenimiento de algunas condiciones económicas o del propio puesto de trabajo,
 3153 que el reivindicar aquellas inversiones, que tienen por finalidad asegurar nuestra
 3154 seguridad y salud física y/o psíquica durante el desempeño de nuestras funciones.
 3155 E incluso aceptemos la renuncia al ejercicio de derechos básicos, en esta materia.

3156

3157 Las carencias en las Plantillas que sufrimos en las Administraciones Públicas
 3158 condicionan este derecho de forma efectiva, pues psicológicamente afectan a la
 3159 persona Trabajadora que tiene que enfrentarse a que ante su ausencia por
 3160 enfermedad, la prestación del servicio pueda quedar vacía, o que el mismo va a
 3161 tener que ser asumido por su compañero/a, aunque sea parcialmente, aumentando
 3162 su carga de trabajo y posiblemente interfiriendo, por la vía del reproche, en las
 3163 buenas relaciones entre compañeros/as. Se genera así un empeoramiento del
 3164 clima laboral y aumentan los llamados riesgos psicosociales en el grupo, que tan
 3165 graves consecuencias pueden tener para su salud, a lo que se añade que cuando
 3166 se reincorpore se va a encontrar en el mejor de los casos, el trabajo acumulado, o
 3167 por hacer.

3168

3169 La vinculación de determinadas Productividades y/o Complementos económicos a
 3170 la efectiva prestación del trabajo constituye otro hándicap con el que se encuentra
 3171 la persona Trabajadora, que va a ver reducida sus retribuciones si no va a trabajar,
 3172 más allá de los descuentos propios *-recorte éste prácticamente superado a día de*
 3173 *la fecha-* en los porcentajes que pudieran corresponderle por la prestación por IT
 3174 de la Seguridad Social.

3175

3176 Por este motivo la persona Trabajadora enferma continúa asistiendo a su puesto
 3177 de trabajo por no perder retribuciones, o por no poner en peligro su continuidad en
 3178 el mismo. Y lo hace pese a que su actitud suponga un claro riesgo para su persona,
 3179 y para sus compañeros/as.

3180

3181 El Empleado/a Público/a que se pone enfermo/a se enfrenta también al reproche
 3182 social, que acusa sin ninguna base, más allá de estadísticas manipuladas, a la
 3183 acusación de aumento del absentismo en este colectivo. Nadie valora ni evalúa la
 3184 conflictividad y carga psicológica de determinados trabajos, ni tampoco la alta edad
 3185 media de muchos Empleados/as Públicos/as o la existencia de riesgos laborales

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3186 inherentes a sus puestos de trabajo que no han sido debidamente evaluados ni
 3187 minimizados y que han podido afectar lenta e imperceptiblemente a su salud.
 3188 Pensamos que algo tendrá que ver esto con el absentismo.

3189
 3190 En la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO no vamos a caer en esas
 3191 trampas, y queremos dejar constancia que es nuestra intención seguir defendiendo
 3192 la Seguridad y Salud Laboral de los Empleados/as Públicos/as, aún en contra de la
 3193 propia voluntad de los mismos si en ello se ve perjudicada su seguridad y salud.
 3194 Nuestra seguridad y salud no tiene atajos. La actividad laboral no es nunca neutra
 3195 frente a nuestra salud. Repercute directamente en ella. El trabajo, o es patógeno o
 3196 es un promotor privilegiado de nuestra salud.

3197
 3198 Por su parte, la salud no se puede entender sólo como ausencia de enfermedad.
 3199 La salud es una dinámica que pone en práctica no solamente defensas contra las
 3200 agresiones en su lucha contra agentes patógenos, sino que pasa también por una
 3201 dimensión más amplia, mayormente positiva, mostrándose en forma de
 3202 satisfacción, estima de sí mismo, integración social, etc. Las bajas retribuciones, la
 3203 ausencia de promoción profesional, la carga de trabajo, las agresiones, el
 3204 cansancio propio de la edad, etc. Lógicamente afecta a la baja estima que tienen
 3205 de sí mismos muchas y muchos Empleados/as Públicos/as, repercutiendo
 3206 directamente en la Salud de los mismos.

3207
 3208 En este sentido tenemos constatado que al igual que el trabajo aparece como un
 3209 integrador y dinamizador social importante, en sentido contrario, es decir, en
 3210 supuestos de paro y/o desempleo muestra efectos frecuentemente devastadores -
 3211 *mal humor, angustia, depresiones, incluso suicidios*-.
 3212

3213 En este sentido toda insatisfacción en el trabajo salpica al conjunto de las
 3214 condiciones que hacen posible la construcción de la salud. Es la misma persona la
 3215 que se encuentra en los Centros de Trabajo y en todos los otros lugares de su vida.
 3216 Es la misma persona la que se pone el mono de trabajo, y luego se lo quita. Y
 3217 evidentemente hay interacción entre este conjunto de condiciones.
 3218

3219 Esto es aplicable a todos los trabajos, desde el más penoso, hasta el más liviano.
 3220 A ello no es ajeno el Empleado/a Público/a, en el que además se presentan unas
 3221 patologías recurrentes, que busca la colaboración de los Servicios de Prevención
 3222 con el Sistema Nacional de Salud.
 3223

3224 La Prevención de los Riesgos Laborales nos impone múltiples desafíos. Los
 3225 controles legales de la salud y la seguridad en el trabajo en la Unión Europea son
 3226 de los más rigurosos del mundo, pero los accidentes de trabajo y enfermedades
 3227 profesionales siguen siendo excesivamente elevados en nuestro país y se hace
 3228 necesario acometer acciones con la cooperación y colaboración de todos para
 3229 conseguir la disminución de los mismos.
 3230

3231 En este sentido, la aparición de forma reincidente de determinadas patologías en
 3232 la Administración Pública, o en Sectores tan importantes como el Sanitario o el de



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3233 la Dependencia, pone de relieve que, aunque hemos avanzado mucho en esta
3234 materia, todavía queda mucho por hacer.

3235

3236 Tanto las diferentes Administraciones, a través de los departamentos con
3237 competencia en esta materia, Servicios de Recursos Humanos, como las
3238 Organizaciones Sindicales, los distintos Gabinetes y/o Unidades de Prevención de
3239 Riesgos, los Comités de Seguridad y Salud de los diferentes ámbitos de la
3240 Administración Pública y los Delegados/as de Prevención de los diferentes
3241 Organismos, tienen en esta materia una importante responsabilidad

3242

3243 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO hacemos una apuesta
3244 decidida en defensa de los derechos de todos los Empleados/as Públicos/as a
3245 trabajar sin que ello les suponga un riesgo para su seguridad y salud. Una apuesta
3246 por la mejora de la salud laboral de los Empleados/as Públicos/as, y en aras a la
3247 Prevención de los Riesgos Laborales genéricos y específicos, y de la promoción de
3248 la Salud y el Bienestar Laboral. Porque trabajar de forma segura es un derecho.

3249

3250 En este sentido desde esta Federación manifestamos nuestro compromiso de
3251 participar activamente e impulsar las negociaciones necesarias para conseguir una
3252 mayor protección de la salud en el trabajo así como para conseguir una mejora
3253 continua de las condiciones de trabajo de los Empleados/as Públicos/as.

3254

3255 Apuesta que se completa con la participación activa de nuestros Delegados/as de
3256 Prevención en los citados Comités de Seguridad y Salud *-pese a su disminución en
3257 número y composición, a la que lógicamente nos oponemos-*, del impulso decidido
3258 al desarrollo de los Gabinetes de Prevención de Riesgos Laborales en el seno de
3259 la USO, así como en las políticas de formación *-mediante la organización de cursos
3260 genéricos y específicos de prevención de riesgos laborales-*, junto con la
3261 potenciación de actividades informativas, a través de la publicación de los Boletines
3262 de Salud Laboral y asesoramiento, entre otros.

3263

3264 Aunque esto no quiere decir que todo esté hecho, sino todo lo contrario, que queda
3265 mucho por hacer, y mucho en lo que mejorar. Trabajamos y queremos seguir
3266 trabajando el área de Prevención y Salud Laboral desde una perspectiva global,
3267 basada en una visión integral de la persona Trabajadora, a la que su trabajo – si no
3268 adoptamos las medidas pertinentes - puede afectarle a su estado físico, psíquico,
3269 social, etc... En este sentido podríamos referir algunos puntos en los que debería
3270 de haberse avanzado más, y que desde la Federación de Atención a la Ciudadanía
3271 mantenemos en nuestro cuadro reivindicativo en materia de Seguridad y Salud
3272 Laboral:

3273

3274 Apuesta decidida por la participación sindical en los distintos organismos,
3275 comisiones y comités, con proporcionalidad a la representación sindical real,
3276 terminando con la discriminatoria y excluyente participación de determinadas
3277 Organizaciones Sindicales que, amén de acaparar toda una serie de recursos en
3278 beneficio propio, hacen de la salud laboral un elemento de clientelismo sindical, en
3279 detrimento de una política de Prevención de Riesgos Laborales efectiva para todos
3280 los Empleados/as Públicos/as.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3281

3282 Impulso de las prácticas activas frente a las reactivas en materia de seguridad y
 3283 salud laboral. De nada nos sirve contabilizar accidentes y problemas de salud
 3284 laboral de manera estadística. Tenemos que procurar que los accidentes no
 3285 ocurran y, más aún, que no se produzcan supuestos con muerte del Trabajador/a.
 3286 Debemos crear una cultura preventiva en los diferentes sectores públicos. Prevenir
 3287 y no lamentar.

3288 Las Administraciones Públicas deben ser ejemplo a seguir en cuantas iniciativas,
 3289 privadas o públicas, se pongan en marcha en materia de seguridad y salud laboral.

3290 En este sentido debe de impulsarse una modificación legislativa que cambie la
 3291 situación de privilegio en que viven las Administraciones Públicas, que quedan
 3292 excluidas de la acción sancionadora de la Inspección de Trabajo, lo que como
 3293 causa-efecto genera un colchón protector de los Gestores/as que, bien
 3294 amparándose en instrucciones de la superioridad, bien en la obligación mal
 3295 entendida del cumplimiento del deber, y teniendo a salvo su responsabilidad ante
 3296 una Inspección de Trabajo que mal puede actuar cuando la denunciada es una
 3297 Administración Pública, crea una relajación en el cumplimiento de muchas de las
 3298 normas en materia de Seguridad y Salud laboral. Tenemos que acabar con el “aquí
 3299 no pasa nada” que con tanta facilidad manejan algunos Gestores/as.

3300 También en este sentido proponemos la creación de un sistema diferenciado en el
 3301 régimen disciplinario, para los Gestores/as responsables en caso de
 3302 incumplimientos en materia de Salud Laboral, y de esta manera incentivar su
 3303 compromiso e interés en materia preventiva. Así como un seguimiento
 3304 especializado con denuncia ante la Jurisdicción competente de los incumplimientos
 3305 graves en materia de Seguridad y Salud Laboral.

3306 La ampliación de las RPT's de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales en
 3307 las Administraciones Públicas es uno de los objetivos planteados. La mayoría de
 3308 las Unidades y/o Servicios de Prevención no tienen cubiertos estos puestos de
 3309 trabajo y son gestionados por un número inferior al que prevé la Ley, lo que afecta
 3310 a la actividad preventiva del sector.

3311 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía vamos a seguir haciendo una
 3312 apuesta decidida por la formación de los Delegados/as de Prevención de la USO,
 3313 en especial de las nuevas incorporaciones, así como de una participación activa de
 3314 los mismos en los Comités de Seguridad y Salud Laboral, pero nunca olvidando su
 3315 capacidad de actuación sin que el Comité de Seguridad y Salud, sea la cortapisa
 3316 de su acción sindical.

3317 Todo ello pese a los recortes que respecto de la composición de los Comités de
 3318 Seguridad y Salud Laboral ha impuesto la Administración, convirtiéndolos en macro
 3319 Comités, a todas luces inoperantes, a los que nos vamos a seguir oponiendo.

3320 Vamos a seguir exigiendo a las Administraciones Públicas que lleven también a
 3321 cabo la formación necesaria de los Delegados/as de Prevención, así como de los
 3322 demás Empleados/as Públicos/as que participan y tiene responsabilidades directas
 3323 en la Prevención de Riesgos, tales como los Equipos de Primera y Segunda
 3324 intervención, dotándolos de los medios necesarios para la realización de su
 3325 actividad y, tal y como establece la L.P.R.L , ofreciendo una formación en



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 3326 Prevención de Riesgos Laborales a todos sus Empleados/as Públicos/as,
3327 adecuada a las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo.
- 3328 Queremos reforzar el papel del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el
3329 Trabajo como Organismo de referencia obligada en el asesoramiento científico y
3330 técnico, y aumentar las relaciones institucionales con los principales organismos
3331 con competencia en Prevención y Salud Laboral que son guías en pautas y
3332 actuaciones en esta materia.
- 3333 Vamos a seguir impulsando y controlando la existencia en todos los Centros de
3334 Trabajo de los preceptivos Planes de Autoprotección y Evacuación, así como de la
3335 realización de los correspondientes simulacros de evacuación, que tan buenos
3336 resultados han dado en aquellos Centros donde se han tenido que enfrentar a
3337 situaciones de alarma real.
- 3338 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO trabajaremos para
3339 que se lleven a cabo los Planes de Prevención de Riesgos Laborales en los
3340 diferentes sectores y ámbitos de la Administración Pública donde aún no se han
3341 elaborado de manera que todos los ámbitos dispongan de un Plan de PRL que
3342 recoja todos los procedimientos necesarios para que exista una adecuada gestión
3343 preventiva en cada sector. Así pues, queremos trabajar para mejorar los actuales
3344 Procedimientos de Adaptación de puestos a personas especialmente sensibles a
3345 riesgos inherentes a su puesto de trabajo así como velar por el cumplimiento de la
3346 Vigilancia de la Salud de los Trabajadores/as del sector público que, en muchos
3347 ámbitos, es prácticamente inexistente.
- 3348 También respecto del seguimiento y participación en el Protocolo de actuación en
3349 los casos de acoso laboral y mobbing, pendiente de desarrollo en muchos
3350 Organismos de la Administración Pública así como la elaboración de
3351 Procedimientos de Resolución de Conflictos que ayuden a solventar situaciones
3352 laborales de conflicto que pueden afectar gravemente a nuestra salud.
- 3353 Queremos comprometer a los diferentes Organismos para que realicen estudios de
3354 carácter periódico de los Factores Psicosociales, y que cuenten para ello con la
3355 participación de los Delegados/as de Prevención.
- 3356 Queremos comprometer también a los diferentes Organismos para que realicen en
3357 sus Centros de Trabajo estudios técnicos de patologías detectadas, discriminando
3358 las mismas por áreas y/o departamentos, estando alertas a todas aquellas
3359 patologías que aún no han sido incluidas en el cuadro de Enfermedades
3360 Profesionales.
- 3361 Y cómo no, vamos a comprometer a la Administración para la aplicación efectiva y
3362 en todos sus términos del Protocolo de Actuación en el supuesto de agresiones a
3363 los Empleados/as Públicos/as *-Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la
3364 Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el
3365 Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se
3366 aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la
3367 Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o
3368 dependientes de ella-* con el que se pretende dar respuesta a la preocupante
3369 sensación de inseguridad e indefensión en que se encuentra el Trabajador/a.
3370 Causa, en muchos casos, de bajas por enfermedad. No es suficiente con dotarnos



3371 de un texto legal, el texto se tiene que desarrollar, y lo que es más importante,
3372 cumplir y hacer cumplir en todos los niveles y esferas de la Administración.

3373 En este mismo sentido desde la FAC-USO vamos a seguir trabajando para sacar
3374 adelante las modificaciones legislativas que sean necesarias para que la protección
3375 legal del Empleado/a Público/a sea efectiva, para se haga un verdadero
3376 seguimiento de la falta o delito, para que la participación en su caso del Empleado/a
3377 agredido/a en el Procedimiento Judicial se realice protegiendo en todo caso su
3378 identidad, y para que la representación jurídica y costes que se pudieran devengar
3379 sean a cargo de la Administración, a través de los correspondientes Servicios
3380 Jurídicos.

3381

3382 Nuestro objetivo: conseguir una protección integral de los Empleados/as
3383 Públicos/as en todo lo relacionado con su trabajo.

3384

3385

3386

5.10.3.- Medio Ambiente y Cambio Climático.

3387

3388 La situación de crisis económica de la que venimos ha afectado también seriamente
3389 a las políticas medioambientales en los últimos años. Los Presupuestos Generales
3390 del Estado del 2017 y 2018 han contemplado una reducción muy importante en las
3391 partidas destinadas a medio ambiente, que se siguen trasladando en la situación
3392 de prórroga presupuestaria que vivimos.

3393

3394 En este sentido el descenso del presupuesto destinado a la lucha contra el cambio
3395 climático retrocede a un 45%, hasta situarse en niveles de 2007, por lo que la Ley
3396 de Cambio Climático y Transición Ecológica -una norma que pretende reducir las
3397 emisiones de gases de efecto invernadero y abordar una reforma en el sistema
3398 energético-, en vigor desde el 22 de mayo del 2021, carece de capacidad ejecutiva.

3399

3400 La degradación del medio ambiente, además de comprometer el futuro de la
3401 humanidad, es causante también de injusticia y pobreza en todo el mundo. Los
3402 actuales modelos productivos e industriales están ocasionando grandes cambios
3403 en el medio ambiente y en los ecosistemas debido al abuso de combustibles fósiles
3404 y de productos químicos, al sobreconsumo de bienes no renovables, o a los
3405 incendios, la tala indiscriminada, etc. con su efecto más negativo de esas acciones,
3406 el cambio climático, que afecta especialmente a los pueblos más desfavorecidos
3407 que dependen de la productividad de la tierra.

3408

3409 Desde la FAC-USO, defendemos que es posible el desarrollo económico sin
3410 continuar con esta escalada en el deterioro del medio ambiente. El binomio
3411 desarrollo económico vs destrucción de la naturaleza debe ser combatido y
3412 desterrado. El progreso económico debe estar incluido en políticas de economía
3413 ecológica y sostenible.

3414

3415 La sociedad en general, y los Empleados/as Públicos/as en particular, debemos
3416 hacer frente al gran reto que tenemos con la preservación del medio ambiente. La
3417 Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO no puede ser ajena a esta tarea.

3418



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3419 Por ello, desde la FAC-USO proponemos:

3420

3421

3422

3423

3424

3425

3426

3427

3428

3429

3430

3431

3432

3433

3434

3435

3436

3437

3438

3439

3440

3441

3442

3443

3444

3445

3446

3447

3448

3449

3450

3451

3452

3453

3454

3455

3456

3457

3458

3459

3460

3461

3462

3463

3464

3465

3466

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

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

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

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

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

- La concienciación de la reutilización y el menor consumo de agua en las grandes ciudades, en el campo y en la industria.

Es fundamental que dentro de nuestra acción sindical continuemos incorporando objetivos y acciones que lleven a la mejora de la política ambiental también por parte de las Administraciones Públicas, mediante:

- La creación de grupos de trabajo para impulsar mejoras en el área ambiental dentro de nuestros ámbitos.
- Potenciar la figura del Delegado/a de medio ambiente, la sensibilización, formación y participación activa de los Empleados/as Públicos/as en los sistemas de gestión medioambiental y la supervisión del cumplimiento de la normativa en esta materia en sus centros de trabajo.
- Fomentar el uso de transportes medioambientalmente sostenibles, principalmente en las ciudades.
- Exigir a las Administraciones Públicas el cumplimiento de la normativa ambiental, especialmente en el uso de productos no agresivos para el medio ambiente.

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 3467 - Fomentar en todas las Administraciones Públicas medidas de ahorro
 3468 energético como la instalación de bombillas de bajo consumo, LED,
 3469 reductores de presión de agua, apagado de luces y ordenadores fuera de la
 3470 jornada laboral, uso adecuado de los sistemas de climatización, recogida
 3471 selectiva de residuos y potenciar dentro de las secciones sindicales el
 3472 reciclaje y gestión de residuos en los centros de trabajo.
 3473
 3474 - Inclusión de cursos de formación dentro de los planes que se elaboren dentro
 3475 de la Administración Pública sobre materias relacionadas con temas
 3476 ambientales.
 3477

5.10.- POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

3478
 3479
 3480 En la USO hemos constatado y denunciado el recorte en las políticas y medidas de
 3481 igualdad por parte de las Administraciones, que han sido dejadas de lado también
 3482 en los Centros de Trabajo, públicos y privados.
 3483

3484 Al cumplirse más de doce años de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007,
 3485 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que entró en vigor
 3486 el 24 de marzo de 2007, el balance de este periodo nos sirve para certificar los
 3487 retrocesos en esta materia y que una Ley por sí misma no es efectiva sin voluntad
 3488 política y sin dotación presupuestaria.
 3489

3490 Las consecuencias de la crisis y de la Reforma Laboral se ensañaron con mayor
 3491 crudeza en las mujeres, a las que afecta, directamente, con reducciones salariales,
 3492 pérdida o precarización de sus puestos de trabajo, e indirectamente, a través de los
 3493 recortes presupuestarios en los servicios públicos y las ayudas sociales.
 3494

3495 Uno de los grandes objetivos de la sociedad actual es conseguir la igualdad entre
 3496 hombres y mujeres en todos los ámbitos. A este objetivo no es ajena la Federación
 3497 de Atención a la Ciudadanía de la USO.
 3498

3499 El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la
 3500 no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la
 3501 obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la
 3502 igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
 3503

3504 La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido
 3505 en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.
 3506

3507 Destacamos la Convención sobre la eliminación de todas las formas de
 3508 discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones
 3509 Unidas en diciembre de 1979, ratificada por España en 1983. La igualdad es,
 3510 asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor
 3511 del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y
 3512 hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo
 3513 que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus
 3514 miembros.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3515

3516 En España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo para la igualdad efectiva de
 3517 mujeres y hombres, a la que antes nos hemos referido, incorporó al ordenamiento
 3518 español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma
 3519 de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato
 3520 entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y
 3521 a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva
 3522 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y
 3523 mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Y en una línea continuista
 3524 de ésta, se aprobó la Ley 15/2022, de 12 de Julio, integral para la igualdad de trato
 3525 y la no discriminación que intenta ser un instrumento contra toda discriminación que
 3526 pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta
 3527 se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos
 3528 humanos, está por ver si esos fines pueden llegar a verse cumplidos.

3529

3530 En el ámbito de la Función Pública no podemos olvidar las diferentes Resoluciones
 3531 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el
 3532 Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se
 3533 aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración
 3534 General del Estado y en sus organismos públicos. Así como el Real Decreto
 3535 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la
 3536 Administración General del Estado.

3537

3538 En este mismo sentido podríamos citar diferentes normativas de carácter
 3539 internacional, así como un sinfín de directivas, planes e informes.

3540 Ahora bien, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aún habiendo
 3541 comportado sin duda un paso decisivo, ha resultado ser hasta ahora, insuficiente.

3542

3543 La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones
 3544 de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las
 3545 mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los
 3546 problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo
 3547 la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, es todavía hoy una tarea
 3548 incompleta, que precisa, además de instrumentos jurídicos, un trabajo efectivo de
 3549 campo, al que la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO está
 3550 seriamente comprometida.

3551

3552 Y aunque el ámbito de la Administración Pública es quizá en donde menos
 3553 situaciones de esta naturaleza se pueden dar, al estar tanto los sistemas de acceso,
 3554 retributivos, concesión de permisos, etc, concretamente regulados, tenemos la
 3555 obligación desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO de hacer
 3556 un seguimiento de las posibles situaciones de discriminación que pudieran todavía
 3557 existir, en especial de los supuestos de acoso, y de falta de promoción de la mujer
 3558 a los puestos de libre designación, que son quizá unas de las lacras que todavía
 3559 persisten.

3560



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3561 El impulso y la participación activa en las Mesas de Negociación, Foros y Grupos
 3562 de Trabajo, que se convoquen en materia de Igualdad, es también un compromiso
 3563 de esta Federación de Atención a la Ciudadanía. Debemos exigir la negociación de
 3564 los planes de igualdad en todos los centros de trabajo de más de 250
 3565 Trabajadores/as y elaborar un plan marco para los de menos de 250
 3566 Trabajadores/as.

3567
 3568 Participación y seguimiento en la implantación de los protocolos de acoso sexual o
 3569 por razón de sexo, pendientes de desarrollo en muchos ámbitos de las
 3570 Administraciones Públicas.

3571
 3572 El seguimiento del cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, así como
 3573 de las políticas y planes de igualdad en los distintos Centros de Trabajo de la
 3574 Administración, es otra de las tareas en que tenemos que centrar nuestro esfuerzo.
 3575 Una mayor participación de la mujer en la actividad sindical -*Juntas de Personal,*
 3576 *Comités de Empresa, Estructura del Sindicato, etc.*- es en estos momentos, una
 3577 asignatura pendiente a la que USO no renuncia, pero que evidentemente no puede
 3578 imponer, estando en este sentido limitados por el porcentaje de participación y
 3579 voluntariedad de sus posibles integrantes.

3580
 3581 Desde la FAC-USO nos comprometemos a continuar trabajando durante los
 3582 próximos años la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, con la puesta en
 3583 práctica de las siguientes iniciativas:

3584
 3585 • El impulso como materia de negociación colectiva de medidas de igualdad
 3586 en las Administraciones y Empresas Públicas, tanto en el acceso al trabajo
 3587 como en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo y en
 3588 las medidas de acompañamiento y apoyo a las víctimas de violencia de
 3589 género.

3590
 3591 • La potenciación de políticas salariales que reduzcan cualquier tipo de
 3592 desigualdad salarial existente en los distintos ámbitos de negociación
 3593 mediante la inclusión de salarios mínimos garantizados por Acuerdo o
 3594 Convenio.

3595
 3596 • El impulso, a través de la negociación colectiva, del desarrollo e
 3597 implantación en todas las Administraciones y Empresas Públicas de planes
 3598 de igualdad o medidas de acción positiva, cumpliendo la normativa vigente,
 3599 así como con el compromiso de la USO con la igualdad de oportunidades.

3600
 3601 • Que se garantice en las Administraciones Públicas el cumplimiento y
 3602 aplicación de la normativa de igualdad de oportunidades entre hombres y
 3603 mujeres.

3604
 3605 • Que la Administración vele por el cumplimiento y desarrollo de los planes
 3606 de igualdad.

3607



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 3608 • Promover la negociación de planes de igualdad y protocolos de actuación
 3609 en caso de acoso sexual y/o moral en las Administraciones y Empresas
 3610 Públicas.
- 3611
- 3612 • Crear un registro para planes de igualdad para poder llevar a cabo un
 3613 seguimiento del cumplimiento de la normativa sobre la materia y disponer de
 3614 material de estudio y análisis, informes y documentos, así como datos
 3615 estadísticos a partir de indicadores de medición. También en las
 3616 Administraciones Públicas.
- 3617
- 3618 • Es imprescindible un Pacto de Estado contra la violencia machista. La lucha
 3619 contra esta lacra sólo es posible con políticas que pongan este problema en
 3620 la agenda, con un aumento en la inversión, con más formación y
 3621 concienciación de todos los agentes implicados y con un esfuerzo conjunto
 3622 de toda la sociedad para acabar con esta terrible violencia. No perdamos de
 3623 vista el aumento de los casos entre los más jóvenes y el preocupante dato
 3624 de la falta de percepción de lo que es violencia machista, con un 33% de los
 3625 menores que no identifica los comportamientos de control como maltrato.
- 3626

3627 Finalmente, la información y la formación en esta materia son fundamentales para
 3628 que en las futuras generaciones este tema de la igualdad entre hombres y mujeres
 3629 sea simplemente anecdótico, al estar completamente integrado en nuestro acervo
 3630 cultural el concepto de igualdad real.

3631
 3632

3633 **6.- JUBILACIÓN ANTICIPADA. JUBILACIÓN PARCIAL. MUTUALISMO.**

3634

3635 Desde la FAC-USO no entendemos como la Jubilación Anticipada, que ha sido, y
 3636 está siendo utilizada como una forma de saneamiento económico y de creación de
 3637 empleo en la Empresa Privada, con el beneplácito de la Administración Laboral, no
 3638 pueda ser una herramienta válida y utilizable en la Función Pública, que se niega a
 3639 desarrollar las normas que, en su día, abrieron formalmente esta posibilidad.

3640

3641 En este sentido nos comprometemos a potenciar este derecho, máxime cuando en
 3642 las Administraciones Públicas nos encontramos con unas plantillas mermadas y
 3643 con una media de edad muy elevada que, en la AGE, por poner un ejemplo, ronda
 3644 los 57 años.

3645

3646 Lo mismo tenemos que decir respecto de la Jubilación Parcial, hasta ahora sólo
 3647 presente en Colectivos muy concretos, principalmente de Personal Estatutario y de
 3648 Personal Laboral, y mediante la aplicación de una serie de condicionamientos muy
 3649 complicados, y cuya concesión se sustenta en la aplicación de criterios subjetivos
 3650 del Gestor de turno.

3651

3652 Mantener la jubilación anticipada con contrato de relevo para todos los
 3653 Trabajadores/as y Trabajadores/as, con carácter voluntario, desde los 61 años.

3654

3655 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO apostamos por la



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3656 Jubilación Anticipada y la Jubilación Parcial, con carácter voluntario, en todas las
3657 Administraciones Públicas, desde los 60 años de edad. Y como forma de ahorro,
3658 de rejuvenecimiento de las plantillas, y de creación de empleo.

3659
3660 También apostamos por la no desmantelación del sistema del Mutualismo
3661 Funcionario, respecto del que desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de
3662 la USO venimos denunciando la espiral de deterioro que en el mismo se viene
3663 produciendo como consecuencia de su nefasta Gestión por parte de éste y
3664 anteriores Gobiernos, y que lo han situado al borde de la quiebra técnica, en lo
3665 económico, y en “búscate la vida” en lo asistencial.

3666
3667 En este sentido, en la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO creemos
3668 en la subsistencia del Sistema del Mutualismo Funcionario, que consideramos
3669 juega un papel imprescindible, y no sustituible, por ningún otro, para el
3670 mantenimiento de los derechos asistenciales y sociales de miles de Empleados/as
3671 Públicos/as, y que con la Gestión e inversiones adecuadas, es además, mucho más
3672 rentable que lo que podría suponer la incorporación de este colectivo en el Sistema
3673 de Seguridad Social.

3674
3675 Por ello, desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO vamos a
3676 seguir apostando firmemente durante los próximos años, como hemos venido
3677 haciendo hasta ahora, por su mantenimiento, planteando y exigiendo revertir el
3678 actual proceso de deterioro, y conseguir de esa manera dotar al mutualismo de
3679 unas prestaciones y garantías dignas y adecuadas que hagan de la calidad de los
3680 servicios que se prestan a los mutualistas su seña de identidad

3681

3682

3683

3684

3685

3686

3687

3688

3689 **7.- CONTINUAR CON LA ORGANIZACIÓN, DESARROLLO Y TRABAJO**
3690 **INICIADO.**

3691

3692 **7.1.- DESARROLLO DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y SECCIONES**
3693 **SINDICALES.**

3694

3695 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía volvemos a plantearnos como
3696 objetivo continuado en el tiempo el mantenimiento de una dinámica y un impulso
3697 de crecimiento de la afiliación, necesario para la construcción de la USO, materia
3698 en la que seguimos presentando serias carencias.

3699

3699 Afiliación que pese a la crisis hemos conseguido que no sólo se mantenga, sino
3700 que se incremente.

3701



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3702 En estos momentos, a fecha mayo del 2023, contamos en nuestra Federación con
3703 15.852 afiliados/as. Número éste que pretendemos aumentar en los próximos años.

3704

3705 Para ello, y como punto de partida, es imprescindible la afiliación de los muchos
3706 Delegados/as que actualmente figuran bajo las siglas de la USO y no lo están. Es
3707 fundamental conseguirlo, tanto desde un punto de vista práctico y lógico, como por
3708 una cuestión de imagen.

3709

3710 Es necesario un avance afiliativo que nos permita dotarnos de los instrumentos,
3711 recursos y cuadros necesarios para desarrollar completamente nuestra estructura,
3712 y con ella poder realizar una acción sindical eficaz, con la adecuada atención y
3713 promoción de nuestros afiliados/as, así como llevar a la práctica de forma
3714 coordinada y homogénea nuestras alternativas sindicales, dentro de cada centro
3715 de trabajo o unidad administrativa, en la actividad diaria, hasta los niveles
3716 superiores de la Organización.

3717

3718 1. Desde esta perspectiva se hace imprescindible la utilización y
3719 aprovechamiento práctico de los créditos horarios de los representantes
3720 sindicales de la Federación de Atención a la Ciudadanía, a través del
3721 cumplimiento del código ético, de todos conocido, pero a veces olvidado. Del
3722 adecuado desarrollo de la Acción Sindical y de la correcta utilización del
3723 crédito horario de nuestros Delegados/as dependerá en gran medida el
3724 crecimiento organizativo y afiliativo de nuestra Federación en los próximos
3725 años.

3726

3727 2. Es un deber de todas las Secciones Sindicales, Sectores y Organizaciones
3728 Territoriales, participar activamente en todas las estructuras de la
3729 Confederación, prestando la debida dedicación a la atención de las Sedes
3730 Territoriales de la USO, sin que ello sea excusa para la desatención de los
3731 ámbitos propios.

3732

3733 3. Terminado el periodo de concentración electoral 2023 se nos plantea
3734 nuevamente, como reto inminente, el de dar cobertura a todos y cada uno
3735 de los nuevos Delegados/as, sin olvidar, claro está, a los que repiten. En
3736 especial en aquellos ámbitos en los que la inexistencia de Uniones
3737 Territoriales y/o de Federaciones Provinciales puedan suponer una carencia
3738 a la ayuda que debieran recibir. La localización de estos Delegados/as, el
3739 estudio de sus necesidades, y darles la cobertura necesaria para facilitarles
3740 el desarrollo de sus funciones sindicales, así como la estructuración de
3741 aquellas áreas todavía no desarrolladas en los respectivos ámbitos -
3742 *constitución de Secciones Sindicales, nombramientos de Delegados/as de*
3743 *Prevención, etc...*- se nos antoja una tarea urgente a la vez que complicada,
3744 pero que hay que acometer desde ya.

3745

3746 4. Dicha tarea pasa por la activación real de los diferentes Sectores, a los que
3747 les corresponde coordinar y dinamizar a las Secciones Sindicales que se
3748 integran en los mismos, dotándolos de las herramientas reglamentarias que
3749 permitan su actividad, y de esa manera facilitar la cobertura de los objetivos



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 3750 referidos en el punto anterior. Trabajo éste ya iniciado en su momento, pero
 3751 poco desarrollado.
 3752
- 3753 5. El desarrollo Federativo sigue siendo una asignatura pendiente,
 3754 encontrándonos con muchas Organizaciones Territoriales en donde la
 3755 Federación de Atención a la Ciudadanía todavía no está constituida, o
 3756 estando constituida, ha tenido que ser, por motivos que no corresponde
 3757 analizar a esta Resolución, objeto de intervención, con nombramiento de una
 3758 Gestora, para asegurar la adecuada atención de nuestros afiliados.
 3759
- 3760 6. Es objetivo prioritario desde ya mismo y en los próximos años concluir el
 3761 desarrollo Federativo en todos los territorios, tengan o no sede propia de la
 3762 USO, como elemento imprescindible para la vertebración de la Función
 3763 Pública en el Sindicato, y de esa forma dar cobertura a las necesidades de
 3764 nuestros Delegados y/o Afiliados/as. A estos efectos, para cubrir la carencia
 3765 de Uniones Provinciales, o en el supuesto de que las mismas no reunieran
 3766 las características necesarias, intentaremos cubrir las mismas con los
 3767 locales que pudieran facilitarnos desde la Administración.
 3768
- 3769 7. Lo mismo cabe decir de las Secciones Sindicales todavía no constituidas en
 3770 muchos Organismos y Centros de Trabajo de las Administraciones Públicas,
 3771 lo que supone una pérdida importante de recursos, tanto en Delegados/as
 3772 Sindicales no designados, como del crédito horario sindical que, en su caso,
 3773 podría corresponderles; a lo que hay que añadir que no tener constituidas
 3774 dichas secciones sindicales supone desarrollar una acción sindical más débil
 3775 y precaria. Por tanto, resulta clave disponer de representación en todos los
 3776 Centros de Trabajo para de esta manera aumentar las posibilidades de
 3777 alcanzar los resultados propuestos. Se da la circunstancia de ámbitos en los
 3778 que se ha obtenido un buen resultado en los órganos de representación, por
 3779 encima del 10%, y en los que existiendo Centros de Trabajo con un
 3780 importante número de efectivos -más de 250 Trabajadores/as- no tenemos
 3781 constituida Sección Sindical. Cuestión esta que, aunque con el acuerdo de
 3782 dispensas y bolsa de horas sindicales firmado en la AGE, no sería aplicable
 3783 a este ámbito, es plenamente vigente en la Administración Autonómica y
 3784 Local.
 3785
- 3786 8. La utilización de las nuevas tecnologías, en especial del correo electrónico,
 3787 boletines y tablones informativos electrónicos, foros de debate a través de
 3788 internet, páginas WEB, etc., ha supuesto un avance importante para hacer
 3789 llegar la información *-de forma rápida y profusa-* a todos los Empleados/as
 3790 Públicos/as, permitiéndonos llegar y ser conocidos en Centros de Trabajo
 3791 donde de otra manera no hubiéramos podido acceder. Podemos afirmar que
 3792 en esta materia la USO ha sido pionera, y desgraciadamente copiada hasta
 3793 la saciedad por otras Organizaciones Sindicales, que en alguna medida, han
 3794 colapsado estos medios de información, unas veces repitiendo varias veces
 3795 la misma información, otras remitiendo información carente de interés para
 3796 el ámbito o Trabajador/a que la recibe. Decir que, con relación a la página
 3797 WEB de esta Federación, renovada recientemente, se ha hecho un

RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3798 importantísimo trabajo, en el que se pretende seguir avanzando en los
3799 próximos años. Página WEB que recibe miles de visitas al día.

3800

3801 9. No obstante, pese al compromiso en la utilización de las nuevas tecnologías
3802 para los próximos años, seguimos insistiendo en la conveniencia de retomar
3803 el contacto directo con los compañeros/as, mediante las visitas personales,
3804 de puesto en puesto de trabajo. Somos conscientes del esfuerzo añadido
3805 que esta propuesta conlleva, pero aún somos más conscientes del resultado
3806 altamente positivo que de la misma se obtiene. Quien sepa mantener este
3807 contacto directo con los compañeros/as tiene mucho avanzado. La
3808 planificación *-y realización efectiva-* por parte de las Secciones Sindicales de
3809 visitas periódicas a los diferentes Centros de Trabajo de su ámbito debe de
3810 ser prioritaria.

3811

3812 10. No tenemos que olvidar que el destinatario principal de nuestra actividad
3813 sindical es el afiliado/a. En este sentido en muchos ámbitos hemos perdido
3814 el rumbo, haciendo destinatarios de la acción sindical a todos los
3815 Empleados/as Públicos/as, sin distinguir entre afiliados/as y no afiliados/as.
3816 Este puede ser uno de los motivos por los que la afiliación en diferentes
3817 sectores de la Función Pública se hace más complicada. Pues el
3818 Trabajador/a no ve una diferencia real entre un afiliado/a y un no afiliado/a,
3819 quedando limitada la afiliación a unos pocos convencidos, y a aquellos que
3820 en determinado momento tienen un problema concreto, y ven en la afiliación
3821 una ventaja económica y/o de trato. Es por ello importante que sin descuidar
3822 una acción sindical generalista, dirigida a todos los Empleados/as
3823 Públicos/as *-pues finalmente, todos son votantes en potencia el día de las*
3824 *elecciones-*, sepamos crear los cauces adecuados de discriminación positiva
3825 hacia los afiliados/as y que los mismos sean conscientes de estas ventajas.
3826 Una activa participación de éstos en las tomas de decisión, generar foros de
3827 debate, visitas y encuestas personalizadas, información privilegiada, así
3828 como información periódica de las ventajas de su afiliación: asesoría jurídica,
3829 CRS, servicios sindicales, etc., son acciones que deberíamos potenciar
3830 hacia nuestros afiliados/as. Cuestión ésta en la que, aunque se ha intentado
3831 avanzar, a través de diferentes Conferencias de Organización, desde la
3832 FAC-USO consideramos que todavía sigue siendo una cuestión pendiente.

3833

3834

3835 **7.2.- LA FORMACIÓN SINDICAL.**

3836 Para nuestra Federación como parte integrante de una organización sindical
3837 autónoma y plural, la formación siempre ha tenido un valor estratégico esencial para
3838 alcanzar los objetivos que el Sindicato permanentemente se va marcando y como
3839 expresión de los fundamentos de nuestro modelo sindical.

3840

3841 La coyuntura social, económica y laboral exige nuevas iniciativas formativas. Hoy
3842 más que nunca, en nuestra apuesta por la recuperación de la militancia y la
3843 participación, es una tarea prioritaria y así ha de reflejarse en nuestra Resolución
3844 General.



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3845

3846 En este sentido debemos proponer una formación a impartir para todos los
3847 representantes de los Trabajadores/as o delegados/as sindicales que dispongan de
3848 créditos sindicales, prioritariamente a los que llevan poco tiempo en la organización
3849 y a aquellos cuya responsabilidad sindical requiere de unos conocimientos previos,
3850 sin olvidar tampoco la utilización de la formación como herramienta de afiliación y
3851 fidelización.

3852

3853 En el 11º Congreso Confederado de USO establece que “la Formación Sindical
3854 constituye otra de las prioridades que la Federación de Atención a la Ciudadanía
3855 viene planteándose desde hace años”.

3856

3857 Es por tanto un compromiso de la Federación de Atención a la Ciudadanía para los
3858 próximos cuatro años la de intentar mantener, en la medida posible, el desarrollo
3859 de una Formación Sindical de calidad, dentro de los mismos parámetros postulados
3860 en años anteriores, y que se resumen en los siguientes puntos:

3861

1. Por parte de la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO se definirá
3862 un Plan Anual de Formación de representantes que recoja el catálogo de
3863 acciones formativas, el calendario, los colectivos afectados, los territorios
3864 donde se desarrollará, así como los medios humanos y materiales
3865 necesarios para llevarlo a cabo. Para determinar el catálogo de acciones
3866 formativas se tendrán en cuenta las prioridades que la acción sindical
3867 determine en cada momento.

3868

2. El contenido del Plan deberá ser consensuado y aprobado por el Consejo
3870 Federal en la primera reunión ordinaria que se celebre dentro del año.
3871 Previamente se elaborará una propuesta que será remitida a todos los
3872 responsables de la Federación en los distintos territorios para su estudio y,
3873 en su caso, efectuar las alegaciones y sugerencias que consideren
3874 oportunas.

3875

3. La Federación de Atención a la Ciudadanía procederá a la edición de los
3876 materiales técnicos que sirvan de instrumento para la puesta en práctica de
3877 acciones formativas específicas y de rápida respuesta.

3879

4. Por parte de la Federación de Atención a la Ciudadanía se creará una red
3881 de Formadores dentro de los mismos cuadros de la Federación, que permita
3882 la atención formativa de una manera coordinada y descentralizada, con el
3883 menor coste posible hacia los recursos del Sindicato.

3884

5. Si fuera necesario, se procederá a recurrir a la colaboración de instancias
3886 públicas y privadas, cuando las características técnicas y/o especializadas
3887 de la formación a impartir así lo requiera, y no fuera posible suplir esta
3888 dificultad con recursos humanos propios.

3889

6. Por parte de la Federación de Atención a la Ciudadanía se mantendrá un
3891 fichero formativo que permita planificar adecuadamente las carencias y



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3892 necesidades formativas, así como llevar un control de las acciones
3893 formativas impartidas, sus ponentes, y quienes las han recibido.

3894

3895 7. Se mantendrá una estrecha colaboración con las Uniones Territoriales, así
3896 como con las demás estructuras Confederales, a fin de aunar iniciativas y
3897 recursos en esta materia, así como para detectar necesidades.

3898

3899 8. Por parte de la Federación se manifiesta el compromiso de prestar una
3900 especial atención también a la formación en materia de Seguridad y Salud
3901 Laboral, en directa coordinación con el Gabinete Confederal de Seguridad y
3902 Salud Laboral, así como con los Gabinetes de las Uniones Territoriales.

3903

3904 9. En la medida de lo posible se mantendrán a través del Portal de Formación
3905 de nuestra Federación, en la modalidad de Formación On-Line, acciones
3906 formativas dirigidas a nuestros Delegados/as, y que estarán disponibles de
3907 forma continuada.

3908

3909 **7.3.- MEDIOS PARA LA ACCIÓN SINDICAL.**

3910

3911 **7.3.1.- Gabinete Jurídico.**

3912

3913 Una de las preguntas que con más frecuencia nos hacen los Compañeros/as
3914 cuando solicitamos su afiliación, como ya decíamos en nuestra anterior Resolución,
3915 es la existencia de un Gabinete Jurídico en el ámbito de la USO, que cubra las
3916 necesidades de sus afiliados/as, que dé respuesta a las preguntas y dudas que nos
3917 plantean, así como a la puesta en marcha de las Campañas de Acción Sindical y/o
3918 reivindicativas que se puedan plantear, siendo por tanto fundamental para nuestra
3919 Federación la composición de un Gabinete Jurídico que cubra las necesidades de
3920 nuestros afiliados/as.

3921

3922 Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO nos propusimos dar
3923 respuesta efectiva a esta cuestión, dotándonos de los medios necesarios para
3924 cubrir las necesidades jurídicas y en este sentido pusimos en funcionamiento la
3925 Asesoría Jurídica Federal, que a día de la fecha continúa prestando sus Servicios
3926 con la concurrencia de dos Letrados dedicados a tiempo completo a la misma.

3927

3928 Nuestra intención para los próximos años es seguir profundizando en este tema,
3929 para afianzar los siguientes objetivos:

3930

3931 1. Continuar potenciando el Gabinete Jurídico Federal, mejorando su
3932 especialización en el ámbito Contencioso Administrativo y Laboral, así como
3933 en el Penal, de forma que nos permita directamente, desde la Federación,
3934 afrontar todas aquellas cuestiones Jurídico-Técnicas de naturaleza sindical
3935 con las que nos toca lidiar frecuentemente, y que atañen directa y
3936 principalmente al desarrollo de la misma actividad sindical y en especial al



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3937 ejercicio de nuestros derechos como Organización Sindical, que tan a menudo
3938 la Administración nos ningunea.

3939

3940 2. Potenciar la coordinación entre el Gabinete Jurídico Confederal, y los
3941 Gabinetes Jurídicos y Letrados/as de las diferentes Uniones, a través de la
3942 Secretaría de Acción Sindical de nuestra Federación y la Secretaria de Acción
3943 Sindical Confederal.

3944

3945 3. Garantizar la asistencia jurídica, a nuestros Delegados/as y Afiliados/as,
3946 derivada del ejercicio de su actividad sindical y profesional.

3947

3948 4. Conseguir que cada territorio cuente con un Abogado/a especializado en
3949 Derecho Administrativo y Laboral.

3950

3951 5. Coordinar y Gestionar aquellas Campañas con contenido jurídico que desde
3952 nuestra Federación se pudieran plantear.

3953

3954

3955 **7.3.2.- Recursos Económicos.**

3956

3957 La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO necesita, para desarrollar su
3958 Actividad Sindical, los medios económicos suficientes. La gestión de los citados
3959 recursos económicos continuará sometida durante los próximos años, como hasta
3960 ahora, a los siguientes principios:

3961

3962 1. La afiliación debe suponer, al menos, la fuente del ochenta por ciento de los
3963 recursos económicos de la Federación, como garantía de independencia y
3964 estabilidad.

3965

3966 2. En este mismo sentido, queda prohibida la gestión de recursos económicos
3967 que pudieran condicionar, de cualquier forma, los principios de la Acción
3968 Sindical de la USO, en especial nuestra independencia y autonomía sindical.

3969

3970 3. Los recursos económicos de cualquiera de las Organizaciones de la
3971 Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO, tanto ordinarios como
3972 extraordinarios, estarán sujetos al control de los órganos Federales
3973 superiores.

3974

3975 4. La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO, en función de su
3976 afiliación, representatividad y necesidades recabará de la Confederación de
3977 la USO aquellos recursos humanos y materiales para alcanzar los objetivos
3978 planteados en esta Resolución, o que se pudieran plantear a lo largo de este
3979 mandato.

3980



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

3981 5. En este sentido, desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO
 3982 se realizarán todas las actividades necesarias para que los recursos
 3983 económicos que le pudieran corresponder, se apliquen a la acción sindical
 3984 propia de nuestra Federación, y NO se utilicen para sufragar otros gastos
 3985 que, aunque legítimos, NO sean los que les corresponden.

3986
 3987 6. La gestión económica de la Federación estará sometida a los principios de
 3988 rigor contable y transparencia, de acuerdo con lo que establezcan los
 3989 Estatutos Confederales sobre esta materia.

3990

3991 **7.3.3.- Comunicación e información.**

3992

3993 La comunicación y la información son herramientas básicas para el desarrollo de
 3994 nuestros objetivos como Federación y para la ejecución del Programa de Acción.
 3995 En este sentido durante los últimos tres años hemos estado trabajando en la
 3996 implantación y mejora de los sistemas de comunicación e información a nuestro
 3997 alcance. Actividad ésta que consideramos vital.

3998

3999 Por ello, es preciso mejorar y hacer más efectivas tanto la comunicación interna
 4000 como la externa, gestionada como una herramienta global y estratégica para la
 4001 acción sindical.

4002

4003 Debemos profundizar en la coordinación de la información sobre la base de
 4004 mecanismos estables que sirvan no sólo para la puesta en común en las tareas
 4005 desarrolladas en las diferentes estructuras de nuestra Federación, sino también
 4006 para el análisis y puesta en marcha de iniciativas conjuntas.

4007

4008 La eficacia de nuestra política de comunicación debe asentarse en la
 4009 complementariedad de una progresiva profesionalización de los equipos de trabajo
 4010 con los responsables sindicales de cada estructura, la formación permanente y la
 4011 aplicación de nuevas técnicas y tecnologías de la información y la comunicación.
 4012 O lo que es igual, con la necesidad de estar al día.

4013

4014 Mientras que en política saber guardar la información, dosificando en cada
 4015 momento su utilización, es una práctica habitual para controlar el poder, en el
 4016 sindicalismo, la tardanza en difundir la información, guardándola en el cajón,
 4017 supone que rápidamente se haga obsoleta e ineficaz, y consecuentemente pierda
 4018 su valor.

4019

4020 La información es una de las formas en que se refleja nuestra actividad sindical
 4021 diaria. Ya nos hemos referido a la misma en diferentes apartados de esta
 4022 Resolución General. En este apartado pretendemos hacer un nuevo recordatorio
 4023 de todas aquellas prácticas que desde la Federación de Atención a la Ciudadanía
 4024 consideramos saludables para mejorar nuestros cauces de información, y con ello
 4025 nuestra actividad sindical.

4026



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

4027 Prácticas en las que llevamos tiempo profundizando, y respecto de las que tenemos
 4028 que comprometemos a seguir mejorando e innovando constantemente, durante el
 4029 próximo mandato:

4030

4031 1. Por la Federación de Atención a la Ciudadanía se confeccionará y
 4032 mantendrá actualizado un directorio Federal que permita identificar a los
 4033 responsables de cada Sección Sindical, Ámbito de Negociación o
 4034 Responsable Provincial, Cuadros y Delegados/as, con capacidad de recibir,
 4035 crear y difundir información. Se trata de cubrir una de las carencias más
 4036 destacadas por los diversos Responsables Provinciales y Sectoriales.

4037

4038 2. A estos efectos se unificará el envío de información por E-mail evitando la
 4039 duplicidad. Se intentará evitar la dispersión de información, reduciendo el
 4040 número de receptores para identificar los fallos de los canales de difusión.
 4041 Se priorizarán los envíos a Organizaciones para que las mismas, a su vez,
 4042 las adapten y difundan en sus propios ámbitos. Evitando en lo posible los
 4043 envíos directos e indiscriminados desde la Federación a Delegados/as,
 4044 Afiliados/as y simpatizantes.

4045

4046 3. Se potenciará la unificación de la imagen sindical, a través de la utilización
 4047 de los logotipos, estilos, colores y señas de identidad comunes, para evitar
 4048 la multiplicidad de simbología y confusiones en nuestra imagen corporativa,
 4049 en ocasiones utilizada contra nosotros por la propia Administración y por
 4050 otras Organizaciones Sindicales.

4051

4052 4. La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO mantendrá un archivo
 4053 que recogerá toda la información de las diferentes Secretarías Estatales,
 4054 potenciando el soporte electrónico en el diseño del archivo y la sustitución
 4055 del papel, y que será accesible, según se considere adecuado, para el
 4056 interno y/o externo de la Organización.

4057

4058 5. Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO se considera
 4059 primordial, para el desarrollo de la Acción Sindical, el establecimiento de una
 4060 política de información y campañas públicas tendentes a darnos a conocer,
 4061 a realizar nuestros proyectos sindicales ante todos los Empleados/as
 4062 Públicos/as en particular y la ciudadanía en general.

4063

4064 6. En este sentido, se continuará con la elaboración de información Federal
 4065 sobre temas de calado profesional, y otros de carácter general, potenciando
 4066 el control de receptividad.

4067

4068 7. Los Sectores, Secciones Sindicales y Organizaciones Territoriales
 4069 colaborarán de manera activa y coordinada en las Campañas Federales
 4070 informativas y/o reivindicativas que pudieran ponerse en marcha. En este
 4071 sentido, se potenciará la presencia y participación de los responsables
 4072 Federales Provinciales, Sectores y Secciones Sindicales, en el desarrollo de
 4073 las citadas Campañas.

4074



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 4075 8. Desde la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO se seguirá
 4076 potenciando la utilización de los medios electrónicos de información -como
 4077 las Páginas WEB, o los distintos Boletines Digitales-, tanto de la Federación
 4078 como de las diversas Organizaciones que la componen, para cubrir de la
 4079 mejor forma posible las necesidades de información específica de los
 4080 diferentes Sectores, y en especial, en los que los canales de difusión
 4081 pudieran no estar completamente desarrollados. Para ello se instará a los
 4082 ámbitos inferiores de la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO,
 4083 para que remitan a la misma, las noticias e información de su ámbito
 4084 competencial.
 4085
- 4086 9. La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO es consciente de que
 4087 la información sectorial y propia del ámbito se ha destacado como
 4088 determinante en la receptividad electoral de nuestras candidaturas. La
 4089 carencia de información sectorial ha lastrado muchos de nuestros resultados
 4090 electorales. Nos encontramos con receptividades muy diferentes según la
 4091 actividad de la USO sea o no conocida en el sector visitado. Esta
 4092 circunstancia apenas se palia, pese a la generación de una numerosa
 4093 información Federal de carácter general. Por ello nos comprometemos a
 4094 potenciar los canales de comunicación necesarios para evitar la falta de
 4095 información sectorial.
- 4096 10. La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO intensificará la
 4097 coordinación con el Gabinete de Prensa de la Confederación, con el objetivo
 4098 de plasmar y transmitir los planteamientos y posturas de la USO que afecten
 4099 a todas las Administraciones Públicas, para canalizarlos hacia todos los
 4100 Empleados/as Públicos/as.
 4101
 4102

4103 **7.4.- CÓDIGO ÉTICO PARA LA UTILIZACIÓN DE CRÉDITOS HORARIOS.** 4104 **PUBLICIDAD.**

4105 **7.4.1.- Código Ético.**

4106
 4107 La FAC-USO desde su constitución hace ya más de veinte años ha mantenido una
 4108 línea de conducta basada en el testimonio permanente de nuestros valores y
 4109 principios y de militancia como compromiso ejemplar de sus dirigentes, personas
 4110 liberadas, contratadas y permanentes sindicales.
 4111

4112 En una Resolución Especial, aprobada en el Congreso Constituyente de la
 4113 Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO, se encomendaba el
 4114 establecimiento de un Código Ético en la utilización de los créditos horarios de los
 4115 Cuadros, Liberado/a, Delegados/as y Afiliados/as de la USO que dispusieran de los
 4116 mismos. La Resolución General de nuestro 5º Congreso recogía el testigo,
 4117 estableciendo los principios de este Código Ético.
 4118



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

4119 Esta idea ha sido plasmada en el 12º Congreso Confederal celebrado en el año
4120 2022 en el que se recoge como Anexo I, un “Código Ético de buenas prácticas de
4121 la Unión Sindical Obrera.”

4122

4123 Ahora debemos dar un paso más. La coyuntura actual exige y demanda al
4124 sindicalismo una adecuación a los nuevos tiempos en materia de organización, de
4125 acción, de actualización ideológica y de actuación ética, tanto en lo institucional
4126 como en las personas que la dirigen o representan.

4127

4128 En el nuevo mandato que vamos a afrontar retomamos este testigo,
4129 Lamentablemente, por la actuación de algunos, la percepción social del movimiento
4130 sindical en general y del sindicalista en particular ha quedado desprestigiada o
4131 cuestionada la actividad sindical que desarrollamos. Las deserciones que hemos
4132 tenido orquestadas por algunos Delegados/as con crédito horario sindical, que han
4133 huido como ratas cuando se les ha pedido cuentas y resultados del trabajo
4134 realizado durante los últimos años, es un claro ejemplo de esta falta de ética a la
4135 que nos referimos, y que queremos desterrar.

4136

4137 Se hace por tanto más necesario que nunca llevar a la práctica este Código Ético,
4138 ya no sólo por su propia naturaleza *-porque como dice su nombre, es ético-* sino
4139 por pura necesidad de supervivencia.

4140

4141 Nos enfrentamos a restricciones en los medios sindicales con los que vamos a
4142 contar en los próximos años. Restricciones motivadas por los coletazos de la crisis
4143 económica que nos tocó pasar y los recortes aplicados en esta materia.

4144

4145

4146 Todo ello nos obliga a ser todavía más rigurosos en la utilización de los créditos
4147 horarios sindicales, al haberse convertido los mismos en un bien escaso, y de cuya
4148 correcta utilización depende, en gran medida, nuestra actividad y desarrollo
4149 sindical.

4150

4151 En este sentido reiteramos las normas que han de regir la utilización del crédito
4152 horario sindical en el ámbito de la Federación de Atención a la Ciudadanía de la
4153 USO:

4154

4155 1. Las Organizaciones Sectoriales y Territoriales de la Federación de Atención
4156 a la Ciudadanía de la USO que a día de la fecha todavía no dispusieran de
4157 él, deberán dotarse en el plazo de un año, de un Código Ético de utilización
4158 de créditos horarios, remitiendo copia del mismo a la Comisión Ejecutiva
4159 Federal, donde existirá un Registro al efecto.

4160 2. La jornada normal de trabajo en el Sindicato de los liberado/a institucionales
4161 o que dispongan por acumulación de horas de dispensa de asistencia al
4162 trabajo por jornada completa, nunca puede ser inferior a la que le
4163 correspondería en el desempeño habitual de su puesto de trabajo.

4164



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 4165 3. Los horarios concretos de los liberado/a los fijará la propia Organización
 4166 Federal de la que directamente dependan *-Federación Territorial, Sector o*
 4167 *Sindicato, Sección Sindical Estatal-*, de común acuerdo con el afectado, y
 4168 según las necesidades que se tengan que cubrir en cada momento,
 4169 intentando hacer coincidir dicha jornada con la vigente en la Administración
 4170 Pública, en especial en lo referente a la atención telefónica y las visitas a los
 4171 diferentes Centros de Trabajo.
 4172
- 4173 4. Tenemos que promover la conveniencia de que una parte de las referidas
 4174 horas sindicales de cada Delegado/a estén destinadas a la realización de las
 4175 tareas propias de su Federación, aún cuando no estuvieran referidas a su
 4176 ámbito propio, de modo que todos contribuyan al desarrollo de la
 4177 Organización, así como al conocimiento de la realidad de otros ámbitos
 4178 dentro de la Administración Pública.
- 4179 5. Se priorizará para que las sedes y locales sindicales estén debidamente
 4180 atendidos en el horario que se determine, que será público y conocido por
 4181 todos los afiliados/as en particular y los Empleados/as Públicos/as del
 4182 ámbito, en general. Cuando por razones de fuerza mayor *-visitas fuera de*
 4183 *las sedes o locales, reuniones, asistencia a actos y/o concentraciones, etc.-*
 4184 los mismos no pudieran estar atendidos en su horario habitual de apertura,
 4185 se debe garantizar la localización de los liberado/a mediante teléfono móvil.
 4186
- 4187 6. A los efectos referidos en el apartado anterior las ausencias de la sede o
 4188 local durante el horario de trabajo de cada liberado/a, deberán estar
 4189 controladas por un mecanismo interno de la propia Organización, que
 4190 permita su localización inmediata, si fuera necesario.
 4191
- 4192 7. Ante el conocimiento del mal uso, o utilización fraudulenta del crédito horario,
 4193 se instará a los responsables de las Federaciones Territoriales, Sectores o
 4194 Sindicatos integrados y Secciones Sindicales Estatales, para que adopten
 4195 las medidas reglamentarias o disciplinarias oportunas, o bien, directamente
 4196 por la FAC-USO a petición de las Federaciones Territoriales, Sectores,
 4197 Secciones Sindicales o Sindicatos integrados.
 4198

7.4.2.- Publicidad de Liberaciones y Créditos Horarios.

4200

4201 En la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO somos conscientes de la
 4202 perversa práctica implantada por las Administraciones de utilizar la concesión de
 4203 liberado/a a determinadas Organizaciones Sindicales, que son cómplices de tal
 4204 corruptela, como arma de resolución de problemas en las relaciones laborales. En
 4205 estos casos se evita la publicidad de estas concesiones, o se aplican criterios de
 4206 adjudicación absolutamente reprobables y deleznable, que nada tienen que ver
 4207 con la representatividad en el ámbito concreto.
 4208

4209 Es por ello, que continuando con el criterio establecido en el anterior Congreso de
 4210 nuestra Federación, se acuerda:
 4211



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 4212 1. Continuar reivindicando la concesión de liberado/a mediante criterios
 4213 objetivos, basados en la proporcionalidad representativa y conocidos por
 4214 todos los sindicatos, por los Empleados/as Públicos/as y los ciudadano/as,
 4215 evitando la opacidad actual.
 4216
- 4217 2. Continuar también reivindicando la supresión, y en caso contrario, denunciar
 4218 públicamente, cualquier sistema de concesión de liberaciones institucionales
 4219 que tengan que ver con una forma de pago de las Administraciones por
 4220 alcanzar Acuerdos de Negociación Colectiva con los sindicatos, de dudosa
 4221 eficacia para los Empleados/as Públicos/as.
 4222

4223

4224 **8.- APOSTANDO POR LAS RELACIONES INTERNACIONALES, LA** 4225 **PARTICIPACIÓN Y LA SOLIDARIDAD.**

4226

4227 Al igual que lo hiciera la propia Carta Fundacional de la USO en 1961, nuestro
 4228 sindicato continúa afirmando y proclamando su inequívoca vocación
 4229 internacionalista. Nuestra Federación, como parte integrante de la USO, también.

4230

4231 Una vocación que nace de la propia esencia y raíz del movimiento de los
 4232 Trabajadores/as, que es lo que al fin y al cabo somos los Empleados/as
 4233 Públicos/as, en el que no existen fronteras, para llevar allá donde se necesite la
 4234 solidaridad internacional y la organización internacional, y que tiene más razón de
 4235 ser que nunca en un contexto de globalización económica y de pertenencia de
 4236 nuestro país a la Unión Europea.

4237

4238 **8.1.- RELACIONES INTERNACIONALES: FSESP-EPSU.**

4239

4240 La USO a través de la CMT fue promotora y cofundadora de la actual Confederación
 4241 Sindical Internacional (CSI). Está afiliada a la Confederación Europea de
 4242 Sindicatos (CES), al Comité Consultivo Sindical ante la OCDE -TUAC y a las
 4243 Federaciones Profesionales Europeas vinculadas a la CES, y dentro de ellas a la
 4244 Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP-EPSU).

4245

4246 La Federación de Atención a la Ciudadanía, desde su condición de afiliada a la
 4247 EPSU, constata su presencia en Europa, y se compromete a seguir desarrollando
 4248 en el ámbito internacional, iniciativas útiles para el desarrollo de la acción sindical,
 4249 en base a las propuestas ya recogidas en anteriores Resoluciones Generales, y
 4250 que se sintetizan en los siguientes puntos:

4251

- 4252 1. La concreción de acuerdos de colaboración bilateral con las federaciones y
 4253 sectores, preferentemente de los sindicatos afiliados/as a la misma
 4254 internacional.
 4255
- 4256 2. La celebración de jornadas y seminarios dirigidos a la investigación y estudio
 4257 de la problemática en determinados Sectores de las Administraciones
 4258 Públicas.
 4259



RESOLUCIÓN PROGRAMA 7º CONGRESO

- 4260 3. Dotarnos de información sobre la situación económica, empleo, condiciones
4261 de trabajo, salarios de otros Estados, en especial de la Unión Europea.
4262
- 4263 4. Trabajar para coordinar las políticas reivindicativas con las Organizaciones
4264 Sindicales de otros Estados, para así desarrollar una Acción Sindical más
4265 eficaz.
4266
- 4267 5. La Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO, consciente de la
4268 necesidad de la construcción de la Europa Social, seguirá colaborando a
4269 través de su participación en la EPSU en esta tarea común y realizará todas
4270 las acciones posibles para alcanzar dicho objetivo.
4271
- 4272 6. Con esta misma finalidad nos planteamos desarrollar las políticas
4273 internacionales en el marco de la Confederación Mundial del Trabajo,
4274 atendiendo a los nuevos retos que se nos presentan en relación a la unidad
4275 del sindicalismo mundial y a nuestra participación en la CES a través de la
4276 EPSU.
4277
- 4278 7. A estos efectos la Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO
4279 potenciará su participación en ámbitos internacionales y para ello
4280 consolidará un equipo de trabajo que refuerce la gestión y desarrollo de
4281 estas actividades, realizando a través del Comité Federal una tarea profunda
4282 de debate y enmarque de objetivos y políticas comunes para toda la
4283 organización.
4284
- 4285 8. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), y la FAC-USO con ella, se
4286 posicionaron en contra del Brexit. Los sindicatos británicos hicieron campaña
4287 en contra, pero sin éxito. Las negociaciones entre la Unión Europea y el
4288 Reino Unido se culminaron con la firma del denominado "Acuerdo de
4289 Retirada", que ha de garantizar entre otros, los derechos de los
4290 Trabajadores/as. La prioridad de los sindicatos europeos es ahora asegurar
4291 que los Trabajadores/as del Reino Unido, incluidos los procedentes de los
4292 Estados miembros, sigan disfrutando de los mismos derechos que los del
4293 resto de la UE.
4294
- 4295 Dado por finalizado el anterior mandato parece coherente reafirmar las citadas
4296 líneas de actuación y programa, renovando el compromiso por parte de la
4297 Federación de Atención a la Ciudadanía de la USO de su impulso y cumplimiento,
4298 a través de la presente Resolución General a debatir y en su caso aprobar en el VII
4299 Congreso Federal de la Federación de Atención a la Ciudadanía de la Unión
4300 Sindical Obrera.





7º Congreso

21, 22 y 23 noviembre de 2023
Palma de Mallorca



UNIÓN SINDICAL OBRERA
www.facuso.es



SOLO SINDICALISTAS, SIEMPRE INDEPENDIENTES

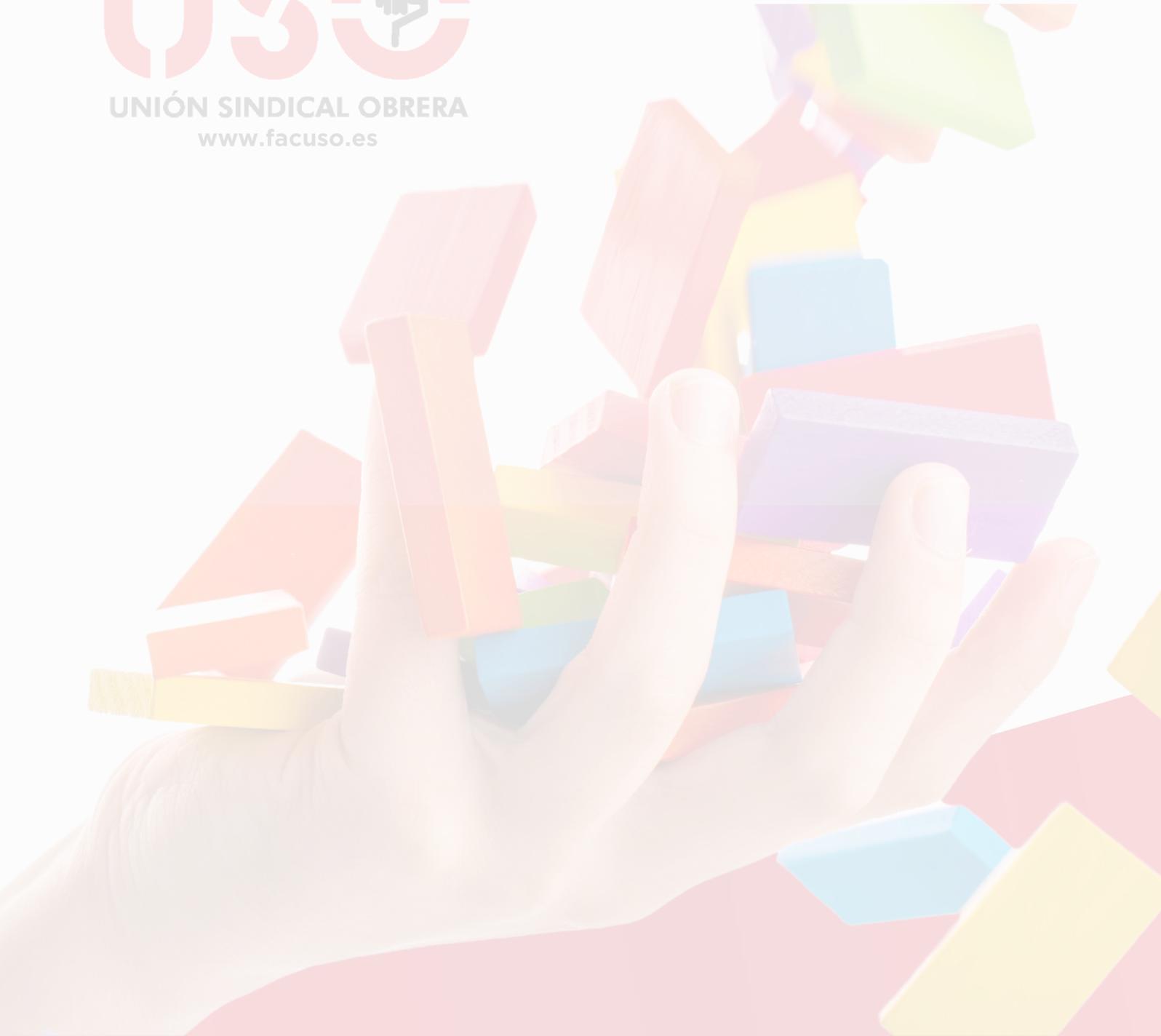


7º Congreso

21, 22 y 23 noviembre de 2023
Palma de Mallorca



UNIÓN SINDICAL OBRERA
www.facuso.es



SOLO SINDICALISTAS, SIEMPRE INDEPENDIENTES



ffc Federación
Atención a la
Ciudadanía



UNIÓN SINDICAL OBRERA
www.facuso.es

7º Congreso

21, 22 y 23 noviembre de 2023
Palma de Mallorca