



RESOLUCIÓN GENERAL I CONGRESO REGIONAL FEP-USO EXTREMADURA

BADAJOS, 26 de septiembre de 2019

**EN DEFENSA DE LOS SERVICIOS Y DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS
PUBLICOS**

INDICE

INTRODUCCIÓN.

1.- SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD: AHORA MÁS QUE NUNCA.

1.1.- SERVICIOS PÚBLICOS: GARANTES DEL ESTADO DEL BIENESTAR.

1.2.- LA FEP-USO COMPROMETIDA POR UNA EUROPA SOCIAL CON SERVICIOS PUBLICOS DE CALIDAD.

1.3.- SERVICIOS PUBLICOS EN ESPAÑA: ELIMINAR EL MALGASTO, Y APOSTAR POR LA INVERSION Y LOS SERVICIOS.

2.- AUTONOMÍA SINDICAL: FRENTE A UNA ADMINISTRACIÓN PREPOTENTE - INDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA SINDICAL PARA DEFENDER NUESTROS INTERESES- AHORA MAS QUE NUNCA.

3.- ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: FRENTE AL PASOTISMO Y DESENGAÑO GENERALIZADO -ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA- AHORA MAS QUE NUNCA.

3.1.- ACCIÓN SINDICAL.

3.2.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

3.2.1.- Negociación Colectiva en un marco social.

3.2.2.- Negociación Colectiva y relación con otras Organizaciones Sindicales.

3.2.3.- Negociación Colectiva en las Mesas y Foros concretos.

3.2.4.- Negociación Colectiva: Marco Legal y Formal en la negociación.

3.2.4.1.- Marco Legal.

3.2.4.2.- Marco Formal.

4.- REIVINDICATIVOS: FRENTE A LOS RECORTES GENERALIZADOS -REIVINDICACIONES CLARAS, CONCRETAS Y SERIAS- AHORA MAS QUE NUNCA.

4.1.- REIVINDICACIONES SALARIALES.

4.1.1.- Incrementos Salariales.

4.1.2.- Cláusula de Revisión Salarial.

4.1.3.- Homologación Retributiva.

4.1.4.- Pagas Extraordinarias.

4.1.5.- Trienios.

4.1.6.- Dietas.

4.1.7.- Indemnización por Razón de Residencia.

4.1.8.- Retribuciones Variables y Productividades.

4.2.- REIVINDICACIONES EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS.

4.2.1.- Medidas sobre la Oferta de Empleo Público.

4.2.2.- Otras propuestas en Materia de Personal.

4.3. REIVINDICACIONES EN EL ÁMBITO DEL PERSONAL LABORAL ESTATAL.

4.3.1.- Convenio Único: un mal con el que tenemos que convivir.

4.3.2.- Plataforma reivindicativa USO para el Personal Laboral de la Administración General del Estado.

4.3.2.1.- Retribuciones.

4.3.2.2.- Productividad.

4.3.2.3.- Trienios.

4.3.2.4.- Dietas.

4.3.2.5.- Promoción Interna y cobertura de vacantes.

4.3.2.6.- Clasificación Profesional.

4.3.2.7.- Formación.

4.3.2.8.- Otras reivindicaciones en el marco del Personal Laboral Estatal.

4.4.- REIVINDICACIONES EN EL AMBITO DEL SECTOR SANITARIO.

4.4.1.- Sanidad: Servicio Público Prioritario.

4.4.2.- Análisis de situación.

4.4.3.- Sanidad Pública.

4.4.4.- Sanidad Privada y Concertada.

4.5.- ADMINISTRACION AUTONOMICA Y LOCAL.

4.5.1.- Administración Autonómica.

4.5.2.- Administración Local.

4.6.- PLANES DE PENSIONES.

4.7.- ACCIÓN SOCIAL.

4.8.- FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.

4.8.1.- Formación Continua.

4.8.2.- Salud Laboral.

4.9.- POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

5.- ECONOMÍA: FRENTE AL DESPILFARRO -AHORRO, AUSTERIDAD, Y DIGNIFICACION DE LO PÚBLICO- AHORA MAS QUE NUNCA.

5.1.- PROPUESTAS E INICIATIVAS PARA EL AHORRO.

5.1.1.- Propuestas para el ahorro.

5.1.2.- Iniciativas para el ahorro

5.2.- LOS EMPLEADOS PÚBLICOS NO SOMOS LOS CAUSANTES DE LA CRISIS.

5.3.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

6.- NUESTRO FUTURO: FRENTE AL RETO DE LOS PROXIMOS AÑOS -ORGANIZACIÓN, DESARROLLO Y TRABAJO- AHORA MAS QUE NUNCA.

6.1.- DESARROLLO DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y SECCIONES SINDICALES.

6.2.- LA FORMACIÓN SINDICAL.

6.3.- MEDIOS PARA LA ACCIÓN SINDICAL.

6.3.1.- Gabinete Jurídico.

6.3.2.- Recursos Económicos.

6.3.3.- Información.

6.4.- CÓDIGO ÉTICO PARA LA UTILIZACIÓN DE CRÉDITOS HORARIOS. PUBLICIDAD.

6.4.1.- Código Ético.

6.4.2.- Publicidad Liberaciones y Créditos.

Queremos hacer constar que cuando en esta Resolución General nos referimos a empleados públicos, trabajadores, delegados, u otras acepciones profesionales o no profesionales con terminaciones de género masculino y/o femenino nos estaremos refiriendo tanto a hombres como a mujeres.

Igualmente queremos significar que como recurso estilístico se emplean las mayúsculas tanto cuando utilizamos las siglas o abreviaturas de alguna organización, como cuando usamos determinados sustantivos o palabras concretas sobre las que queremos hacer un énfasis especial.

INTRODUCCIÓN

Afrontamos el I Congreso Regional de la Federación de Empleadas y Empleados Públicos (FEP) en Extremadura, después de unos años de gestión a través de una coordinadora regional, donde en estos dos últimos años se ha crecido de forma exponencial, llegando casi a duplicar el número de afiliaciones, como así un aumento considerable del número de representantes sindicales tras las reciente elecciones sindicales en el ámbito de las Administraciones Públicas en Extremadura.

Este aumento tanto en número de afiliaciones, como en la representativas y número de secciones sindicales, como así las expectativas de crecimiento a un corto y medio plazo, nos demanda dar una respuesta y atención al crecimiento de USO en las Administraciones Públicas, de ahí emana la necesidad de la constitución de la Federación de Empleadas y Empleados Públicos en Extremadura con el objeto de seguir trabajando en el fortalecimiento de este proyecto sindical.

Tenemos que seguir insistiendo en el papel actual de los servidores públicos en estos momentos especialmente difíciles por ser un pilar esencial de nuestra Sociedad. Debemos trasladar a la Administración-Empresa y a la Sociedad-Ciudadanía el valor de nuestro trabajo, y denunciar que las congelaciones en las contrataciones, la bajada de sueldos, la amortización de plazas, el despido de trabajadores y trabajadoras, la privatización de los Servicios Públicos, el ataque a las empleadas y empleados públicos, lo único que hace es atacar a lo público en detrimento de la ciudadanía y poniendo en peligro los propios valores de nuestra Democracia y Sociedad.

Los trabajadores y trabajadoras al servicio de las distintas Administraciones Publicas seguimos padeciendo. Por ello tenemos que volver a la lucha por recuperar todos los derechos perdidos en estos años y sobre todo, recuperar la dignificación del trabajo que desarrollamos al servicio de la ciudadanía.

La privatización de los servicios públicos, en todas las Administraciones Publicas, no cesa. Los intereses mercantilistas y la rentabilización de los costes, se anteponen a la prestación de un Servicio Público de calidad y al servicio de la ciudadanía.

En la FEP de la USO somos conscientes de que la presencia en las Mesas de la Administración General de la Junta de Extremadura es fundamental para el sostenimiento de la propia Federación y hemos de poner recursos materiales y humanos que necesitemos para el logro en las Elecciones de 2023 de estar presente tanto en la Mesa General como en las Sectoriales, obteniendo la representatividad requerida.

Gran parte del incremento afiliativo que estamos teniendo en nuestra Federación en Extremadura se debe a la cada vez mayor presencia de la USO en el sector de la Administración Local, Junta de Extremadura y en el sector específicos como bomberos. Consolidar y avanzar en estos sectores como en otros, y en concreto en las Elecciones Sindicales de Diciembre de 2023 en Junta de Extremadura, en las Diputaciones y en las entidades locales más significativas en lo que se refiere al número de empleados y empleadas, como así entrar en el ámbito de la Diputaciones, Junta de Extremadura, Sanidad y Justicia, se hace objetivo prioritario de la FEP de la USO. Para ello, los Organos Federales diseñarán el aprovechamiento de recursos , al servicio de este objetivo.

Los contenidos de la presente Resolución General deben de considerarse, como no, de mínimos, y por lo tanto susceptibles de ser desarrollados y mejorados, a lo largo de su vigencia, de conformidad con el propio devenir de las cosas. Más aún en un momento político, social y económico que

vivimos de bastante incertidumbre y donde las políticas de recortes parecen solo afectar a lo público.

La idea de Estado del Bienestar, con los constantes recortes en los gastos sociales, la inestabilidad del empleo y la precariedad del mismo, la falta de Negociación Colectiva, está puesta en tela de juicio.

Esta Resolución General debe de nutrirse de objetivos claros, concretos y objetivamente alcanzables.

Esta Resolución va dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras que integran la FEP de la USO según establecen sus Estatutos, con independencia de cuál sea la vinculación que tengan con la Administración -funcionariado, estatutarios y estatutarias, interinas e interinos, no estatutarios y estatutaria o Laborales-, en cuál de ellas presten sus servicios -Central, Justicia, Autonómica, o Local-, sin importar la actividad que tengan encomendada -tareas técnicas del más alto nivel, actividad sanitaria, desempeño de jefaturas, cuadros intermedios, tareas administrativas o de gestión, policía, bomberos y bomberas, auxiliares, obras públicas, actividades de mantenimiento, otros servicios, etc..., incluido el trabajo manual menos considerado, pero seguro que importante para a la ciudadanía-. También nos referimos aunque de una manera más concreta a aquellos trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en determinados Sectores Privados pero que por la naturaleza de los mismos -servicio a la ciudadanía- se integran en nuestra Federación, como ocurre con el personal sanitario de instituciones sanitarias privadas.

Nuestra Federación debe ser útil para todos los empleadas y empleados públicos que la formamos, y que prestamos un Servicio Público tanto desde las propias Administraciones como desde la gestión privada de esos servicios.

Al servicio de la contribución al crecimiento del proyecto sindical que representa la Unión Sindical Obrera, pero sobre todo, al servicio de los trabajadores y las trabajadoras que representa la FEP de la USO se dedica la presente Resolución General.

1.- SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD: IMPRESCINDIBLES.

1.1.- SERVICIOS PÚBLICOS: POR LA COHESION SOCIAL.

En nuestro país, en nuestra Comunidad Autónoma se siguen imponiendo políticas regresivas y retrocediendo en los derechos y prestaciones sociales, sosteniéndose la idea de que los recortes es la única salida para reducir el déficit y la deuda.

Ante esta realidad desde la FEP-USO de Extremadura, como instrumento organizado de los trabajadores y trabajadoras, nos seguiremos oponiendo a la pérdida de los avances sociales conseguidos en el pasado con lucha y sacrificio, con todos los medios jurídicos y democráticos a nuestro alcance y lograr un digno estado de bienestar y calidad de las empleadas y empleados público.

Los Servicios Públicos han sido y deben seguir siendo la herramienta más útil y solidaria con los que cubrir las necesidades sociales para que no se amplíe aún más la brecha entre pobres y ricos.

No podemos permitir que se finiquite nuestro Sistema Público de Salud, ni nuestro Sistema Público de pensiones; ni nuestro sistema educativo público, entre otros.

Desde la FEP de la USO tenemos el compromiso de defender, el Estado del Bienestar que nos hemos dado, que se materializa en unos Servicios Públicos de calidad, gestionados y atendidos por unos empleadas y empleados públicos, también de calidad, en número suficiente, bien formados, y retribuidos adecuadamente, de conformidad con la alta responsabilidad que les ha sido conferida, que no es otra que la atención y el servicio a la ciudadanía.

1.2.- LA FEP-USO COMPROMETIDA POR UNA EUROPA SOCIAL CON SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD.

En este sentido como Organización Sindical afiliada a varias Organizaciones Sindicales Europeas, y entre ellas a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y a la Federación Sindical Europea de Empleadas y Empleados Públicos (FSESP-EPSU), las personas afiliadas a la FEP-USO-EXTREMADURA asumimos los postulados de la misma, que hacemos íntegramente nuestros, y sobre los que nos comprometemos a trabajar. Fundamentos que se concretan en los puntos siguientes:

El Sector Público es un componente activo y esencial del modelo social Europeo, al contribuir a la cohesión social y al efectivo cumplimiento de los derechos fundamentales de la ciudadanía de la Unión Europea, mediante la prestación de Servicios Públicos de calidad. Esta afirmación se fundamenta en las siguientes premisas:

Los Servicios Públicos de calidad son fundamentales para todos los sectores de la sociedad: la ciudadanía, los trabajadores y trabajadoras y las empresas, sin olvidar a los colectivos más vulnerables, como pueden ser los parados y paradas, los jóvenes, mujeres y las personas inmigrantes y las menos favorecidas y con grave riesgo de exclusión social.

Los Servicios Públicos fomentan los valores comunes de solidaridad, igualdad de género y no discriminación, así como la competitividad, el desarrollo económico sostenible y la cohesión social y territorial.

Los Servicios Públicos son, junto con un Sector Público con capacidad de respuesta, una pieza clave en la resolución de los grandes retos planteados por el cambio demográfico y el calentamiento del planeta.

1. El desarrollo de Servicios Públicos de calidad es una necesidad en nuestra Comunidad Autónoma, en nuestro país y en Europa que se suponen social y para los ciudadanos y ciudadanas.
2. Las autoridades públicas, de cualquier nivel, deben asumir la responsabilidad de la financiación, organización y prestación de unos Servicios Públicos solidarios, atendiendo a los principios y valores compartidos de igualdad de acceso, universalidad, continuidad, adaptabilidad, accesibilidad económica, proximidad, concertación social y control democrático.
3. Es necesario, y así lo asumimos como prioridad desde la FEP-USO, contrarrestar la privatización de los Servicios Públicos. Nos seguiremos oponiendo a la privatización, la externalización y las diversas formas de comercialización y compra-venta del Sector Público, por el impacto negativo que este tipo de operaciones supone respecto de la calidad del servicio para la ciudadanía y los trabajadores y trabajadoras. No podemos aceptar el concepto mercantilista de las actuales políticas neoliberales que pretenden seguir debilitando, hasta su eliminación, nuestros Servicios Sociales, Sanitarios o Educativos, con sucesivos recortes en gasto público y protección social.
4. El Sector Público necesita apoyarse en una plantilla suficiente y adecuada de empleadas y empleados Públicos –Funcionariado, Estatutarios y Estatutarias y Laborales- bien formada, de alta

dedicación y con retribuciones distribuidas con equidad y acordes a la realidad que vivimos. Para ello, es preciso fomentar el empleo público estable y con unas dignas condiciones de trabajo.

5. La FEP-USO-EXTREMADURA exigirá la responsabilidad jurídica que corresponda a aquellos gestores públicos que reduzcan la extensión, cobertura y calidad de los Servicios Públicos de los que sean garantes.
6. Exigimos la regulación o concertación, mediante convenios, de determinados aspectos del Servicio Público, con el fin, por ejemplo, de:
 - Ampliar la definición de lo que la jurisprudencia entiende por prestación interna de Servicios Públicos.
 - Abrir espacio para la incorporación de criterios sociales -incluidos los convenios colectivos- y medioambientales en los contratos públicos.
 - Atacar la corrupción y apuntalar la gobernanza, la transparencia, el control democrático y la participación de los trabajadores y trabajadoras, sus representantes como así de los usuarios y usuarias en la organización, prestación y evaluación de Servicios Públicos de calidad.
 - Asegurar la aplicación de los criterios de interés general a la Administración Electrónica.
 - Apuntalar la responsabilidad de las Autoridades Públicas en el mantenimiento de los derechos fundamentales, tales como el derecho a unos servicios universales de atención infantil de calidad.
 - Mejorar la calidad del trabajo, por ejemplo a través del aprendizaje a lo largo de toda la vida y el desarrollo de competencias, medidas de apoyo a la igualdad de género y la igualdad efectiva de oportunidades para todos con respeto de los principios de mérito y capacidad.
 - Establecer indicadores de productividad que tengan en cuenta la calidad y no solo los resultados económicos.
 - Establecer pautas y condicionantes que posibiliten una verdadera conciliación laboral y familiar.
7. Es necesario integrar los principios y valores del concepto de Servicio Público en todas las políticas y actuaciones de la Unión Europea. Es imprescindible evaluar todas las estrategias de la Unión Europea por su contribución al desarrollo de Servicios Públicos de calidad, desde la política macroeconómica hasta los Fondos Estructurales, pasando por la política exterior -PEV-, diálogo Unión Europea-Rusia, Plan de estabilidad de los Balcanes, los -ACE-, o Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios.
9. Debemos exigir un gasto ordenado y suficiente en los servicios y el Sector Público -no como coste, sino como inversión-, a través del mantenimiento y desarrollo de sistemas solidarios de financiación. Trabajando también en diversos aspectos de la financiación de los Servicios Públicos, tales como la fiscalidad, la transparencia y la distribución justa de la riqueza.
10. Hacer todo lo posible para garantizar la protección de las personas inmigrantes, contra la explotación y asegurar la accesibilidad de los mismos a los servicios básicos necesarios, como, por ejemplo, la sanidad.
11. No disminuir, sino incrementar, la asignación de recursos para las acciones de investigación, formación, intercambio de información, sensibilización, formación de alianzas con organizaciones de

la sociedad civil y campaña en la lucha por una mayor dotación de Servicios Públicos de calidad y contra diversas formas de comercialización.

12. Definir una estrategia coordinada, diseñada para asegurar que los sectores sin ánimo de lucro, tales como Asociaciones, organizaciones benéficas, cooperativas y empresas sociales, complementen - sin sustituirlo y sin asumir competencias que por Ley son específicas del sector público, como es el caso de los bomberos y bomberas- el Sector Público. Así como para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de las empresas privadas que realizan la prestación de Servicios Públicos.
13. Incorporar en el trabajo sectorial de los Sindicatos Europeos de los Servicios y en el diálogo social, la dimensión de calidad del Servicio Público, como algo característico del mismo. Por parte de la FEP-USO se asume también el compromiso de la FSESP en su intención de reforzar la estructuración de la colaboración con las federaciones sindicales europeas pertinentes en todo lo relativo a los Servicios Públicos, para promover, entre otras cosas, unas posiciones comunes en materia de contratos públicos y concesiones

1.3.- SERVICIOS PUBLICOS EN ESPAÑA: AUMENTAR LA INVERSION Y ELIMINAR EL MALGASTO

Los Empleados Públicos nos encontramos más desmotivados, más humillados, más perseguidos, más empobrecidos que nunca y sufriendo un continuo ataque hacia nuestra profesionalidad e independencia.

Si a ello le sumamos la inestabilidad política que vive nuestro país, provoca el temor a nuevos recortes, generando menos inversiones y menor creación de empleo.

El aumento de la edad de jubilación es una realidad al igual que el aumento del periodo de carencia para cobrar esta prestación. Se siguen padeciendo recortes en prestaciones sociales en diversas Administraciones, de permisos y licencias, privatizaciones, recortes salariales directos, o indirectos: incumplimiento de acuerdos, productividades, etc.

A fecha de hoy, la única solución que aportan las personas responsables de la actual situación económica -nuestros gestores políticos, da igual del partido que sean- es reducir los Servicios Públicos y sus trabajadores y trabajadoras, poniendo énfasis en la privatización y externalización de los mismos

No obstante, no reconocen que en España estamos en porcentajes muy por debajo de la media europea, en la *ratio* ciudadanía/número de empleadas y empleados Públicos. Número que continua en caída libre, dadas las políticas de congelación de la Oferta de Empleo Público y los numerosos ERES que han afectado especialmente a la Administración Local y a muchas Empresas Públicas.

Desde la FEP de la USO nos oponemos frontalmente a :

1. Reducir Servicios Públicos, disminuyéndolos o simplemente eliminándolos.
2. Reducir las plantillas de las trabajadoras y trabajadores que gestionan los Servicios Públicos -esto se viene haciendo desde hace años, no reponiendo los efectivos y/o reduciendo y/o congelando la oferta de empleo público- dejando el Servicio Público en mínimos; o reducir su dotación presupuestaria, con lo que se dificulta la prestación del Servicio.

3. Que se apliquen sistemáticamente sobre los trabajadores y trabajadoras del sector público reducciones salariales, bien directas, con recortes en nóminas, o bien indirectas, mediante recortes en complementos salariales, productividades, pagas extras, etc...
4. Que se continúe con la campaña de desprestigio de las empleadas y empleados Públicos, adornándolos con términos como personas privilegiadas, vagas, inútiles, etc., en un intento de convencer a la ciudadanía del excesivo número de trabajadores y trabajadoras, de sus altos niveles de absentismo, y su baja productividad -todo ello, claro está, mentira-; vendiendo el producto a una opinión pública y a unos medios de comunicación torticeros, sesgados y ávidos de crear polémica, a los que sólo les falta pedir que resuciten contra nosotros el T.O.P. (Tribunal de Orden Publico).

Por todo ello, desde la FEP-USO-EXTREMADURA, sostenemos que, con todo esto, lo único que se pretende es crear una cortina de humo como táctica de distracción sobre los asuntos verdaderamente importantes, como son la responsabilidad de la clase política y financiera en esta crisis, en especial por una malísima gestión del gasto público y el derroche que se ha hecho, y que se sigue haciendo en la actualidad, en gastos superfluos y suntuosos, cuyos destinatarios no han sido los Servicios Públicos ni sus trabajadores y trabajadoras, ni tan siquiera la ciudadanía, sino la referida clase política y financiera, muchas veces a través de tramas de corrupción, de las que cada semana conocemos nuevos casos.

En este sentido desde la FEP de la USO nos fijamos como OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS:

- DEFENDER A ULTRANZA DEL MANTENIMIENTO DE UNOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD
- Fomentar el empleo público estable con unas condiciones laborales dignas.
- LUCCHAR CONTRA CUALQUIER RECORTE SALARIAL que afecte a los trabajadores y trabajadoras de los Servicios Públicos, así como CONTRA LAS REDUCCIONES DE PLANTILLA, expedientes de regulación de empleo, o formas análogas que pongan en peligro nuestra permanencia en los puestos de trabajo que desempeñamos.
- INCLUSION de un sistema de Revisión Salarial Anual en todas las Administraciones Públicas, por valor del diferencial del IPC resultante al final del ejercicio anterior.
- RECUPERACIÓN del Poder Adquisitivo perdido.
- HOMOLOGACIÓN real de las retribuciones de todos las empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones, y EQUIPARACIÓN salarial real, y al alza, entre el las personas funcionarias, laborales, estatutarias.
- LUCCHAR POR UNA LEY AUTONOMICA DE COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTOS (LEY DEL FUEGO), donde se garantice un servicio de calidad, dotaciones mínimas, segunda actividad, etc..
- DIGNIFICAR LA CONDICION DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PUBLICO, así como del trabajo que como servidores públicos llevamos a cabo en favor de la ciudadanía, oponiéndonos, denunciando y persiguiendo cualquier tipo de ofensa a la misma, venga de donde venga.
- IMPLANTACIÓN DE UNA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, que sean objetiva, eficaz y transparente.
- OPOSICIÓN a cualquier tipo de externalización o Privatización de los Servicios Públicos.

- FAVORECER una verdadera Promoción Interna en las distintas Administraciones Publicas, como son las promociones internas en el puesto de trabajo.
- TRIENIOS Y DIETAS iguales para todos los empleadas y empleados Públicos.
- ESTABILIDAD y consolidación del empleo público, teniendo en cuenta a los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en situación de fraude de ley.
- CREACIÓN de bolsas de trabajo y funcionamiento efectivo y transparente de las que ya estén constituidas, con respeto a los principios constitucionales de acceso al Empleo Público. Las Bolsas de Trabajo también constituyen oportunidades de salir de la situación de desempleo.
- No a las comisiones de servicio con carácter generalizado; sustitución de las Comisiones de Servicio por convocatorias generales de concursos de méritos. Respeto a los acuerdos sectoriales sobre Comisiones de Servicio y Sustituciones que cuenten con las debidas garantías.
- CONSEGUIR UN MEJOR CONTROL DEL GASTO PÚBLICO, que entendemos necesario, y que debe de pasar por la eliminación de todos aquellos gastos, compras y contrataciones superfluas, chollos, chanchullos y subvenciones indiscriminadas, turismo sanitario, *apesebramientos* y pagos de favores, regalos, comisiones y cortijos a políticos, banqueros, empresarios y sindicalistas amigos, fondos de reptiles, lujos desmedidos, pensiones insultantes, tarjetas y dietas escalofriantes, cheques y demás ocurrencias.
- Mantener una posición inflexible e intransigente en estos temas DENUCIANDO Y EXIGIENDO LAS RESPONSABILIDADES a que den lugar.
- Oponernos a que ni las empleadas y empleados públicos, ni las personas pensionistas, ni los trabajadores como así las trabajadoras en su conjunto seamos los pagadores de esta situación generada por nuestros políticos de turno, da igual en la Administración en la que estén. Ya que ellos viven y trabajan para su partido, y *de cara a la galería* -hacia unos medios de comunicación, cada vez más politizados y menos objetivos-, muy alejados de las necesidades de la ciudadanía. Ellos, los gestores políticos han de responder de sus actos.

DENUNCIAR Y PERSEGUIR con especial empeño los casos de corrupción que se den en el ámbito de las Administraciones Públicas y/o con la intervención de las empleadas y empleados públicos.

Los Servicios Públicos son una pieza indispensable en nuestra sociedad actual, conformando nuestro Estado del Bienestar, y cubriendo las necesidades básicas de nuestra ciudadanía. Allí donde hay más y mejores Servicios Públicos, es donde menos problemas sociales surgen, donde la crisis está golpeando con menor fuerza, y donde se están recuperando más rápidamente de ella. Allí donde se mantiene el poder adquisitivo de sus ciudadanos y ciudadanas -únicamente con algunos pequeño ajustes- sin meterle mano a sus bolsillos, es donde están empezando a salir de la crisis, de forma real, y no solo a través de estadísticas "preparadas" que un mes dicen una cosa, y al siguiente la contraria, como en gran medida ocurre en España.

En España, se han puesto a la venta nuestros Servicios Públicos y esto es una mala medida, no solo para las trabajadoras y trabajadores del sector público, también y en mayor proporción, para la ciudadanía en general como usuarios de ellos. Las empleadas y empleados públicos no hemos sido los culpables de la crisis, y por tanto ni las trabajadoras ni trabajadores públicos, ni la sociedad que es beneficiaria de dichos servicios, deben de ser los pagadores.

Recortar en el malgasto, es disminuir, e incluso dejar de gastar en lo que no es necesario, en lo superfluo, pero sin desatender lo primordial.

Pues esto mismo le exigimos a nuestros gestores, que actúen con diligencia, obligación ésta que les impone nuestro Ordenamiento Jurídico, no desatendiendo a la ciudadanía en aquellas cosas importantes, evitando derrochar el dinero en gastos superfluos e innecesarios.

Si no son capaces de hacer ni tan siquiera eso, actuar con la diligencia exigible, y día a día nos están demostrando su manifiesta incapacidad, llegaremos a la conclusión que la sociedad no se merece a nuestros actuales gobernantes.

Es necesario, y desde FEP-USO-EXTREMADURA vamos a continuar trabajando en los cuatro próximos años para conseguirlo, un cambio radical en la gestión de los recursos públicos, que deben dedicarse más a la ciudadanía y menos a otras cosas, como es la de la promoción y "mimo" del voto interesado.

2.- AUTONOMÍA SINDICAL: COMO INSTRUMENTO UTIL PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS Y SERVICIOS PUBLICOS.

La Autonomía Sindical es el signo de identidad de nuestra Organización, no sometida a los intereses políticos del Gobierno de turno, ni a las oligarquías empresariales ni a las troicas económicas. Esta Autonomía Sindical -irrenunciable- está más presente que en ningún otro sitio en la FEP de la USO, obligada, por su propio ámbito competencial, a enfrentarse de forma continuada con las distintas Administraciones, cada vez más intolerantes y prepotentes.

En FEP-USO-EXTREMADURA sostenemos que lo que denominamos "Administración" solo es el largo brazo del Poder Ejecutivo, que pertenece al Gobierno, y al que algunos gestores, junto con sus sindicatos dependientes, rinden pleitesía.

La Autonomía Sindical, sigue hoy, más viva que nunca, como seña de identidad de la USO y de nuestra FEP, con tal fuerza que, de no existir, habría que inventarla, al objeto de diferenciarnos de otras Organizaciones Sindicales subordinadas a los distintos poderes.

Acometemos nuestro I Congreso Regional con el convencimiento de que la Autonomía Sindical, es una de nuestras características que más valoran las empleadas y empleados públicos.

Son esos valores de la Autonomía Sindical y la Independencia los que hemos de transmitir más y mejor en los próximos años a nuestra afiliación en particular y a los empleados y empleadas en general.

La autonomía e independencia son características consustanciales de las empleadas y empleados Públicos, y en las que se fundamenta su fijeza en el puesto de trabajo, para protegerles de las presiones y ataques de la clase política, ante los intentos de forzar su voluntad en la defensa de la legalidad e intereses públicos que ha jurado o prometido salvaguardar.

Esta Autonomía Sindical es garantía de que nuestras propuestas, nuestras decisiones, nuestras alternativas -que pueden resultar acertadas o equivocadas, o pueden gustar más o menos, o pueden ser mejor o peor valoradas- en ningún caso, serán decisiones adoptadas en base a intereses ajenos al de las trabajadoras y trabajadores públicos a los que representamos, o

decisiones mediatizadas por otros intereses sindicales y/o políticos, distintos a los intereses propios de la misma negociación colectiva.

¿Cuántas veces hemos oído, y vivido, que dirigentes de otras Organizaciones Sindicales han firmado un pacto o un acuerdo en contra de su voluntad, pero impuesto por sus estructuras superiores? En nuestra Federación eso no puede ni debe pasar, ya que el trabajador y trabajadora, la empleada y empleado Público, tiene y debe ser el principal protagonista, y nuestra Autonomía Sindical e Independencia garantiza de ello.

Desde nuestra FEP, sostenemos que a la situación actual también hemos llegado gracias al “diálogo social”, y a la “concertación” que únicamente han favorecido a los aparatos de los sindicatos “negociantes”, pues para la calidad y dignidad del Trabajo y de toda la Clase Trabajadora, empleadas y empleados Públicos incluidos, no ha sido positiva.

Nuestra FEP participará en reuniones serias, abordando los problemas reales, identificando sus causas, sus causantes y sus soluciones, luchando por la derogación de la Reforma Laboral y no haciendo el teatro al que otros nos tienen acostumbrados.

Ello debe reafirmar y reforzar nuestra voluntad de legítimo protagonismo, de estar y participar activamente en las mesas y foros de negociación para generar e impulsar, solos, o junto a otros, todo un conjunto de ideas y acciones dirigidas a construir una sociedad más justa, a través de más y mejores servicios públicos, gestionados por más y mejores empleadas y empleados Públicos, debidamente valorados y retribuidos.

Autonomía como forma irrenunciable para afrontar los retos que el futuro nos depare, por cuanto la Autonomía es sinónimo de libertad, y ante todo nos declaramos libres. Libres e independientes. Sin otros condicionantes distintos a los intereses de la mayoría de las personas trabajadoras y de creación de conciencia colectiva de lucha, acordado de forma democrática en el seno de nuestra Organización y por sus afiliadas y afiliados.

Autonomía, como facultad de darnos esas normas, de debatir y decidir, en convergencia o divergencia, pero sin sometimiento a presiones externas o internas. Eso sí, teniendo claro que Autonomía no es sinónimo de anarquía ni la justificación que da cobertura a posibles aventuras soberanistas y/o autárquicas, bien sean corporativas, federalistas y/o unionales, que lo único que conducen es al aislamiento y a la destrucción, por la vía del empujamiento.

Pero, lejos de cualquier inclinación al aislamiento, la Autonomía Sindical afirma el papel irrenunciable del Sindicato y de sus afiliados y afiliadas, cuadros y estructuras al trabajo en común, en defensa de una sociedad basada en el Trabajo, la Paz, la Justicia Social y de la transformación y progreso en los Servicios Públicos.

En ese sentido queremos mejorar y afianzar nuestra representatividad, desarrollar y consolidar nuestra estructura interna mediante el desarrollo sectorial y federativo en nuestra Comunidad, fortalecer nuestros recursos especialmente mediante el desarrollo afiliativo, potenciar nuestros servicios sindicales para que lleguen mejor y en mayor número a todos los empleadas y empleados Públicos, y sobre todo dignificar el concepto, características y cualidades de los empleadas y empleados Públicos como gestores directos y coparticipes de unos Servicios Públicos de calidad, y correlativamente de una Sociedad mejor, más justa y con más calidad de vida.

Hemos de crecer en representación y así poder fortalecer nuestras posiciones en la Negociación Colectiva. Para ello hemos de estar presentes en la mayoría de los órganos de representación de

los trabajadores y trabajadoras, laborales, del funcionariado, estatutarias y estatutario, como única manera de garantizar el incremento de nuestra Representación Sindical.

3.- ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: POTENCIAR INICIATIVAS, PARTICIPACION Y PRESENCIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La FEP de la USO en Extremadura se plantea en esta nueva andadura mejorar la visión que trabajadores y trabajadoras y ciudadanía en general tienen de los Sindicatos y en especial del nuestro, y combatir directamente la pasividad y desengaño generalizado de las empleadas y empleados Públicos.

Las empleadas y empleados Públicos ya no creemos en las gestoras y gestores Políticos, ni en nuestras superiores y superiores jerárquicos, ni en nosotras y nosotros mismos, ni en sus representantes sindicales a los cuales culpamos en cierta medida de no tener mejoras salariales, ni promociones, ni carrera profesional. Por no citar las tramas de corrupción de ciertas Organizaciones Sindicales en formación, ERE,s. etc.

Es nuestra obligación y propósito cambiar el estado de las cosas, empezando por creernos nosotros y nosotras mismas que las Organizaciones Sindicales, y en especial la nuestra, seguimos siendo más necesarias que nunca y que somos el último dique de contención que le queda por derrumbar al neoliberalismo especulador para implantar indefinidamente el Capitalismo más salvaje que pretenden. Después, tenemos que conseguir que las empleadas y empleados Públicos vuelvan a creer en las personas que son representantes sindicales, para conseguir con trabajo una mejor acción sindical y negociación colectiva. Tenemos que conseguir que las empleada y empleados Públicos vuelvan a creer en la USO

Y esto solo lo conseguiremos a través de la: Acción Sindical y Negociación Colectiva, apoyando el papel de las personas que son nuestros Representantes Sindicales, como protagonistas del sindicalismo de clase, autónomo e independiente, que representa la U.S.O., en los centros de trabajo.

3.1.- ACCIÓN SINDICAL.

Acción Sindical que hemos de seguir impulsando y activando en todos los centros de trabajo como única forma de mantener e incrementar los excelentes resultados electorales que hemos logrado. Pero intensificándola en algunos ámbitos concretos al objeto de obtener mejores resultados.

La información hemos de mejorarla y crear una autentica red de distribución para dirigirnos a todas las personas trabajadoras, y acercar el Sindicato a los Centros de Trabajo y revitalizar nuestra presencia sindical.

La Acción Sindical, la información, no solo se hace por la vía del fax, del correo electrónico o de las páginas WEB. Son herramientas fundamentales para llegar a todas partes, y por las que desde esta Federación seguiremos apostando firmemente, pero no son únicas ni excluyentes. La empleada y empleado Público quiere vernos, oírnos, quiere hablarnos de sus problemas, y nosotros y nosotras hemos de interrelacionarnos con nuestras compañeras y compañeros y transmitirles nuestra Independencia Sindical, y hacernos cómplices todos en la búsqueda de soluciones. La presencia

física las personas que son responsable sindical en los centros de trabajo juega un papel clave en la Acción Sindical, dignificando y poniendo en valor su trabajo.

Desde la FEP-USO de Extremadura potenciaremos la creación de perfiles de Facebook, Twiter e Instagram por parte de las Secciones Sindicales de nuestra Federación, como una activa vía para transmitir información, evitando de esta forma el bloqueo mediático de los canales tradicionales de comunicación. Entendemos necesario la creación de una Web propia de la FEP-USO-EXTREMADURA con un lugar de entrada restringida a las delegadas y a los delegados en el que éstos tengan acceso a todas las iniciativas presentadas en todas las Administraciones por parte de las Secciones Sindicales de USO, como forma de unificar y coordinar éstas, además de permitir esta herramienta economizar trabajo y medios a nuestras Secciones Sindicales.

Hemos de poner todo nuestro empeño en planificar debidamente nuestra Acción Sindical en todas sus vertientes, desarrollándola organizativamente de forma piramidal, pero con unos claros cauces bidireccionales, de forma que las ideas fluyan en ambos sentidos -de arriba hacia abajo y a la inversa- y una vez suficientemente debatidas, seamos capaces de darle forma, y aquí sí, de arriba abajo, hacerlas llegar a todas las partes interesadas en su conocimiento.

El desarrollo Federal en nuestra Comunidad Autónoma tiene que ser clave en la trasmisión de propuestas e ideas en nuestro ámbito territorial, a través de los sectores y organizaciones profesionales constituidas, o directamente donde todavía no estén estas organizaciones suficientemente desarrolladas.

Acción Sindical y Organización se entrelazan en un trabajo diario, constante y continuado que, cómo no, requiere el compromiso de todas las partes implicadas, especialmente en lo que respecta a estructuras, cuadros y dirigentes, sin olvidar a Delegados y Delegadas de Personal, Delegadas y Delegados sindicales, y cualquier otro afiliado y aafliada que disponga de recursos sindicales, o sin disponer de ellos, quiera aportar su grano de arena a este fin desde la MILITANCIA.

Apostamos por una Acción Sindical permanente, optimizando nuestros recursos en su desarrollo, para así incrementar nuestra representatividad y afiliación.

3.2.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Nos referimos aquí a la Negociación Colectiva en un sentido amplio del concepto, que va más allá de la mera negociación de condiciones laborales propiamente dichas. Nos referimos al conjunto de interrelaciones en el que se desarrolla nuestra actividad sindical y nuestra vida laboral.

La Negociación Colectiva en nuestro país está quedando en un mero título, cada vez más inútil debido al vacío y a la parálisis en el que está sumida, provocando la pérdida de derechos de las trabajadoras y trabajadores públicos que tantos años ha costado conseguir.

Debemos esforzarnos para poder estar en todos los ámbitos de negociación. Sin dejar de consolidar y dar cobertura a aquellos en los que tenemos la representación necesaria para estar en las Mesas de Negociación.

Hemos de dotarnos de plataformas reivindicativas básicas de todos los Sectores y Administraciones, y difundirlas entre Cuadros, Delegados y delegadas, Militantes, Afiliadas y afiliados y por los trabajadores y trabajadoras, en general, a los que va destinada.

-3.2.1.- Negociación Colectiva para unos Servicios Públicos de calidad.

Nos encontramos en la obligación de transmitir un mensaje a la sociedad, dirigido a diferentes foros y colectivos, en la que dejemos claros los siguientes conceptos:

La FEP-USO-EXTREMADURA se compromete a defender unos Servicios Públicos de calidad y se opone frontalmente a la privatización de los mismos.

La FEP-USO-EXTREMADURA se compromete a defender la figura de la trabajadora y trabajador de los Servicios Públicos, como garantía de independencia en el desempeño de las responsabilidades que tienen atribuida.

La FEP-USO-EXTREMADURA seguirá denunciando con todos los medios a su alcance la situación de los Empleadas y Empleados Públicos, que se enfrentan a:

- 1.- Bajos salarios
- 2.- Carencia de Cláusula de Revisión Salarial.
- 3.- Congelación y Recortes salariales.
- 4.- Pérdidas de derechos y prestaciones sociales.
- 5.- Alta temporalidad laboral.
- 6.- Acoso Laboral.
- 7.- Agresiones y amenazas continuas en el ejercicio de su actividad.
- 8.- Ausencia de promoción profesional real.
- 9.- Envejecimiento de las plantillas y la congelación de la reposición de efectivos.
- 10.- Falta de carrera profesional.

-3.2.2.- Negociación Colectiva y relación con otras Organizaciones Sindicales.

La USO ofrece nuestra Autonomía Sindical a diversos sindicatos independientes que comparten con nosotros y nosotras, además de esta premisa, otros muchos puntos en común. Sindicatos - algunos de los cuales, con amplia representación en las Administraciones Públicas- se han integrado en nuestro proyecto de sindicalismo independiente, autónomo y plural.

Es intención de la FEP el seguir profundizando durante este nuevo periodo, en esta vía de negociación que, aunque como decimos, no está exenta de dificultades, hasta la fecha nos ha dado, y con seguridad nos va a seguir dando, mayor representación y fuerza para la defensa de los intereses de las Empleadas y Empleados Públicos. En este sentido nos comprometemos a seguir buscando puntos comunes con otras Organizaciones Sindicales que coincidan con nuestro Proyecto Sindical y que compartan los mismos valores que la USO, como son: la independencia pluralidad y autonomía.

-3.2.3.- Negociación Colectiva en las Mesas y Foros concretos.

Se trata sólo de una mera enumeración, por supuesto abierta, de aquellos temas que con mayor intensidad nos vienen preocupando históricamente a los trabajadores y trabajadoras que prestamos nuestro servicio en las distintas Administraciones y Servicios Públicos, y que deben de orientar la Negociación Colectiva, sin perjuicio de su adaptación y priorización según las propuestas y necesidades de cada Administración y/o Sector en su ámbito concreto de negociación:

- ✓ Inclusión, mediante Ley, de un sistema de revisión salarial anual, por valor del diferencial de IPC resultante al final del año anterior, que se abonará en el primer trimestre del año siguiente.
- ✓ Homologación salarial real, al alza, de las retribuciones de las empleadas y empleados Públicos de las diversas Administraciones.
- ✓ Igualdad retributiva en los **trienios** para todos las Empleadas y Empleados Públicos, para la que se debería de tomar como base el importe actual de la del Grupo A1.
- ✓ Igualdad en las cuantías a percibir por **dietas y suplidos** para todos las empleadas y empleados Públicos.
- ✓ Estabilidad y consolidación del empleo existente en la actualidad, según ámbitos y sectores.
- ✓ Creación de Bolsas de Trabajo, que permitan el mantenimiento de una gestión eficaz, de cara al ciudadano, así como una mayor transparencia.
- ✓ Promoción interna, basada en esfuerzos profesionales, en el historial profesional, en la carrera, y en la formación -y cualificación- adquiridas; con convocatorias ágiles, abiertas y permanentes, que no se conviertan en una nueva oposición, que no afecten a las plazas en
- ✓ Promoción internas en el puesto de trabajo para pasar del subgrupo C2 al C1 y del subgrupo C1 al grupo B.
- ✓ Un sistema no discriminatorio de acceso y traslados, permanente y abierto, entre las distintas Administraciones Públicas -Central, Autonómica y Local- que haga realidad el derecho a la libre residencia, y deje de ser una traba para la agrupación familiar y la conciliación familiar de los Empleados Públicos, sin que esto afecte a la plazas y puesto en fraude de ley, hasta que la justicia de una solución a este problema.
- ✓ Sustitución de las Comisiones de Servicio, generalizadas y no regladas, y la Libre Designación por verdaderas Convocatorias Generales de Concursos de Méritos, y no de idoneidad, donde las plazas, y los méritos que puntúan su acceso a las mismas, estén perfiladas con nombres y apellidos.
- ✓ Flexibilidad Horaria recogida en los Calendarios Laborales de todas las Administraciones y Centros de Trabajo, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar.
- ✓ Fomentar el Teletrabajo de forma permanente o temporal en aquellos puestos que por su naturaleza sea posible, o porque las necesidades específica y justificada de las empleadas o empleados públicas lo demande.
- ✓ Reconocimiento generalizado de 10 días de asuntos propios.

- ✓ Eliminación de los Planes de Pensiones, incorporando su importe a las retribuciones básicas, con el fin de recuperar las pérdidas de poder adquisitivo, exigiendo a sus gestores la devolución de las cantidades, a nuestro juicio, indebidamente percibidas.
- ✓ Desarrollo armónico en todas las Administraciones Públicas del Estatuto Básico del Empleado Público, que garantice igualdad entre todas las Administraciones Públicas, evitando cualquier tipo de discriminación en derechos económicos, salariales y profesionales, entre las Empleadas y Empleados Públicos de una Administración y otra.
- ✓ Recuperación de todos los derechos perdidos en los últimos años.
- ✓ Supresión del Convenio Único A.G.E.
- ✓ Implantación de una evaluación del desempeño, que sea herramienta objetiva y justa a la hora de asignar las productividades.
- ✓ Implantación de todos los niveles de la Carrera Profesional.
- ✓ Proceso de Estabilización real del empleo temporal centrados en las personas que ocupan esos plazas en fraude de Ley.

-3.2.4.- Negociación Colectiva: Marco Legal y Formal en la negociación.

- 3.2.4.1- Marco Legal.

Resulta difícil en estos momentos establecer cuál va a ser, el marco legal en que se va a desarrollar durante los próximos años la negociación colectiva. Aún más teniendo en cuenta la propia inestabilidad política que vivimos.

Lo que sí parece evidente es que en las políticas sociales y económicas con las que nos vamos a encontrar van a primar los recortes y los criterios de eficacia en la gestión del gasto en beneficio de una gestión privada, que se publicita como mucho más eficaz y austera.

En este contexto resulta difícil hablar de marcos legales, cuando a lo que nos tiene acostumbrada la Administración es a incumplir las Leyes y Acuerdos que firma, a los pocos días de haberlos firmado. Incluso las Resoluciones Judiciales que imponen su cumplimiento son ignoradas, sin que por las organizaciones sindicales sumisas, y que en teoría representan a la mayoría de la clase trabajadora, se sepa dar una respuesta contundente.

Situación que aboca a las Empleadas y Empleados Públicos a la apatía y pesimismo generalizado. Desencanto que se plasma a la hora de participar, no solo en las elecciones sindicales, sino en las medidas de respuesta que desde las organizaciones sindicales se proponen, en las que nos encontramos con bajos porcentajes de participación.

La Empleada y Empleado Público se siente solo ante una sociedad que le desprecia, y ante algunos sindicatos que no le defienden, pues están en otra cosa, tomando decisiones que van incluso en contra de sus intereses como Empleados Públicos.

Las superestructuras sindicales, asociadas a determinados partidos políticos, dejan en la estacada a las personas que representan. Se pierde el concepto de participación y de valoración de la actividad sindical. A esta finalidad, a fomentar el desánimo de los trabajadores y trabajadoras sobre la representación sindical y a la defensa de los temas claves sobre sus condiciones laborales, se han aplicado con determinación los agentes sociales oficialistas.

Es aquí donde nuestro trabajo se hace hoy más necesario que nunca, no solo en la defensa de un marco normativo de Negociación que respete la Legalidad democrática, sino que mantenga los principios de proporcionalidad, así como unas mínimas condiciones de igualdad y no discriminación a la hora de asignar la representatividad y los medios, que nos van a permitir desarrollar nuestra actividad sindical y por ende la negociación colectiva, como eje fundamental de nuestro trabajo.

-3.2.4.2.- Marco Formal.

Dar cobertura así como la participación activa en todas las Mesas y Foros de Negociación de las Administraciones Autonómica y Local, en las que tenemos representación, es objetivo prioritario de esta Federación.

La formación y preparación de los equipos que tendrán que ser multidisciplinarios ante la necesidad de tener que participar en Mesas y Foros de ámbitos muy distintos, es otra de las prioridades que tenemos que afrontar.

Cuadros sindicales que no sólo hay que preparar, sino que también hay que organizar y coordinar. Las Mesas y Foros de negociación son ante todo un lugar de trabajo al que vamos a desarrollar nuestra actividad sindical en base a una metodología y acuerdos previos.

Trabajo que hay que preparar antes, durante, y después de las Reunión y/o Negociación.

1. Preparar antes, durante, y después de la Reunión y/o Negociación nuestra posición y dando primero la información del objeto y alcance de las convocatorias y de lo que se pretende negociar en las mismas.
2. Impulsando el debate previo entre las Empleadas y Empleados Públicos, en especial, entre nuestra afiliación, que debe verse discriminada positivamente en la negociación. Informando en todo momento al colectivo de los resultados y conclusiones de ese debate. No olvidemos que el afiliado y la afiliada es quien sostiene, principalmente, la independencia económica del sindicato y por tanto, su autonomía en la acción y negociación, por lo que debe ser el objeto y sujeto primordial de la negociación colectiva en todas sus fases, pero especialmente, en el debate previo.
3. Defendiendo en la negociación nuestras posiciones.
4. Y finalmente dando información de las cuestiones y temas acordados o dejados de acordar y hacer un seguimiento a los efectos de comprobar su cumplimiento y grado de eficacia.

En caso contrario, la reunión no servirá -desde el punto de vista de nuestra Acción Sindical- para nada, y nuestra actividad pasara desapercibida, o será capitalizada por terceros, con el coste que ello conlleva.

Desde esta Federación nos comprometemos a que la Negociación Colectiva siga siendo real por parte de los sindicalistas de USO y se realice bajo los parámetros antes referidos como garantía de que la confianza y representatividad que nos han otorgado las Empleadas y Empleados Públicos no va a ser malgastada.

4.- NEGOCIACION COLECTIVA REIVINDICATIVA.-

4.1. REIVINDICACIONES SALARIALES.

-4.1.1. Incrementos Salariales.

Desde la FEP de la USO en Extremadura vamos a seguir defendiendo las subidas salariales para las Empleadas y Empleados Públicos, que como decimos, no somos los causantes de la crisis, y por lo tanto no tenemos que ser los pagadores de la misma.

Dicha subida salarial inicial se desglosa, como es habitual, en dos conceptos:

- Incremento retributivo anual propiamente dicho: calculado en base al IPC previsto, actualizado en su caso, con el abono de la diferencia entre el IPC previsto y el real, durante el mes de enero/febrero del ejercicio siguiente.
- Recuperación anual de la pérdida de poder adquisitivo: entre los pilares irrenunciables de nuestra tabla reivindicativa, se encuentra la recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos 20 años, y que calculamos en torno a 30 puntos a cuya recuperación no pensamos renunciar.

-4.1.2. Cláusula de Revisión Salarial.

Las Empleadas y Empleados Públicos somos los únicos trabajadores y trabajadoras a los que se les niega sistemáticamente el reconocimiento de una Cláusula de Revisión Salarial. Somos rehenes de las políticas económicas del Gobierno de turno. Cuando hay bonanza económica nuestros salarios nunca suben por encima del IPC previsto, pero cuando llega la crisis, somos los primeros que pagamos las consecuencias.

Desde la FEP de la USO vamos a seguir exigiendo un sistema de revisión salarial en la nómina de enero/febrero de cada ejercicio por valor del diferencial de IPC previsto y el resultante al final del año anterior.

-4.1.3.- Homologación Retributiva.

No parece lógico que los empleadas y empleados públicos, estén discriminados en sus retribuciones por razón de la Administración de pertenencia.

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

-4.1.4. Pagas Extraordinarias.

Exigimos que cada una de las pagas extraordinarias de las Empleadas y Empleados Públicos sean de la misma cuantía que una retribución mensual completa, entendiendo como tal, todos los conceptos incluidos en la misma.

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

-4.1.5. Trienios.

Entendemos que los años prestados en las Administraciones son iguales para todos y todas y, por tanto, deben tener el mismo valor, indistintamente de la categoría y/o grupo que se ostente. Ya existen multitud de diferencias salariales como para agrandar, aún más, la brecha. Consideramos que no debe haber una antigüedad más valiosa, sino un mismo valor, aunque las funciones sean diferentes: la empresa es la misma y el tiempo dedicado a ella también.

Por ello vamos a seguir exigiendo trienios iguales para todos las Empleadas y Empleados Públicos con independencia del Cuerpo y/o Grupo de pertenencia, sirviendo de referencia para su cálculo el importe actual del Grupo A1.

-4.1.6. Dietas.

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

La pertenencia a un Cuerpo y/o Grupo distinto no debe de dar derecho a comer más o mejor, o a viajar más cómodamente, o a dormir más confortablemente.

En este sentido, los cargos de designación política no deberían de tener un trato mejor que un Empleado Público.

Exigimos que se establezca la misma indemnización para todos los Empleados Públicos, incluidos los altos cargos y liberadas y liberados políticos, partiendo de la asignada para el actual Grupo A1.

-4.1.8. Retribuciones variables y productividades.

La USO rechaza por principio, cualquier fórmula retributiva de esta naturaleza, basada en criterios subjetivos, y que normalmente siempre benefician a una parte muy concreta del colectivo.

Las últimas experiencias nos han enseñado que se está convirtiendo en un arma de división y distracción de los verdaderos problemas retributivos de los Empleadas y Empleados Públicos.

La productividades variable y productividad su asignación se tiene que hacer a través de una herramienta de evaluación del desempeño, que sea objetiva y trasparente, que acabe la utilización arbitraria por parte de la Administración de las productividades.

Respecto del concepto de Productividad, la realidad nos demuestra que la aplicación de dicho concepto, bajo determinados parámetros, pudiera ser beneficiosa desde el punto de vista retributivo para las Empleadas y Empleados Públicos. Lo cual nos obliga a ser cautos en cuanto a su rechazo y/o aceptación, dejando claro que la aceptación de cualquier fórmula de Productividad, tendría que pasar por previa negociación, estar reglada antes de a su implantación, ser publica en cuanto a su contenido y parámetros de consecución para el periodo a que hace referencia, alcanzable sobre criterios lógicos de esfuerzo y carga de trabajo, determinada en función de criterios objetivos, medibles y cuantificables, y publica en su cuantía y asignación.

En la Administración de Justicia este concepto es prácticamente inexistente. Es hora de que nuestros Empleados/as Públicos judiciales puedan ver desarrolladas sus retribuciones en este capítulo.

Aplicación de la Carrera Profesional a todos las Empleadas y Empleados Públicos.

4.2. REIVINDICACIONES EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS.

-4.2.1.- Medidas sobre la Oferta de Empleo Público.

Vivimos con preocupación la evolución negativa del empleo en el Sector Público, así como el papel de las Administraciones Públicas como primeros empleadores en nuestro país. La crisis económica está justificando las políticas consistentes en amortizaciones de puestos de trabajo y paulatina degradación del empleo público, bajo el argumento de que sobramos Empleadas y Empleados Públicos, en un mercadeo donde se mezclan Funcionarios y Funcionarias de Carrera, Personal Laboral de la Administración Publica, Cargos políticos de Libre Designación, Asesores y Asesoras, y sobre todo personal contratado por Empresas Públicas. A estos efectos proponemos las siguientes medidas:

- Mantenimiento y creación de empleo en el conjunto de las Administraciones Públicas, con un severo control en la forma de contratación, evitar los nombramientos y contratos temporales.
- No al trabajo precario, ni al abuso del trabajo interino y eventual en las Administraciones Públicas, salvo en los supuestos legal y estrictamente necesarios.
- Desarrollo de los procesos de provisión y concursos necesarios para dar estabilidad y consolidar al personal interino y eventual existente en la actualidad, unos de los pilares de nuestra acción sindical en estos cuatro años.
- Creación de Bolsas de Trabajo, que permita el mantenimiento de una gestión eficaz, de cara a la ciudadanía. Control del funcionamiento transparente, y con respeto a los principios constitucionales, de las Bolsas ya existentes.
- Promoción interna real, que no nuevas oposiciones, basada en la formación y la capacitación profesional, teniendo en cuenta por un lado todo el historial profesional del Empleada y Empleado, y por otro la cualificación para el desempeño del puesto al que se promociona.

- Un sistema no discriminatorio de acceso y de concursos de traslados abierto y permanente entre las distintas Administraciones Públicas, que permitiera por un lado el desarrollo profesional del Empleado/a Público hacia los puestos de trabajo que más pudieran atraerle, y por otro una autentica conciliación familiar, al permitir la movilidad del Empleado y Empleado/a Público en función de sus necesidades familiares.
- Sustitución de las Comisiones de Servicio generalizadas y no regladas por Convocatorias Generales periódicas.
- Una carrera administrativa que desbloquee la actual falta de expectativas de todos los empleados/as públicos, estructurada como un Grado Universitario mediante un sistema de “créditos”, y homologada por la Universidad Pública, en la que se valorara también la experiencia y formación acumulada.
- Reposición de los efectivos amortizados por razón de jubilación, excedencia, fallecimiento u otra causa.
- Campaña de denuncia de los contratos en fraude de ley ante los organismos competentes, para intentar conseguir su erradicación en la Administración Pública.
- Campaña contra las externalizaciones y privatizaciones de servicios.
- Plataforma reivindicativa y Plan de Acción ante los desmanes anunciados al hilo de la implantación de la Nueva Ofical Judicial en todos estos aspectos, frente a los proyectos anunciados por el Gobierno Central y el Autonómico.
- Eliminación progresiva de la jornada partida, facilitando la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

-4.2.2.- Otras propuestas en materias de personal.

1. Negociación de Calendarios Laborales que tiendan a homogeneizar las condiciones de trabajo en materia de jornada y horario, haciendo especial hincapié en el establecimiento de una Jornada Laboral máxima de 35 horas semanales, sin mermar económicamente el salario de las Empleadas y Empleados Públicos, que en la actualidad tuvieran establecida otra superior.
2. 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/o familiar.
3. Desarrollo y aplicación inmediata del Plan Concilia en todas las Administraciones Públicas, elaborando un catálogo de criterios homogéneos, que contemplen el mayor número posible de situaciones, de forma que su aplicación efectiva no quede al arbitrio de los diferentes Gestores Administrativos, que han convertido la conciliación en la excepción.
4. Negociación de bases y criterios estables en los Concursos de Provisión de puestos de trabajo, terminando con los criterios de idoneidad con lo que en buena medida se adjudican los puestos de trabajo previamente, con nombre y apellidos.
5. Negativa a la privatización y externalización de los Servicios Públicos, y de aquellas actividades prestadas, hasta la fecha, de manera habitual por los Empleados Públicos.

6. Igualdad en el acceso a la jubilación anticipada de los diversos colectivos en que se integran actualmente las Empleadas y Empleados Públicos. Desarrollo de la jubilación parcial. Posibilidad de jubilarse a los 60 años con 30 años de servicio con el 100% de la base reguladora
7. Supresión de la Movilidad Geográfica y Funcional de manera discrecional, sustituida por concursos y traslados.
8. Abono, o en su caso, exención legal, de las cuotas de Colegiación obligatoria para aquellos colectivos que lo requieran para su trabajo en la Administración y se le exija como requisito imprescindible para su ingreso en la misma.
9. Creación por Ley de una Cláusula de Subrogación a favor de las Empleadas y Empleados Públicos que pertenezcan con carácter fijo a la plantilla del Personal Laboral de alguna Administración Pública, en previsión de que procesos privatizadores puedan modificar esta situación, para garantizar su derecho a optar entre permanecer en la Administración Pública y/o pasar a depender de la nueva empresa privada.
10. Vuelta al sistema de Convenios Colectivos por Organismos dentro de la A.G.E.

4.4.- REIVINDICACIONES EN EL AMBITO DEL SECTOR SANITARIO.

-4.4.1.- Sanidad: Servicio Público Prioritario.

El Sector Sanitario es uno de los Servicios Públicos esenciales para el mantenimiento del Estado del Bienestar. A pesar de ello es uno de los Servicios Públicos que más se están viendo afectados por la crisis económica y por los recortes que nuestros gestores políticos están dando como toda respuesta a la misma.

Además de los recortes generalizados sobre sus retribuciones, el personal sanitario sufre en primera línea los efectos perversos de los recortes en inversión y de las disminuciones sobre sus plantillas ante la falta de reposición de efectivos y por la congelación de la oferta de empleo público. El Sector Sanitario es un Servicio Público que exige una respuesta rápida y directa hacia la ciudadanía, con una altísima carga de responsabilidad, en la que está en juego algo tan importante como la salud y la vida misma.

-4.4.2.- Análisis de situación.

El análisis de la realidad de este sector nos arroja un panorama plagado de carencias. Dándose la situación de dejar de contratar interinos, con el fin de poner la gestión de los Hospitales Públicos en manos de empresas privadas.

Existe un incumplimiento sistemático de las recomendaciones hechas en este sentido por la OMS, o por la UNESCO.

En Europa, la media es de casi 850 enfermeras y enfermeros por cada 100.000 habitantes, en España es 500.

Estamos muy lejos de la media europea pero se sigue insistiendo en recortar servicios sanitarios o que son muy caros. Y si nuestra Sanidad Publica está en la ruina ¿Por qué las empresas privadas quieren gestionarla?

La FEP-USO de Extremadura no acepta que con fondos públicos se favorezcan intereses privados. El ahorro económico que se nos impone en la Sanidad lo pagamos la ciudadanía con menos y peores servicios, eliminación de pruebas médicas, peor o nula asistencia en los medios rurales... Y los trabajadores y las trabajadoras constatan que se les aplican turnos más prolongados, menores salarios, contratos precarios. En definitiva peores condiciones de trabajo.

No pretendemos hacer aquí un análisis exhaustivo de todas sus necesidades, pero sí de aquellas que tienen una relación directa con los trabajadoras y trabajadores que prestan su servicio en el mismo, y sobre lo que desde la FEP de la USO estamos dispuestos a trabajar en ello en los próximos años.

- Retribuciones bajas para el nivel de responsabilidad de la actividad desarrollada, especialmente en las categorías inferiores. No se trabaja con papeles, sino con la vida humana.
- Un alto nivel de temporalidad, en torno al 30%, con un uso excesivo, de formas de contratación eventuales –contratos de “refuerzo”, guardias, “acumulación de tareas”-. Lo que origina mucha incertidumbre en un colectivo que debería de ser estable.
- Todo lo anterior pone de manifiesto una escasez de recursos humanos en todas las categorías en general.
- Carrera profesional sin desarrollar y que no satisface al colectivo, ni cubre las necesidades de la ciudadanía. Mucha rigidez para reconocer nuevas áreas profesionales dentro del sector - informáticos, sociólogos, psicólogos- así como para remunerarlos adecuadamente, lo que también afecta directamente a la calidad del servicio que se presta a los ciudadanos/as.
- Exceso de carga de trabajo, con jornadas muy largas. Lo que origina el progresivo aumento de la desmotivación y del síndrome “estar quemado” (*burn out*).
- Dificultad añadida para la conciliación de la vida laboral y familiar, motivada especialmente por la rigidez en los horarios, el trabajo a turnos, guardias, etc. Situación agravada por las restricciones presupuestarias, que impiden suplir adecuadamente a los trabajadores/as en situaciones de vacaciones, permisos, bajas por enfermedad, y situaciones análogas.
- Práctica inexistencia de posibilidades de adaptación de los puestos de trabajo por pérdida de capacidad sobrevenida, que agravará la situación de muchos trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la ampliación de la vida laboral.

-4.4.3.- Sanidad Pública.

Aunque muchas de las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario son compartidas por el resto de trabajadoras y trabajadores del Sector Público en general, desde la FEP de la USO consideramos que, dada la importancia cuantitativa y cualitativa de este sector, es necesaria una reseña propia de sus reivindicaciones en esta Resolución General, y que son las siguientes:

- ✓ Convocatoria real de **la Oferta de Empleo Público todos los años**, con todas las vacantes existentes, y no solo una parte de las mismas.

- ✓ Jornada Laboral de **35 horas semanales**, sin excederse en los turnos.
- ✓ Ampliación de plantillas actuales adecuadas a las necesidades reales.
- ✓ **Eliminación de contratos precarios.**
- ✓ Reconocimiento de las nuevas **Áreas Profesionales** en la Sanidad y convocatoria de oposiciones para ellas.
- ✓ Adaptación a la normativa de Cualificaciones Profesionales Europeas.
- ✓ Inclusión de un sistema de revisión salarial anual, por valor del diferencial del IPC resultante al final del año anterior, y abono en el mes de Enero siguiente.
- ✓ Homologación real de las retribuciones.
- ✓ Equiparación salarial al alza de los diferentes colectivos –funcionarios/as, estatutarios/as, no estatutarios/as y laborales- cumpliendo la máxima de “a igual trabajo, igual salario”.
- ✓ Pagas extraordinarias iguales a salario real.
- ✓ Sustitución de todas las vacantes en los supuestos de bajas médicas y libranzas.
- ✓ Acceso a los derechos inherentes a la Conciliación de la Vida **Familiar y Laboral** con plantillas racionales y eficientes.
- ✓ Revisión retributiva al alza del trabajo realizado en guardias, noches y festivos.
- ✓ Concurso abierto de Traslados y Movilidad Interna y **Externa** de todas las plazas vacantes existentes.
- ✓ Regulación de los Cargos de Libre **Designación con participación sindical.**
- ✓ Adaptación del número de pacientes/personal/día a la media recomendada por la Organización Mundial de la Salud.
- ✓ Dotación de **los medios técnicos y** materiales necesarios que permitan la realización de un trabajo de calidad.
- ✓ Eliminación de la temporalidad en el empleo que actualmente está cubriendo el déficit estructural de las plantillas.
- ✓ Inclusión en los equipos de Trabajo de la Atención Primaria de todo el personal que atiende a los pacientes.
- ✓ Incremento inmediato de todas aquellas plantillas infradotadas.
- ✓ Aplicación de la Directiva sobre Jornada Máxima.
- ✓ **Profundización en la aplicación y mejora de la Prevención de Riesgos Laborales** en el medio Sanitario.
- ✓ Vigilancia de la **Salud**, con reconocimientos médicos integrales anuales.
- ✓ Restricción voluntaria de guardias y noches a partir de los 55 años.
- ✓ Jubilación **voluntaria y anticipada** con el 100% de las retribuciones.
- ✓ Acceso de todos los trabajadores/as a la formación continuada en horario laboral.
- ✓ Reconocimiento de una verdadera **Carrera Profesional para todas las Categorías**, facilitando la formación necesaria para acceder a los distintos grados y niveles de las mismas.
- ✓ Acabar con la privatización de servicios y con el desarrollo de cualquier otra fórmula de privatización.

- ✓ Acabar con el clima de violencia y agresión que padecen los trabajadores/as del Sector por procurar el mejor ejercicio profesional.

Desde la FEP de la USO nos declaramos comprometidos a trabajar por el mantenimiento y mejora de nuestro Sistema de Salud, bajo la premisas de Universalidad, Solidaridad y Calidad, reclamando para ello los medios necesarios, tanto humanos como presupuestarios, que posibiliten a los profesionales encargados de su gestión, realizar su trabajo con la mayor motivación y eficiencia, de cara a dar la mejor atención posible a la ciudadanía.

-4.4.4.- Sanidad Privada y Concertada.

Consideramos que tanto la problemática como muchas de las propuestas y reivindicaciones referidas anteriormente para la Sanidad Pública son aplicables también al Sector Privado de la Sanidad, lo cierto es que, con carácter general este Sector realiza su actividad en unas condiciones de trabajo peores, por lo que además de las anteriores, específicamente, desde la FEP de la USO defendemos para este colectivo de trabajadores:

- ✓ Una Jornada de **Trabajo de 35 horas semanales**, o su equivalente en cómputo anual.
- ✓ Que se establezca un sistema de permisos y licencias equiparable al del personal de la Sanidad Pública.
- ✓ Equiparación salarial con la Sanidad Pública.
- ✓ Aumento y dimensionamiento adecuado de las plantillas que permita disminuir las actuales cargas de trabajo de este Sector, superior al existente en la Sanidad Pública, y que supone una disminución en la calidad del servicio.
- ✓ Participación de los Comités de Empresa en la negociación y regulación de las condiciones de trabajo y en el control de los sistemas retributivos.
- ✓ Establecimiento de sistemas y protocolos en el control de Clínicas, Centros Privados y Mutuas a desarrollar por los servicios competentes de nuestra Comunidad Autónoma.
- ✓ Mantenimiento de una política activa de control y prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral de los trabajadores que prestan sus servicios en este tipo de Centros.
- ✓ Sistema de gestión en materia de personal transparente y participativa, que termine con la dedocracia y subjetividad propia de la empresa privada, que dificultan la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.

4.5.- ADMINISTRACION AUTONOMICA Y LOCAL.

-4.5.1.- Administración Autonómica.

El panorama para la Función Pública en nuestra Comunidad Autónoma sigue la misma línea general: recortes salariales, recortes de plantillas, disminución de servicios públicos, externalización de servicios, privatizaciones, incumplimiento de acuerdos, etc.

Dentro de los recortes directos, hay dos grupos diferenciados que destacan, en especial por el bombo y platillo que se les da, a través de los diversos medios de comunicación:

- Los que afectan a las reducciones directas sobre las retribuciones y plantillas en la Función Pública Autonómica, entendiendo como tal, tanto al personal Funcionario, como al Estatutario, como del no Estatutario, como al Laboral.
- Las que hacen referencia a la reducción de “liberados” sindicales, subvenciones sindicales, etc.

Y lo más curioso del caso es que ambas tienen una buena acogida en determinados foros y medios de comunicación, que se encargan de vocearlas con alegría y efusión. Caza al Empleada y Empleado Público y al Sindicalista.

Respecto de los recortes salariales y reducciones de plantilla de los trabajadores/as de la Administración Autonómica poco tenemos que decir que no hayamos dicho anteriormente al respecto de a las personas trabajadoras –funcionarias, estatutarias y laborales- de otras Administraciones, dado que su problemática es muy similar tanto respecto de su situación actual, como respecto de su cuadro reivindicativo. En este sentido el compromiso de la FEP-USO para los próximos años es exactamente el mismo, es decir, seguir trabajando en defensa de los intereses profesionales y reivindicaciones de los trabajadores de esta Administración Autonómica, así como en la defensa de los Servicios Públicos cuya gestión tienen encomendada.

Respecto del ataque directo a las Organizaciones Sindicales en general, y a la USO en particular, decir que nuevamente pretenden hacernos responsables a todos los sindicatos -incluida la USO- del derroche existente, buscando en terceros una víctima propiciatoria, para justificar el despilfarro y la falta de criterio en el control del gasto.

- La Reforma de la Función Pública Extremadura, siendo necesaria, por el crecimiento desordenado y heterogéneo, se planteó desde la prepotencia, soberbia e ignorancia de los gestores políticos.
- El grado de movilización y de implicación de los Empleadas y Empleados Públicos sobrepasó y desbordó tanto a los altos cargos de la Junta de Extremadura como a las Organizaciones Sindicales, creándose un movimiento reivindicativo de la nada.

Desde la FEP-USO-Extremadura proponemos las siguientes medidas para sacar a la Función Pública Extremadura del lodazal en el que se encuentra:

1. Mensaje claro, honesto, apartado de posicionamientos políticos de cómo solucionar el conflicto, participando activamente en todos los procesos de debates aportando ideas y respuestas convincentes.
2. Pacto por la profesionalización, racionalización y eficacia de la Función Pública Extremeña.
3. Reducción de altos cargos en nuestra Administración Autonómica.

-4.5.2.- Administración Local.

Si respecto de la Administración Central y la Administración Autonómica el panorama es desolador, el de la Administración Local es, con mucho, el peor.

En el supuesto de la Administración Local estamos hablando, en muchos casos, del futuro de los mismos trabajadores y trabajadoras. De la supervivencia y/o permanencia en sus puestos de trabajo, y consecuentemente del Servicio Público que prestan a sus conciudadanos.

Existen problemas en los pagos mensuales de las nóminas en muchos Ayuntamientos. También se están dando reducciones de personal.

La nueva propuesta de Ley para la Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local pretende realizar nuevos recortes sustanciales.

La FEP-USO-Extremadura no tiene nada en contra de racionalizar los servicios y así poder llegar a más sitios y a más ciudadanos y ciudadanas. Como tampoco nos negamos a recomponer el sistema retributivo de las Empleadas y Empleados Públicos. Dudamos, y con razón, sin embargo, de que el problema de la Administración Local lo constituyan precisamente las retribuciones de su personal: se nos oculta por sistema la información sobre las verdaderas causas que provocaron tan serias dificultades económicas al Ente Local de que se trate, como también las medidas no retributivas de ahorro que éstos programen realizar para salir de la crisis.

Lo que no podemos aceptar son despidos en las Administraciones Locales, ni en sus empresas, siempre que no se hayan generado para beneficiar a los partidos políticos.

Desde la FEP-USO Extremadura estamos a favor de un control serio y exhaustivo de los salarios de los alcaldes y concejales, de los gastos superfluos, a veces suntuarios, sin control, y de la reducción o eliminación de asesores municipales.

Tampoco aceptamos que esta Ley, o cualquier otra, suponga un recorte más en los servicios públicos y el empleo, o su externalización/privatización ya que supondría el desmantelamiento del propio Ayuntamiento por falta de funciones, contenidos y competencias.

Ante esta situación excepcional la FEP USO quiere transmitir la necesidad de priorizar todos los esfuerzos en el mantenimiento de los puestos de trabajo, adecuando nuestras reivindicaciones a la situación real de cada municipio concreto.

Otra cosa distinta, son algunas Empresas Públicas y Fundaciones, sin ningún contenido, ni función específica, que fueron creadas con el único fin de "colocar" a miembros de partidos políticos, familiares y/o amigos, que por desgracia se han multiplicado, como se ha constatado por diversas denuncias públicas. Respecto de las mismas poco que decir, más allá de nuestro empeño en que se depuren responsabilidades contra sus promotores.

4.6.- PLANES DE PENSIONES.

Es conocida la posición de la FEP USO respecto de los Planes de Pensiones que nos han impuesto desde la Administración con la complicidad de diversas organizaciones sindicales y que suponen:

1. Un ataque directo al Sistema Público de Pensiones, pues difícilmente puede hablarse de un sistema complementario, que merma aún más las arcas de la Seguridad Social, al retraer cotizaciones a las mismas.
2. Un detrimento de nuestras retribuciones directas, de las que todos los años se detrae un porcentaje que se aplica a los citados planes, por lo que cada año las Empleadas y Empleados Públicos somos un poco más pobres.
3. Una pérdida acumulada de retribuciones a lo largo de toda nuestra vida laboral, pues las cantidades detraídas como aportación al Plan de Pensiones no conformaran nuestra masa salarial sobre la que se va aplicando los posteriores incrementos.

4. Una pérdida en el importe de los subsidios -Incapacidad Temporal- y prestaciones -Pensiones- de la Seguridad Social que en su caso pudieran correspondernos a lo largo de nuestra vida laboral, pues al disminuir los salarios, se disminuyen directamente las bases reguladoras, que son las que se tienen en cuenta para el cálculo del importe de las mismas.
5. Una imposición.
6. Una forma de financiación encubierta de determinadas organizaciones sindicales a las que se le llena la boca defendiendo “lo público” pero que se apuntan corriendo a los Planes de Pensiones Privados, cuando los mismos llevan aparejado el cobro de jugosos porcentajes como socio gestores de los mismos.

La FEP va a continuar trabajando para revertir las aportaciones de los Planes de Pensiones existentes en la Administración Pública al salario de las Empleadas y Empleados Públicos, y para que en todo caso su suscripción tenga carácter voluntario, sin que la renuncia a la misma suponga una pérdida salarial para los que se decidan por esta opción. Un sindicalismo que se considera de clase no puede apostar por la defensa de los Servicios Públicos y a su vez por lo contrario, es decir por un sistema que sirve para debilitar uno de los pilares básicos del Estado del Bienestar.

4.7.- ACCIÓN SOCIAL.

- La Acción Social no es un complemento salarial que tenga como objetivo el recortar las diferencias salariales existentes entre diferentes Grupos o Categorías Profesionales -para ello existen otras herramientas- sino que por el contrario su objetivo principal es el compensar determinados gastos extraordinarios -hechos causantes incluidos en un catálogo- del Empleado y Empleada Pública, directamente relacionados con él o con su familia, en especial aquellos no cubiertos por los sistemas públicos, o que por su imprevisibilidad, naturaleza o cuantía, ocasionan un quebranto en su economía.
- Abogamos por un catálogo de ayudas lo más amplio posible, recogiendo para ello la experiencia de las diferentes resoluciones y circulares de Acción Social de los diferentes Organismos, que permita que el mayor número posible de Empleadas y Empleados Públicos pueda tener acceso a ellas.
- No podemos olvidar que estamos hablando de la acción social de todas las Empleadas y Empleados Públicos –funcionariado, laborales y estatutarios y Estatutarias- y no de la acción social de un determinado perfil de Empleadas y Empleados Públicos.
- Desde la FEP USO no vamos a apoyar el reparto de la miseria, que sería, al fin y al cabo, a lo que esto podría conducir en manos de algunos Gestores.

Desde la FEP USO, en principio apoyamos, y seguiremos apostando por el respeto a la autonomía en la negociación de los diferentes ámbitos, en la que pueda y seguramente se plasmará su idiosincrasia y peculiaridades, posibilitando que de esta forma las ayudas -cuales, cuanto y como- quede desvinculada de la voluntad real de los trabajadores/as del propio ámbito.

4.8.- FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.

Desde la FEP en Extremadura vamos a seguir apostando en los próximos años por la Formación y por la Salud Laboral, por considerar ambas dos pilares fundamentales para el desarrollo personal y profesional de todas las Empleadas y Empleados Públicos, no solo como trabajadores y trabajadoras, sino también como personas.

-4.8.1.- Formación Continua.

Respecto de la Formación Continua aunamos nuestra posición con la defendida por nuestra Federación Estatal, en sintonía con el sentir de las Empleadas y Empleados Públicos en Extremadura, reivindicando una gestión de dicha Formación independiente de organizaciones sindicales, pero participando activamente en el control de su financiación y de la calidad de su impartición, defendiendo una Formación Continua universal, y no una mera fuente de financiación de determinadas organizaciones sindicales.

No obstante, esta Federación seguirá de frente a aquellos que pretendan sustraer a nuestra organización su derecho a estar presentes y participar en función de lo que nuestra representación nos corresponde, en el actual modelo de gestión.

La Formación debe de llegar a todas las Empleadas y Empleados Públicos, debe de ser retribuida, ofertada con periodicidad, en base a unos criterios de acceso a la misma negociados previamente, públicamente conocidos y no discriminatorios:

- ✓ Llegar a todas las Empleadas y Empleados Públicos: Dando la máxima publicidad y transparencia a las convocatorias, tanto las realizadas por las Organizaciones Sindicales como las realizadas por la Administración.
- ✓ Retribuida: Con cargo total al tiempo de trabajo, o con la correspondiente compensación horaria, a elección del interesado, así como con el abono de las dietas y suplidos que procedan, en los supuestos de que las acciones formativas requieran desplazamientos.
- ✓ Ofertadas con Periodicidad: De forma que se le de contenido al termino de “continua”, estableciendo un mínimo garantizado de 60 horas anuales de formación para todas las Empleadas y Empleados Públicos, así como un número suficiente de convocatorias de las acciones formativas más demandadas, que permitan que todos las Empleadas y Empleados Públicos que así lo deseen puedan tener acceso a las mismas, y que de determinadas acciones formativas no puedan beneficiarse únicamente una parte privilegiada de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Criterios de acceso previamente negociados, públicamente conocidos y no discriminatorios: Para de esta forma acabar con el clientelismo sindical, o la utilización de la formación como retribución en especie, en la que no es raro encontrarse a Empleadas y Empleados Públicos que hacen mucha formación, y otros, a los que nunca se le concede ninguna acción formativa.

Integración de los Cursos de Formación, en una verdadera Carrera Administrativa, con asignación de créditos homologados, que permitan completar ciclos de estudios universitarios.

Vinculación, de una manera estable, de las Acciones Formativas, con los méritos valorables en los concursos, así como en la promoción, en la movilidad voluntaria, y en general, para el desarrollo de la Carrera Profesional de la Empleada y Empleado Público.

Exigencia de una transparencia total en la gestión de los recursos económicos asignados a la Administración, Asociaciones Empresariales y Sindicatos, mientras siga correspondiendo a estos su gestión, mediante instrumentos eficaces en el control de los fines formativos, con sanciones rigurosas, incluida la exclusión de la posibilidad de ser promotores de estos cursos en determinado número de ejercicios.

La FEP-USO-Extremadura seguirá manteniendo un alto nivel de coordinación y comunicación con el Escuela de Administración Pública, como órgano competente en materia formativa dentro del ámbito autonómico, con la Secretaría de Formación de la Federación Estatal y con el resto de organizaciones de la USO, a fin de seguir desarrollando un programa formativo que sepa dar respuesta a las expectativas y necesidades formativas de los empleados/as públicos en Extremadura, incidiendo especialmente en el aumento de acciones formativas del ámbito de la Administración Local, entre otros sectores hoy deficitarios.

-4.8.2.- Salud Laboral.

En los países ricos, las reformas laborales promovidas en las últimas décadas por sucesivos gobiernos han supuesto pérdidas de puestos de trabajo en el sector público, creando una mayor inseguridad laboral y empleo precario, un debilitamiento de la protección e incluso la reaparición de la economía informal y sumergida, el trabajo infantil y nuevas formas de trabajo forzado.

Se ha propagado un nuevo modo de dominación producido por políticas neoliberales, destinadas a crear un estado generalizado y permanente de inseguridad entre los trabajadores y trabajadoras para forzarles a la sumisión y aceptar la explotación.

La reforma laboral, la reforma sanitaria y los duros recortes llevados a cabo contra el sector público, suponen un severo varapalo para las condiciones de trabajo de millones de trabajadoras y trabajadores. Esta situación tiene especial incidencia en los recursos invertidos en la prevención de riesgos laborales por parte de las administraciones públicas y empresas públicas y privadas, con el deterioro de la seguridad y la salud en el empleo.

En el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, organismos internacionales, sindicatos y expertos han advertido de que desde el inicio de la crisis, tanto en el sector público como en el privado, la prevención ha dejado de ser una prioridad.

En la FEP-USO-Extremadura nos marcamos un doble objetivo en el ámbito de la Salud Laboral: mantener unas condiciones laborales dignas, seguras y saludables, y construir políticas alternativas capaces de hacer frente a los problemas presentes y futuros de las empleadas y empleados públicos en Extremadura, derivados de las reformas extremas que está llevando a cabo tanto el Gobierno español como el de la Junta de Extremadura. Muchas trabajadoras y trabajadores se encuentran no solo bajo la presión de una pérdida de derechos sociales inédita en España, que van desde el puesto de trabajo a la pérdida de la salud, sino también a la presión que supone saberse ante un difícil futuro, cuando no inexistente, que no entiende de edades.

Dado que la inmensa mayoría de personas dependen del trabajo para su supervivencia, no hace falta una especial clarividencia para comprender que cuanto más inseguridad se añada a la situación laboral, cuanto más se intensifiquen las exigencias empresariales, cuanto más se reduzca el control y participación de trabajadores y trabajadoras y sindicatos sobre sus condiciones de trabajo, cuanto más aumente la desprotección ante la pérdida del empleo, mayor será el peaje a pagar en forma de sufrimiento, enfermedad y muerte. A nivel mundial, el aumento del desempleo, la

extensión de la precariedad laboral, el trabajo infantil y la esclavitud están estrechamente asociadas a la salud de las trabajadoras y trabajadores, sus familias y sus comunidades. Demos un solo dato: se estima que 5.000 personas mueren a diario en el mundo (casi 2 millones al año) a causa de enfermedades relacionadas con el trabajo que podrían evitarse.

Hablar de las Enfermedades Profesionales (E.P.) desde la óptica de las Administraciones Públicas (A.P.) resulta una tarea difícil por varios motivos, entre los que cabe destacar dos de capital importancia: el primero, que en las A.P., por la enorme variedad de actividades que en ellas se dan cabida, podría presentarse casi cualquier tipo de enfermedad profesional; el segundo es la inexistencia de estadísticas oficiales exclusivas de E.P. en las A.P. que nos permitan conocer con detalle y fiabilidad cuales son las E.P. que se producen con más frecuencia en nuestro medio.

Como hemos dicho, en las A.P. se desarrollan actividades muy diversas tales como tareas de dirección/gestión, tareas administrativas (PVD), actividades sanitarias, docentes, conductores, operarios de todo tipo, bomberos, cuerpos y fuerzas de seguridad, etc. Esto hace que en la A.P. puedan estar presentes riesgos de todo tipo: físicos (posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas...), químicos, biológicos y, por supuesto, riesgos psicosociales. Por ello, al en el seno de las A.P. pueden producirse una gran variedad de E.P.

No disponemos de registros de E.P. exclusivos del sector público. Por ello, para hacernos una idea de las E.P. que se declaran en este Sector hemos de hacerlo por aproximación desde algunas estadísticas oficiales disponibles.

De los datos que aporta la última Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo, podemos desprender que las E.P. más frecuentes en las Administraciones Públicas son las de tipo osteomuscular, que los síntomas y signos más frecuentemente manifestados son las cefaleas, alteraciones del sueño, cansancio y alteraciones visuales y que la presencia de tres o más síntomas asociados al estrés es más frecuente que en el conjunto de actividades restantes y mucho más elevada que en algunos como por ejemplo el de la construcción. La encuesta constata también más consultas médicas por dolor de espalda y de cuello en los empleados públicos, que en el total del resto de sectores.

Desde la FEP-USO-Extremadura, impulsaremos las negociaciones necesarias para conseguir una mayor protección de la salud en el trabajo reivindicando al tiempo una mejora continua de las condiciones de trabajo de las Empleadas y Empleados Públicos en Extremadura, a través de la participación activa de nuestros Delegados de Prevención en los Comités de Seguridad y Salud.

4.9.- POLÍTICAS DE IGUALDAD.

La igualdad de sexos o igualdad de género aparece regulada en numerosas disposiciones normativas del ordenamiento jurídico español, europeo e internacional.

No es preciso ahora hacer una mención pormenorizada de todas las normativas que de alguna forma se refieren a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Baste decir que desde nuestra Carta Magna, pasando por el Código Civil, las normas autonómicas y locales, y desde luego la basa normativa de ámbito internacional, suponen una base legislativa sólida que define un escenario que habrán de respetar las diferentes administraciones.

Pese a los grandes avances conseguidos en los últimos años, impulsados por el nuevo marco jurídico, persisten desigualdades materiales, lo que obliga a una aplicación real y eficaz del principio de igualdad en todas las áreas y ámbitos de actuación en las administraciones públicas.

En este sentido, y aunque el ámbito de la Administración Pública es quizá en donde menos situaciones de esta naturaleza se pueden dar, al estar tanto los sistemas de acceso, retributivos, concesión de permisos, etc... concretamente regulados, tenemos la obligación desde la FEP-USO-Extremadura de hacer un seguimiento de las posibles situaciones de discriminación que pudieran todavía existir.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede enfocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental de la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, debiendo resaltarse las dos Directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Sin embargo ha sido la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la que ha venido a regular de una manera sistemática y horizontal esta materia, cuya acción normativa se ha dirigido a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad entre mujeres y hombres, con la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarlo.

La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. El objetivo de la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales, ocupándose en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombre.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos y cuyos instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en ampliación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de establecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar, laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como al o largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Desde la FEP-USO-Extremadura, nos marcamos el objetivo claro de hacer valer la eficacia en nuestro ámbito de las políticas de igualdad antes descritas, a través de las siguientes actuaciones:

La participación y el seguimiento en la implantación de los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, pendientes de desarrollo en muchos ámbitos de las AA.PP. en Extremadura.

Promover una mayor participación de la mujer en la actividad sindical, a través de su integración en los diferentes órganos de representación, o de su implicación en el funcionamiento del Sindicato haciéndola participe de sus estructuras, consiguiendo de esta forma una mayor presencia en nuestro propio ámbito.

5.- FRENTE A LA CRISIS LA DEFENSA Y DIGNIFICACIÓN DE LO PÚBLICO

Como consecuencia de la aplicación extrema de políticas neoliberales por parte de los diferentes gobiernos en los últimos años, hemos asistido a la promoción de campañas difamatorias que han intentado (desgraciadamente en demasiadas ocasiones con éxito), denostar la imagen de lo público y sus trabajadores y trabajadoras frente a la sociedad.

Y ello por dos motivos fundamentalmente: de una parte lograr de la opinión pública una permisividad frente a inmisericordes recortes a las retribuciones de las empleadas y empleados públicos, y de otra conseguir hacer calar en la ciudadanía la opinión de que lo público es caro, y además no funciona, justificando de esta forma la necesidad de recortarle el sueldo a los EE.PP. y de poner en manos privadas servicios públicos dotando a determinados sectores empresariales de los mismos fondos que se les niega al sector público.

Desgraciadamente esta campaña mezquina y miserable de los diferentes gobiernos nacionales y autonómicos contra su empleados/as tiene calado. Nunca antes se atrevieron las diferentes administraciones a ir tan lejos al señalar como culpable de todo, a un grupo social. Pero es que ahora –precisamente ahora, con la crisis– tener un sueldo fijo y un puesto garantizado es privilegio que envidian millones de paradas y parados. Era la oportunidad. Y se ha aprovechado: los diferentes gobiernos se han descolgado revelando al común las sinecuras y desvergüenzas consentidas durante años por los mismos que ahora claman al cielo, qué curioso. Estamos, pues,

ante una campaña inveraz e inútil que no va a lograr mejorar la calidad del servicio público que se presta a la ciudadanía, ni ahorrar un duro a los contribuyentes. Una campaña cuyo objetivo es despistarnos y tapar las vergüenzas del desastre en que vivimos.

Hay que abandonar la idea de que la introducción de valores neoempresariales en la administración pública es positiva en el sentido de que estimulan una gestión mucho más eficaz y eficiente. Este escenario sólo es cierto cuando se introducen estos nuevos valores en administraciones públicas institucionalizadas que poseen unos sólidos valores públicos. Desgraciadamente, la mayoría de las administraciones públicas no poseen una cultura organizativa sólida y cohesionada configurada sobre valores públicos. En esta situación de debilidad cultural de lo público, la introducción de valores neoempresariales de la mano de la Nueva Gestión Pública es muy negativa ya que los medios (economía, eficacia y eficiencia) se transforman en los fines y se pierden de vista los objetivos últimos de los programas públicos y a los colectivos de ciudadanas y ciudadanos a los que van dirigidos.

Y ahora resulta que la culpa de este desmadre la tienen las empleadas y empleados públicos. Los alcaldes y alcaldesas de pueblo cobrando unas cantidades en algunos casos desorbitadas mensuales limpias de polvo y paja, no. Las diputadas y diputados, como así los senadores y senadoras cobrando cantidades desorbitadas en relación a lo que cobra una empleada o empleado público mensuales, tampoco. La avaricia bancaria que prestó dinero a quien sabían que nunca iba a devolverlo, o les vendió “preferentes” a miles de clientes y clientas abusando de su confianza, tampoco. La lista de despropósitos a señalar es mucho más grande que el espacio de esta resolución. La culpa, según estos adalides de la desfachatez, es de la jueza o juez que ha estado cinco años preparando unas oposiciones monstruosas, del inspector o inspectora que se ha dejado la vista y la salud en cuatro años de oposiciones tremendas, o del personal sanitario que ha sacrificado gran parte de su vida a fin de prepararse y cuidar de nuestra salud, la bombera o bombero con años de preparación y sufrimiento para llegar conseguir un puesto de trabajo y así cuidar de la ciudadanía y sus bienes en los casos más adversos.

La fácil predisposición con la que culpamos de todos los males a ese señor o señora de negro empeñado en el «vuelva usted mañana», que se lleva una buena parte de nuestros impuestos, que además y, sobre todo, es inamovible de su puesto de trabajo, se contradice con la dificultad que tenemos en identificar bajo ese concepto a los miles de médicos, jueces y juezas, trabajadoras y trabajadores sociales y demás empleadas y empleados públicos que ejercen dignamente su profesión con eficacia, esfuerzo y enorme preparación profesional acreditada mediante sistemas de selección competitivos que no se producen en otros ámbitos.

Parece algo extraño, pero actualmente la defensa de la empleada y empleado público se ha convertido en una excentricidad, no es nada popular defender a la función pública; en cambio existe enorme sintonía en la crítica y el descrédito de aquellos que trabajan para la administración pública. Me gustaría aportar algún elemento de reflexión acerca de este tema, como apuntaba con anterioridad. La mayor parte de las empleadas y empleados públicos, en la actualidad, ya no son señoras o señores con manguitos, que trabajan en una oficina, la mayoría de las empleadas y empleados públicos son profesionales de la salud, educación, servicios sociales, servicios de la emergencia, extinción de incendio y salvamento, como así del de las fuerzas de orden público, que realizan tareas indispensables para el sostenimiento de los diferentes servicios públicos.

En cuanto al controvertido tema de la inamovilidad del puesto de trabajo, conviene tener en cuenta lo siguiente: Una administración pública en la que las garantías de imparcialidad no descansen en la independencia del funcionariado corre el riesgo de convertirlos en asalariados del partido que ha ganado las elecciones, con todos los riesgos que esto conlleva. Desde la FEP-USO-Extremadura

entendemos que no se pueden repetir errores del pasado y ser conscientes de que modelos como las cesantías del siglo diecinueve no conducen nada más que a administraciones ineficaces por partidistas y además están abocadas a gestionar el bien público desde una visión sesgada del interés de la colectividad.

6.- DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DE LA ESTRUCTURA FEDERAL.

6.1.- DESARROLLO DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y SECCIONES SINDICALES.

El propio modelo de la USO nos marca a la FEP-USO-Extremadura como organización una forma de proceder que deja poco margen al error: sólo desde la coordinación con el resto de organizaciones, y la comunicación con nuestra propia estructura federal conseguiremos ser eficaces en la consecución de nuestros objetivos.

Dotar a la sección sindical de los medios necesarios para su trabajo, significa su reconocimiento como unidad básica en la que se construye toda la USO. Por ello desde la FEP-USO-Extremadura nos reafirmamos en nuestro compromiso con las secciones sindicales, con las constituidas revalidando la apuesta que en su día hicieron los trabajadores y trabajadoras por nuestras siglas, como una opción sindical válida, eficaz, capaz e independiente; y de las no constituidas, dotándolas de la proyección necesaria para consolidarse y, formando parte de nuestras estructuras, aumentar nuestro suelo electoral y nuestra afiliación enriqueciendo nuestro proyecto federal con nuevas aportaciones que ayuden a dinamizar nuestra acción sindical.

Esta Federación tiene que dar cobertura de forma prioritaria aquellos ámbitos en los que la inexistencia de Uniones y/o de Federaciones Provinciales puedan suponer una carencia a la ayuda que debieran recibir. La localización de estos Delegadas y Delegados, el estudio de sus necesidades, y darles la cobertura necesaria para facilitarles el desarrollo de sus funciones sindicales, así como la estructuración de aquellas áreas todavía no desarrolladas en los respectivos ámbitos -constitución de Secciones Sindicales, nombramientos de Delegados/as de Prevención, etc...- se nos antoja una tarea urgente a la vez que complicada, pero que hay que acometer desde ya.

6.2.- EL DELEGADO SINDICAL.

Desde la FEP-USO-Extremadura, entendemos que es imprescindible reforzar en nuestra organización el reconocimiento a la figura del delegado y delegada sindical, como elemento básico estructural.

Elegido por sus compañeras y compañeros de trabajo, el cargo de delegado y delegada sindical lejos de reportarle a la persona que lo ostenta beneficios propios, supone un compromiso de conducta, dedicación personal y espíritu solidario, aceptando ser el medio de quienes lo eligen para hacer llegar su voz tanto a la empresa como al sindicato cuyas siglas representa.

Resulta vital para nuestra organización federal, entender que la designación de una delegada o delegado sindical no sólo conlleva la proclamación de un cargo dentro de nuestra estructura. Se está realizando una apuesta personal por quien con su actitud y su actividad representa de un lado los intereses de sus compañeros y compañeras de trabajo y por otro la esencia de la USO. Ambos, sindicato y trabajadoras y trabajadores conceden su crédito al delegado o delegada sindical, y del éxito o fracaso de su actividad dependen en gran medida las posibilidades de hacer valer las

reivindicaciones laborales de un colectivo de trabajadoras y trabajadores, perfilando nuestra identidad sindical.

6.3.- LA FORMACIÓN SINDICAL.

Desde la FEP-USO-Extremadura hemos mantenido siempre una preocupación por formar a nuestros delegados y delegadas y responsables a través de cursos de formación específicos que consoliden sus conocimientos y mejoren sus habilidades sindicales. Siendo fundamental la asistencia de los mismos a las diferentes ediciones de los CIF'S, así como a las diferentes jornadas que organiza la USO en Extremadura informando sobre diferentes aspectos de las últimas reformas legislativas, se hace necesario además la impartición de acciones formativas sobre negociación, la comunicación, la utilización de herramientas informáticas o de orden organizativo que acerquen aún más a los delegados/as con la realidad estructural de la USO.

6.4.- LA AFILIACIÓN.

En la FEP-USO-Extremadura nos marcamos el objetivo de impulsar el crecimiento afiliativo, imprescindible para el sostenimiento estructural del sindicato. La afiliación supone el 90% de la financiación de nuestra Federación, garantía de nuestra independencia y del desarrollo de una acción sindical eficaz, la atención y promoción de nuestras afiliadas y afiliados, así como llevar a la práctica de forma coordinada y homogénea nuestras alternativas sindicales, dentro de cada centro de trabajo o unidad administrativa, en la actividad diaria, hasta los niveles superiores de la Organización.

6.5.- UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO HORARIO.

De todos es conocido el enorme recorte que a las organizaciones sindicales han sometido las diferentes organizaciones, y que tanto daño ha hecho en concreto a nuestra organización. Sectores y Secciones Sindicales han quedado prácticamente sin cobertura de recursos humanos que los atiendan de forma suficiente.

Es por ello que esta Federación promoverá la correcta utilización por las delegadas y delegados sindicales y representantes electos del crédito horario disponible, desde la certeza de que sólo así podremos crecer como organización. Es ahora precisamente cuando se hace más necesario que nunca cumplir con uno de los principios que inspiran de forma muy principal nuestros estatutos confederales: la solidaridad.

6.6.- INFORMACIÓN AL AFILIADO Y AFILIADA. UTILIZACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.

La FEP-USO-Extremadura ha dispuesto la publicación de una web, que complementa con noticias de interés regional la web de nuestra FEP-Estatal como así de las diferentes secciones sindicales de FEP-USO-EXTREMADURA, y ello porque esta organización es consciente de las oportunidades que nos ofrecen las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Un nuevo lugar definido frecuentemente como "era de la información".

Cuando hablamos de TIC nos referimos a tecnologías basadas en ordenadores digitales, la mayoría de las cuales se basan en arquitecturas del ciberespacio, la web mundial e internet. Las tecnologías disponibles son cada vez más sofisticadas, con una capacidad de almacenamiento y proceso en constante crecimiento, capaz de ser usada para la recepción, manipulación, retención, generación y difusión de información escrita, visual o hablada. El flujo de la información se puede dar con costes

bajos, distribuidos a escala global y a alta velocidad, con un espacio distribuido potencialmente a escala global, al que los actores puedan acceder desde el trabajo, su casa, o mientras se desplazan. La capacidad de acceder e intervenir en espacios de comunicación es, actualmente, mayor que en cualquier otro momento de la historia.

Las TIC ofrecen nuevas oportunidades: con la desintermediación de la comunicación (en la que individuos y grupos pueden “puentear” a las instituciones y personas que venían actuando como intermediarios de los medios de comunicación), la centralización y carácter cerrado de la distribución de la información, se desvela como altamente problemática. El uso de las tecnologías nos permite romper el envoltorio de invisibilidad y mostrar públicamente nuestra actividad.

Las TIC también nos ofrece la posibilidad de organizarnos en vías diferentes, y tal vez más eficaces. La “comunicación asíncrona” (el hecho de que en el ciberespacio no es necesario coincidir en el tiempo), y la “proximidad virtual” (la posibilidad de reunirse sin necesidad de coincidir físicamente) muestra el potencial de reducir radicalmente los costos de las reuniones. Sea ello en alojamiento, transporte, o en negociar la disponibilidad de las personas asistentes..

Desde la FEP-USO-Extremadura destacamos los beneficios en costes de la ciberorganización y el poder que significa la posibilidad de llegar a nuestros afiliados y afiliadas geográficamente dispersos. También el potencial incremento de la afiliación, junto con los beneficios de ser capaces de puentear el control de la dirección de las empresas sobre el espacio del trabajador y trabajadora.

En relación con nuestra propia configuración estructural, las comunicaciones basadas en la Web e Internet permitirán que la dinámica de organización espacio temporal sea reconfigurada, con efectos positivos en la distribución de recursos organizativos y relaciones estructurales.

No obstante, y a pesar de las todas las ventajas expuestas anteriormente, no debemos de olvidarnos de la necesidad de mantener un contacto personal con todos los centros de nuestro suelo electoral. Y de forma mucho más directa con nuestras afiliadas y afiliados. Sólo de esta forma podremos aspirar a cumplir nuestros objetivos de crecimiento, marcando aún más nuestra seña de identidad frente al resto de organizaciones sindicales cuya atención sabemos se limita al período inmediatamente anterior a la celebración de elecciones sindicales. Si sabemos mantener un contacto directo con los compañeros y compañeras de los diferentes centros de trabajo, habremos hecho gran parte del recorrido pendiente de realizar para conseguir el éxito como organización.

Ante la dificultad que supone una significativa carencia de recursos para poder desarrollar esta actividad, se impone la necesidad de racionalizar y planificar dicho esfuerzo, única forma posible de poder mantener visitas periódicas que nos garanticen una mejora de nuestra posición sindical.

6.7.- ASESORÍAS JURÍDICAS.

Sin duda alguna, junto a la Formación, la defensa jurídica del afiliado y afiliada constituye uno de los principales puntos de interés por los trabajadores/as para afiliarse a nuestro sindicato. Por eso desde la FEP-USO-Extremadura vamos reforzar la asesoría jurídica en la Comunidad de Extremadura, con el objetivo de no sólo tener asesoría jurídica en las dos capitales de provincia (Badajo y Cáceres) , sino también en la capital de Extremadura (Mérida).

Asimismo, la disposición y colaboración de nuestra FEP Estatal en este aspecto a través de su asesoría jurídica ha sido igualmente decisiva, para poder ofertarles a los trabajadores/as un servicio de asesoría jurídica de calidad, acorde a nuestro prestigio sindical.