

Documento base:

# UGT-FICA de Catalunya PROGRAMA DE ACCIÓN





1		
2	I.- ACCIÓN SINDICAL .....	3
3	1. La negociación colectiva .....	5
4	1.1 La Comisión negociadora.....	8
5	1.2 Solución extrajudicial de conflictos.....	8
6	1.3 Contenidos.....	9
7	2. Agrupación de convenios .....	17
8	3. Salario mínimo interprofesional .....	17
9	4. Cooperativas de trabajo asociados .....	18
10	5. Subcontratación .....	19
11	7. Contrato de relevo.....	23
12	8. Representación sindical .....	25
13	9. La Representación empresarial.....	26
14	10. Responsabilidad social corporativa empresarial .....	26
15	II POLÍTICA INDUSTRIAL .....	28
16	1. Internacionalización y comercio exterior.....	30
17	2. Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) .....	31
18	3. Ocupación y Calidad .....	33
19	4. El fortalecimiento del Sector Industrial en Catalunya.....	39
20	5. MIX Energético estable:.....	44
21	III POLÍTICA SOCIALES.....	49
22	1. Migración .....	49
23	2. Juventud .....	51
24	3. Políticas de Igualdad.....	52
25	3.1. NUEVO RD LEY 6/2019, 1 MARZO, de medidas urgentes para garantía de la	
26	igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la	
27	ocupación.....	53
28	3.2. Planes de igualdad.....	55
29	3.3. Brecha salarial.....	57

1	3.4. Conciliación y Corresponsabilidad.....	58
2	3.6. Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa .....	61
3	3.7. Derechos del colectivo LGTBI en la empresa .....	61
4	4. No discriminación de personas con discapacidad (PcD).....	62
5	5. Personas desempleadas .....	64
6	IV SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE .....	64
7	1. Salud Laboral .....	64
8	2. Medio Ambiente .....	67
9	3. Mutuas de Trabajo.....	69
10	V INTERNACIONAL.....	71
11	VI FORMACIÓN .....	75
12	VII – SECTORES DE UGT-FICA CATALUNYA.....	80
13	AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA.....	80
14	ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACO.....	83
15	BIENES DE EQUIPO .....	89
16	CONSTRUCCIÓN Y MATERIALES DE LA CONSTRUCCIÓN.....	95
17	ENERGÉTICO .....	105
18	INDUSTRIA AUTOMOVILÍSTICA .....	125
19	QUÍMICO, TEXTIL Y ARTES GRÁFICAS .....	128
20	MATERIAL DE TRANSPORTE, ELECTRÓNICA Y TIC .....	145
21	MINERÍA .....	146
22	SIDERURGIA Y TRANSFORMACIÓN DE METALES .....	149
23		
24		



## 1 I.- ACCIÓN SINDICAL

2 El programa que presentamos a continuación marca las líneas generales de la Acción  
3 Sindical de **UGT- FICA de Catalunya (federación de industria construcción y agro de**  
4 **Catalunya)** y a su vez fomenta la participación de las personas afiliadas, secciones  
5 sindicales, delegados y delegadas de los sectores y subsectores que componen esta  
6 Federación.

7 Nuestras líneas de actuación reivindicativa garantizarán que las personas trabajadoras  
8 que representamos tengan las mejores condiciones sociolaborales posibles.

9 Los Sectores que conforman la Federación se enfrentan a un gran número de desafíos  
10 constituyendo una razón importante de por qué tenemos que buscar soluciones que  
11 nos ayuden a complementar nuestra acción sindical y que nos permita tener una visión  
12 más global y una herramienta más eficaz de defensa de los trabajadores y trabajadoras  
13 que representamos.

14 Esta **Federación** tiene que ser un reflejo de la sociedad que representamos y de las  
15 personas trabajadoras afiliadas a ella.

16 La adecuación de nuestra organización a los nuevos tiempos en el mundo laboral y a  
17 las nuevas realidades que demanda la sociedad, agrupando las reivindicaciones  
18 laborales

19 La participación debe ser la base de nuestra Federación.

20 Nuestra acción sindical no es otra que velar y mejorar las condiciones de trabajadoras  
21 y trabajadores, teniendo en cuenta las políticas de los gobiernos, siendo nuestra  
22 obligación luchar contra las que lesionen nuestros derechos laborales o sociales,  
23 gobierne quien gobierne.

1 Una de las principales prioridades es la derogación de las reformas laborales, siendo  
2 necesario la creación de un nuevo Estatuto de los Trabajadores que equipare las  
3 fuerzas en las mesas de negociación.

4 Debemos recuperar el espíritu de la lucha de la clase obrera, como lo fue en su origen,  
5 adaptado a la realidad de nuestra época.

6 Es evidente que para conquistar los derechos **civiles, sociales y laborales**  
7 debemos consolidar y renovar nuestras capacidades y poder de influencia en todos  
8 los ámbitos.

9 Seguiremos incrementando la participación y el trabajo en común con los partidos  
10 políticos de izquierda, así como con las diferentes Conselleries relacionadas con el  
11 empleo, trabajo e industria y los derechos sociales. Para que conozcan nuestras  
12 inquietudes y trasladándoles las propuestas que como organización planteamos ante  
13 los diferentes problemas que tenemos como sociedad y clase trabajadora.

14 La acción sindical que planteamos en este documento es para toda la **federación**, que  
15 incluyen los sectores que componen la Federación de **UGT-FICA de Catalunya**.

- 16 1. Agrario y del Manipulado Hortofrutícola
- 17 2. Alimentación, Bebidas y Tabacos
- 18 3. Bienes de Equipo
- 19 4. Construcción y materiales de construcción
- 20 5. Energético
- 21 6. Industria automovilística
- 22 7. Químico – Textil

1           8. Material de transporte, Electrónica y TIC

2           9. Minero

3           10. Siderurgia, transformación de metales y obtención de materias primas

4    La sectorización dota a nuestra Federación de una estructura aún más cercana, a  
5    representantes sindicales, trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas  
6    entendiendo que son ellos quienes conocen mejor las características del sector en  
7    todos sus ámbitos.

8    Las reivindicaciones planteadas en cada sector tendrán como marco de referencia  
9    las Resoluciones adoptadas en los diferentes órganos de la Federación y ratificadas  
10   por la **comisión ejecutiva nacional de UGT-FICA Catalunya**.

11   Será responsabilidad de los compañeros y compañeras que integran la  
12   representación de nuestra Federación en las diversas Comisiones Negociadoras, la  
13   activa participación en todas las fases de la negociación, (elaboración de plataformas,  
14   discusión, etc.) así como la difusión, en su propio ámbito o dónde se determine, de  
15   nuestras propuestas, desarrollo del proceso y de los acuerdos alcanzados.

16   A su vez las Secretarías Sectoriales elaborarán junto a la secretaria de acción  
17   sindical y la supervisión de la Ejecutiva de la Federación planes de actuación para  
18   trasladar el modelo de acción sindical acordado a los centros de trabajo y así  
19   homogenizar al máximo posible el trabajo sindical.

## 20       1. La negociación colectiva

21   La Federación de Industria, Construcción y Agro de Catalunya practica un modelo de  
22   negociación colectiva de carácter sectorial y cuyo ámbito es el provincial,  
23   interprovincial y autonómico, participando además de forma activa, en las mesas  
24   negociadoras de los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito estatal. Este modelo

1 de negociación colectiva da cobertura a todos las personas trabajadoras de nuestros  
2 sectores, evitando la competencia desleal entre empresas, al regular el marco de  
3 relaciones laborales, dificultando la deslocalización, vertebrando y cohesionando el  
4 país, posibilitando desarrollar la solidaridad entre las personas trabajadoras  
5 haciéndoles partícipes de los beneficios económicos y sociales que se negocian,  
6 independientemente del tamaño de las empresas o el territorio en el que están  
7 ubicadas y nos dota de una masa crítica, para afrontar, con garantías, los procesos  
8 de negociación colectiva.

9 La estructura de la **negociación** colectiva en nuestros sectores se caracteriza por una  
10 excesiva fragmentación y atomización, lo que conlleva la existencia de un número  
11 elevado de convenios colectivos.

12 Además, existe la prioridad aplicativa de los convenios de empresa cuyo objetivo es la  
13 devaluación de las condiciones laborales, debilitando como consecuencia la  
14 negociación colectiva sectorial, siendo una de nuestras prioridades la reivindicación al  
15 gobierno de la derogación de esta norma.

16 Debemos, por tanto, definir una estructura de negociación racional, capaz de  
17 garantizar unas condiciones de trabajo homogéneas para las personas trabajadoras  
18 del conjunto de nuestros sectores y subsectores, ampliando y consolidando los  
19 ámbitos sectoriales de negociación y a partir de ahí poner en marcha las negociaciones  
20 con las respectivas patronales sectoriales o en su defecto las asociaciones  
21 empresariales.

22 En consecuencia, será a través de los responsables sectoriales, en coordinación con  
23 la secretaría de Acción Sindical, los que presentaran a la ejecutiva nacional de la  
24 federación que es la que tiene atribuida la competencia y responsabilidad sobre la  
25 negociación colectiva.

- 1 La Negociación Colectiva es una de las herramientas de nuestra Acción Sindical, y  
2 será una prioridad organizativa del sindicato, mejorando su gestión a través de:
- 3 - Situar el convenio colectivo como elemento cotidiano en el día a día de los  
4 trabajadores y trabajadoras, facilitando su conocimiento a través de una comunicación  
5 constante. Difundir nuestra labor y nuestra Organización en los centros de trabajo  
6 utilizando las nuevas tecnologías (web, principalmente, APP DE LA FEDERACIÓN y el  
7 resto de las aplicaciones de comunicación), en combinación con los canales de  
8 siempre (octavillas, tabloneros de anuncios, información personalizada, etc.) y hacer que  
9 funcione el boca a boca.
- 10 - Optimizar los recursos del Sindicato, humanos y materiales, al desarrollo de la  
11 negociación colectiva.
- 12 - La **participación** de los trabajadores y trabajadoras afiliados y afiliadas en la  
13 elaboración de las plataformas de negociación, así como durante todo el proceso de  
14 negociación.
- 15 - Hacer más amplios y adaptables los planteamientos reivindicativos, de tal  
16 forma que reflejen la diversidad de la problemática de los trabajadores y trabajadoras.  
17 Los convenios sectoriales deben crear un marco integrador, abierto, completo y  
18 solidario.
- 19 - Fomentar y garantizar la participación de aquellos colectivos cuya presencia  
20 en los distintos sectores sea menor.
- 21 - Dotar de una formación continua a los cuadros, dirigentes y negociadores que  
22 participan en la negociación colectiva.
- 23 Desde la negociación colectiva, se fomentará la afiliación a nuestra organización y se  
24 potenciarán nuestras candidaturas en los procesos de elecciones sindicales.

1 **1.1 La Comisión negociadora**

2 Nuestra prioridad es aumentar la eficacia de los convenios colectivos, tanto en la  
3 cobertura para las personas trabajadoras, así como en la gestión y la administración  
4 de la negociación colectiva.

5 La correcta actuación de la comisión negociadora tiene que potenciar la eficacia de  
6 los Convenios, para mejorar sus contenidos y rentabilizar sindicalmente sus resultados,  
7 en un entorno que no es propicio a la regulación colectiva ni a la acción sindical.

8 La comisión negociadora será también, la responsable de transmitir la información de la  
9 negociación del convenio en las asambleas informativas que se realicen a tal efecto  
10 así mismo utilizará los canales de comunicación, establecidos para dar la mayor  
11 difusión de la información.

12 El conjunto de la federación, a través de sus representantes en las empresas, velará  
13 por la aplicación y el cumplimiento del convenio una vez firmado, y actuará contra la  
14 inaplicación de este ante las administraciones e inspecciones de trabajo en especial  
15 en aquellas empresas donde no tenemos representación y no se vela por su  
16 cumplimiento.

17 La solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación de la negociación  
18 colectiva será la forma de garantizar la defensa de derechos e intereses de las  
19 trabajadoras y trabajadores, a través de la correcta aplicación del convenio colectivo.

20 **1.2 Solución extrajudicial de conflictos**

21 La federación fomentará mecanismos para la resolución de conflictos. Para ello  
22 potenciará modelos de relaciones laborales que permitan soluciones negociadas para  
23 que a través de la participación pueda resolver con agilidad y de manera equilibrada  
24 los eventuales conflictos.



1 En esta línea se enmarca en l'Acord Interprofesional de Catalunya (AIC) a nivel  
2 autonómico y los órganos constituidos a su amparo, como es el Tribunal Laboral de  
3 Catalunya.

4 Se trata con ello de reforzar la presencia y participación sindical en la solución de  
5 controversias por la mediación y el arbitraje voluntario, desde la autonomía de las  
6 partes, como paso previo a la actuación judicial o a otras fórmulas de respuesta  
7 sindical, desjudicializando y agilizando esa solución.

8 La adhesión al AIC en Catalunya en todos los ámbitos posibles de actuación constituye  
9 un objetivo de la Federación.

10 Con ello, incorporaremos a nuestra acción sindical los elementos estratégicos del AIC  
11 de reforzar la autonomía colectiva, mediante la participación de la Federación y  
12 Patronales en el diseño y gestión del sistema de mediación y la proposición de  
13 mediadores y árbitros, la potenciación de una negociación colectiva dinámica,  
14 ampliando y reforzando la administración de Convenios y el desarrollo de la  
15 negociación sectorial.

16 Paralelamente, hemos de reforzar el papel de las Comisiones Paritarias de los  
17 Convenios, de forma que constituyan también un elemento de dinamización de las  
18 relaciones laborales y de solución de conflictos y no como hasta la fecha, en ellas  
19 tenemos que mantener nuestro criterio sindical y de interpretación del texto del  
20 convenio.

### 21 1.3 Contenidos

22 Los contenidos generales de la negociación colectiva tanto los que mantienen su  
23 vigencia, como a los que se tienen que adaptar y desarrollar serán:

#### 24 1.3.1 Política retributiva y estructura salarial

1 UGT-FICA de Catalunya, se plantea como objetivo prioritario en materia salarial lo  
2 siguiente:

3 Establecer en los Convenios Colectivos de nuestros sectores, salarios mínimos  
4 garantizados junto a un incremento salarial medio, que garantice la mejora real del  
5 poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, que se trasladará a las diferentes  
6 mesas de negociación tanto a nivel autonómico como a nivel del estado.

7 Por tanto, para calcular los incrementos salariales se tomará como base los siguientes  
8 criterios:

9 - El incremento será sobre el IPC real, y en los convenios colectivos de ámbito  
10 autonómico o provincial el IPC de referencia será el de Catalunya.

11 - En los casos que exista cláusula de garantía salarial que mantenga la mejora  
12 del poder adquisitivo pactado con efecto retroactivo, tendrán una actualización de  
13 tablas para el incremento del año posterior.

14 - La previsión social complementaria pactada en convenios, se entenderá como  
15 parte del sistema global de protección social y también solo como un complemento de  
16 la acción protectora de la Seguridad Social.

17 - Se tendrá en cuenta, como variable para los incrementos salariales, aquellos  
18 relacionados con la mejora de los beneficios tras la implantación de sistemas  
19 productivos y procedimientos que mejoren la rentabilidad empresarial.

20 - Se clarificará las estructuras salariales definiendo los conceptos que la definen  
21 evitando así la individualización e incluyendo a todos los colectivos.

22 - Participación en la contratación de los seguros de vida y accidente  
23 establecidos en los convenios colectivos que los tienen establecidos.

1 -las cláusulas de inaplicación salarial deberán ser algo exencionar y con la  
2 aprobación de los representantes de las personas trabajadoras y sin acuerdo al  
3 sometimiento de un arbitraje obligatorio.

#### 4 1.3.2 Empleo

5 Las empresas multiservicios junto con el fenómeno de la externalización y  
6 descentralización de las empresas, producen la ruptura de los equilibrios en la  
7 negociación colectiva, al devaluar las condiciones laborales y sindicales.

8 Estos desequilibrios se producen al amparo de las reformas laborales, por lo que es  
9 vital su derogación.

10 La problemática de la subcontratación tiene que ser abordada sindicalmente, desde  
11 los ámbitos de la negociación colectiva, para ello es necesario que exista una  
12 interlocución efectiva con las patronales, que permita vertebrar la negociación  
13 colectiva que garantice la eficacia de los acuerdos.

14 Solo a través de la creación de marcos de negociación colectiva, nos permitirá influir  
15 en las decisiones empresariales sobre la externalización, que nos permitan eliminar la  
16 precariedad laboral regularizando la continuidad de las contratas y subcontratas.

17 Para ello las Federaciones afectadas se coordinarán para crear estos acuerdos  
18 marcos de empresa.

19 Así mismo se tiene que definir, delimitar y racionalizar la contratación de Empresas de  
20 Trabajo Temporal, Contratas, Subcontratas y Cooperativas de Trabajo Asociado.

21 Será un objetivo sindical prioritario combatir la proliferación de convenios colectivos de  
22 empresa que devalúen y empeoren las condiciones laborales de las personas  
23 trabajadoras, no participando en su negociación y denunciando los casos que  
24 conozcamos.

### 1 1.3.3 Contratación

2 Uno de los objetivos principales con respecto a la contratación debe ser limitar la  
3 temporalidad en el empleo, controlando las causas que motivan la utilización de los  
4 contratos de duración determinada, evitando el uso fraudulento de los mismos y  
5 fomentando la utilización del contrato indefinido frente al temporal.

6 La Jubilación parcial con contrato de relevo, constituye un valioso instrumento para el  
7 rejuvenecimiento de las plantillas. A través de la negociación colectiva debemos  
8 fomentar y potenciar su uso, con un carácter voluntario para el trabajador y trabajadora  
9 relevado y conversión en indefinido del relevista.

10

11

12

### 13 1.3.4 Tiempo de Trabajo y Jornada Laboral:

14 La reducción de la jornada es un objetivo irrenunciable para la UGT-FICA Catalunya  
15 por ser un generador de empleo y mejora de las condiciones de las personas  
16 trabajadoras.

17 En este tema tenemos que ser atrevidos y la propuesta de UGT es de 32 horas  
18 semanales.

19 Además de cambiar el concepto de vida laboral, vida familiar y vida personal.

20 Únicamente hay una vida y la clase trabajadora pone una parte al trabajo que no es  
21 vida, para mejorar la calidad de su vida.

22 Así que debemos luchar por la gestión de nuestro tiempo al trabajo para que cada vez  
23 sea menor y de mejor calidad (tanto económica, cómo condiciones) y no debemos

1 perder la oportunidad de la tan nombrada cuarta revolución industrial para que se  
2 cumplan nuestras exigencias, igual que nuestros antecesores hace 100 años bajaron  
3 de jornadas de 12 horas a la actual de 8 horas y aunque los acusaron de utópicos,  
4 nosotros deberíamos ir a la jornada de 6 horas preferentemente en 4 turnos de trabajo  
5 y así repartir el trabajo de una forma solidaria y eficaz compensando el que se destruirá  
6 mañana por las nuevas tecnologías con el único fin de mejorar nuestra única vida.

### 7 **1.3.5 La protección de la salud y la prevención de los riesgos laborales**

8 La Seguridad y la Salud de los trabajadores forma parte fundamental de las  
9 condiciones de trabajo y, por tanto, a través de la negociación colectiva, estamos  
10 obligados a superar los mínimos establecidos en la Ley, garantizando las mismas  
11 condiciones de trabajo en esta materia para los trabajadores y trabajadoras de todas  
12 las empresas y sectores, ampliando la capacidad de participación, seguimiento y  
13 control, especialmente en las pequeñas empresas y garantizando a los trabajadores y  
14 trabajadoras de contratas y subcontratas las mismas condiciones de trabajo que la  
15 empresa principal.

16 Se reivindicará la creación de crédito propio para los delegados o delegadas de  
17 Prevención en las empresas, para realizar sus funciones de vigilancia y mejora de las  
18 condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

### 19 **1.3.6 Derechos sindicales y de participación**

20 Una parte fundamental para la consecución de los objetivos que nos marcamos como  
21 Federación es potenciar y ampliar los derechos sindicales, así como su participación,  
22 para ello reivindicaremos en las mesas de negociación las siguientes premisas:

- 23 - Reducción del cómputo de trabajadores y trabajadoras para tener derecho  
24 a nombrar delegados o delegadas Sindicales adecuando a la realidad de los

1                   sectores el número de personas trabajadoras para Establecimiento de la  
2                   figura del delegado o delegada Sectorial, pactado en los convenios.

3                   - Establecimiento de fórmulas que mejoren la condición de afiliados y  
4                   afiliadas, tales como la disposición de crédito horario para asistir a los actos  
5                   organizados por sus Sindicatos.

6                   - La entrega periódica del listado de afiliados por nómina a la Sección Sindical.

7                   Para una efectiva democratización de las relaciones laborales, se ha de ampliar los  
8                   derechos de información, consulta y negociación a los (representantes legales de las  
9                   personas trabajadoras) RLT, con el objeto de disponer de información veraz y previa  
10                  ante cualquier tipo de contingencia por parte de la empresa, fortaleciendo así la  
11                  capacidad de influencia en las negociaciones.

12

13

14

15

### 16   **1.3.7 Cláusulas de Igualdad**

17                  Se siguen produciendo desigualdades en ciertos colectivos en el seno de las  
18                  empresas, por este motivo, la negociación colectiva ha de ser una herramienta para la  
19                  igualdad incorporando cláusulas que corrijan estas desigualdades.

20                  Es fundamental que los convenios recojan el derecho de las personas trabajadoras a  
21                  no ser discriminadas ni directa ni indirectamente por razón de sexo, orientación sexual,  
22                  identidad y expresión de género, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición

1 social, religión o convicciones, ideas políticas, discapacidad, así como por razón de  
2 lengua.

3 Ya que, todo y que el principio constitucional y legal de no discriminación laboral está  
4 igualmente vigente, es importante subrayar el efecto positivo y divulgativo de incluirlo  
5 en la negociación colectiva para fomentar el uso de derechos ya reconocidos. Así  
6 como establecer medidas de acción positivas para hacer real y efectivo el principio de  
7 igualdad.

#### 8 **1.3.8 Planes de Igualdad**

9 Se tienen que incluir en los convenios colectivos, cláusulas referidas a los Planes de  
10 Igualdad en las empresas, mejorando en lo posible, los mínimos que establece la ley,  
11 explorando la posibilidad de establecer planes sectoriales de Igualdad, por lo que será  
12 una reivindicación prioritaria en la negociación de los convenios colectivos y en la  
13 negociación de pactos en las empresas.

#### 14 **1.3.9 Jóvenes trabajadores/as**

15 La negociación colectiva debe velar por los derechos de las personas jóvenes por ello  
16 la acción sindical debe permitirnos la mejora de las condiciones laborales de los  
17 trabajadores y las trabajadoras jóvenes, principalmente mediante actuaciones que  
18 garanticen la igualdad de trato en el empleo, con salario digno y que atajen todos los  
19 elementos que componen la precariedad laboral de los jóvenes y así tratar de atraerlos  
20 hacia la industria.

#### 21 **1.3.10 Técnicos y cuadros**

22 UGT-FICA de Catalunya, quiere ser el referente de los mandos intermedios, y de los  
23 técnicos y cuadros, por lo que la reclamación y promoción de las necesidades y  
24 derechos de estos trabajadores y trabajadoras, debe ser también un objetivo de la  
25 acción sindical.

1 Se tiene que seguir aunando esfuerzos en la incorporación del colectivo de los  
2 trabajadores técnicos y cuadros en el seno de la organización, puesto que los intereses  
3 son comunes porque también son clase trabajadora, por lo que se concretarán  
4 acciones específicas para este colectivo encaminadas a su integración e incorporación  
5 a este su sindicato.

6 Por este motivo se potenciará la integración de estas personas en el sindicato,  
7 facilitando su identidad y visibilidad en el espacio que corresponde, que es el de la  
8 acción sindical al ser, este, la mejor vía para erradicar la individualización.

9 Se potenciará que en los sectores y las secciones sindicales se incluya su  
10 participación para poder identificar todas las necesidades del conjunto de personas  
11 afectadas, combatiendo de este modo los “convenios franja” y presentando  
12 plataformas que regulen las especificidades de su relación de trabajo.

13 Incluir en la negociación colectiva aspectos determinantes como la carrera  
14 profesional, el liderazgo femenino y la igualdad efectiva de trato y de oportunidades  
15 entre mujeres y hombres, la jornada y sus límites, promoviendo la flexibilidad y una  
16 real conciliación de nuestra vida.

17

18

### 19 1.3.11 La negociación articulada en la empresa

20 La negociación articulada en el seno de la empresa sirve para mejorar las condiciones  
21 mínimas que se establecen en los convenios sectoriales.

22 Por lo que no se participará en aquellas negociaciones de acuerdos ni convenios de  
23 empresa, que empeoren las condiciones de los convenios sectoriales que regulan las

1 condiciones y derechos de las personas trabajadoras y se actuará judicialmente en  
2 aquellos casos que se negocien al margen de la Federación.

## 3 2. Agrupación de convenios

4 Nuestra Federación tiene definido su modelo de negociación colectiva a través de un  
5 modelo vertebrado en torno a convenios sectoriales, ya que son el mejor elemento de  
6 solidaridad y cohesión, al establecer unas relaciones laborales que permiten garantizar  
7 los derechos laborales de las personas trabajadoras y evitan la competencia desleal  
8 entre las empresas, así como sirven de obstáculo contra las deslocalizaciones.

9 En la actualidad es necesaria más que nunca una adecuada sectorialización de los  
10 convenios, con un ámbito funcional acorde a la realidad productiva, por lo que es  
11 necesario realizar un mapa de nuestra negociación colectiva y detectar aquellos  
12 convenios que compartan una misma actividad productiva y cuyas realidades  
13 laborales sean semejantes, con el fin de unificarlos en un solo convenio, que nos  
14 permitirá disponer de una mayor masa crítica y mayor fortaleza en las mesas de  
15 negociación, eliminando de esta forma la atomización de la negociación colectiva que  
16 padecen algunos de nuestros sectores, consiguiendo de este modo homogenizar las  
17 condiciones de todos los trabajadores.

18

19

## 20 3. Salario mínimo interprofesional

21 Tenemos que actualizar todos los convenios con el salario mínimo interprofesional  
22 (SMI) actual con carácter obligatorio, teniendo en cuenta para el cálculo los salarios  
23 de los diferentes grupos profesionales velando que se haga de manera correcta sin  
24 perjudicar al conjunto de las personas trabajadoras.

1 Seguiremos reivindicando el incremento del SMI en el Estado Español, como elemento  
2 de cohesión de la clase trabajadora del país, también ha de conseguirse un SMI a nivel  
3 de Europa que regule y homogenice los salarios de los trabajadores y trabajadoras  
4 europeas evitando así que el salario sea una herramienta de competencia desleal entre  
5 las empresas y que se prime el valor añadido y la calidad de las producciones.

6 Así como poner sobre la mesa el SMI catalán por que las realidades económicas no  
7 son las mismas en todo el país, no de una manera egoísta si no todo lo contrario el  
8 poder adquisitivo y los precios no son iguales en el este país.

#### 9 **4. Cooperativas de trabajo asociados**

##### 10 Falsas cooperativas

11 La subcontratación de actividades por parte de las empresas a través de falsas  
12 cooperativas de trabajo asociado ha constituido uno de los mayores fraudes laborales  
13 en nuestra historia reciente ante el que nos hemos enfrentado en estos últimos años y  
14 seguiremos combatiendo hasta revertir esta situación.

15 Esta modalidad empresarial ha pervertido el sistema cooperativista, utilizando este  
16 marco jurídico en la que la rentabilidad económica consiste en proveer de mano de  
17 obra barata y sin derechos, principalmente al sector cárnico.

18 Esta subcontratación en fraude de ley engloba la cesión ilegal de personas  
19 trabajadoras, falsos autónomos y falsa cooperativa, manteniendo a las trabajadoras y  
20 trabajadores en una situación de indefensión y precariedad absolutamente inasumible  
21 para esta Federación.

22 A través de las denuncias ante la autoridad laboral y una acción sindical constante, se  
23 está erradicando estas prácticas abusivas, integrando a las personas trabajadoras en  
24 las empresas principales, no obstante, algunas de estas falsas cooperativas se han  
25 transformado en sociedades mercantiles, que actúan como empresas pantalla, echo  
26 este, que UGT-FICA de Cataluña seguirá denunciando y luchando, a pesar de que en

1 algunas ocasiones este echo cuentan con el beneplácito del otro sindicato y parte de  
2 la administración.

3 Motivado a que el fraude persiste mantendremos y potenciaremos nuestra acción  
4 sindical, promoviendo modificaciones legislativas, para erradicar esta modalidad  
5 fraudulenta de subcontratación. Como ya hicimos con la ley de cooperativas de  
6 Cataluña consiguiendo su modificación, hecho que sirvió como herramienta en la lucha  
7 contra las falsas cooperativas.

## 8 **5. Subcontratación**

9 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende el pleno empleo como el  
10 escenario donde hay trabajo para todas las personas que quieren trabajar y están en  
11 busca de él, y tienen la libertad de elegir el empleo.

12 Existen dos tipos de empleo, el formal basado en una relación laboral reconocida en la  
13 que se cumplen los derechos laborales, y el informal que engloba a las personas  
14 trabajadoras que, aun cuando reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación  
15 laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales.

16 A través de la Negociación Colectiva debemos promover la generación de empleos  
17 formales y productivos, que lleven a la reducción de la pobreza y las desigualdades e  
18 incrementen, de esta forma, la cohesión social.

19 Algunas formas de organización de las empresas como la externalización y  
20 descentralización, así como la proliferación de empresas denominadas multiservicios  
21 están constituyendo uno de los mayores desafíos para la negociación colectiva actual,  
22 ya es necesario definir cómo darles respuesta. Mediante las tres modalidades de  
23 organización de actividades, las empresas, tratan de soslayar la negociación colectiva  
24 existente, deteriorar devaluando las condiciones de trabajo y provocar la reducción de  
25 los salarios, los derechos laborales, y el número de representantes legales de las  
26 personas trabajadoras (RLT).

1 Dos de los supuestos de externalización productiva que actualmente están mostrando  
2 una mayor velocidad de extensión y capacidad para degradar las condiciones  
3 laborales son las subcontratas y las empresas de multiservicios.

4 Para poder abordar sindicalmente el fenómeno de la subcontratación a través de la  
5 negociación colectiva, se deberá tener presente:

- 6 - La representación y coordinación sindical.
- 7 - La interlocución patronal.
- 8 - La vertebración de la negociación colectiva.
- 9 - La eficacia de los acuerdos.

10 Debemos conocer e influir en las decisiones empresariales sobre la externalización,  
11 para eliminar la tendencia a la precariedad y establecer compromisos sobre contratas  
12 y subcontratas a través de Marcos de Negociación Colectiva que favorezca la  
13 regularización.

14 Nuestra esencia y razón de ser como sindicato de clase es la de unir y organizar a las  
15 personas trabajadoras en la defensa de nuestros intereses, cada subcontrata  
16 fracciona esta unión de la clase trabajadora.

17 Dado el poco margen obligacional en el marco de la negociación colectiva, debemos  
18 también definir y delimitar promoviendo modificaciones legislativas que definan y  
19 delimiten la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, Contratas,  
20 Subcontratas, Empresas Multiservicio y falsas Cooperativas de Trabajo Asociado la  
21 modificación de los artículos 42 y 43 del estatuto de los trabajadores.

22 La externalización y la descentralización de la producción por parte de las empresas  
23 debería basarse en causas técnicas y temporales, en ningún caso como medio para  
24 abaratar costes precarizando las condiciones laborales.

1 Cuando nos referimos a condiciones laborales entendemos el conjunto de aspectos  
2 que determinan la relación laboral entre la empresa que contrata y la persona  
3 trabajadora contratada, debemos garantizar como mínimo la aplicación del convenio  
4 de referencia de la empresa principal, pero también es fundamental modificar la  
5 naturaleza de la responsabilidad de las empresas principales instando a que deban  
6 asumir mayores responsabilidades en caso de deudas laborales e inclusive las  
7 indemnizaciones por despido.

8 Respecto a las llamadas empresas multiservicios, también es preciso poner en  
9 práctica una posición sindical firme que impida la proliferación de prácticas  
10 empresariales basadas en la devaluación de condiciones de los trabajadores y  
11 trabajadoras es fundamental y será **NUUESTRA PRIORIDAD LA ELIMINACIÓN DE LAS**  
12 **REFORMAS LABORALES**

## 13 6. Registro de jornadas

14 Desde la entrada en vigor del registro de jornada en las empresas, UGT-FICA  
15 Catalunya lo valora como una herramienta necesaria para combatir el fraude laboral  
16 que sufren muchas personas trabajadoras.

17 El registro de jornadas ha de ser una herramienta sindical que nos permita controlar  
18 los excesos de jornada y no debe ser instrumentalizado por los empresarios como un  
19 mecanismo de control de las personas trabajadoras.

20 Respetando la ley de Protección de datos de los trabajadores y trabajadoras.

21 Será por tanto El convenio sectorial y la negociación colectiva el escenario adecuado  
22 para poder regular la jornada laboral ya que actuará dando cobertura a los  
23 trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas donde no existe RLT que  
24 pueda velar por su cumplimiento.

- 1 Se entiende que se considera tiempo de trabajo el comprendido entre el inicio y el final  
2 del trabajo, debiéndose registrar únicamente la jornada, por lo que no se debe  
3 negociar, ni pausas, ni el tiempo de descanso ya acordados y establecidos con  
4 anterioridad a la obligatoriedad del registro. El registro de jornadas deberá guardarse  
5 durante un periodo de 4 años debiendo estar a disposición de la RLT.
- 6 La Ley establece que las horas extraordinarias, se pueden pagar o compensar con  
7 tiempo de descanso (la compensación es una medida clara de creación de empleo).
- 8 No existe normativa alguna que especifique el mecanismo concreto mediante el cual  
9 una empresa tenga que habilitar el registro de jornada. El decreto ley publicado en el  
10 BOE dice que este debe elaborarse "mediante negociación colectiva o acuerdo de  
11 empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los  
12 representantes legales de los trabajadores en la empresa".
- 13 Por tanto, desde UGT- FICA de Catalunya entendemos que esta ley tiene que suponer  
14 una mejora en las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, que deberán percibir  
15 remuneración económica por todas las horas trabajadas.
- 16 No obstante, se tiene que exigir a la administración competente, la ampliación de los  
17 recursos de la Inspección de Trabajo, para que ejerza un mayor control de las horas  
18 extraordinarias, sancionando el fraude en su realización, regularizando el pago y  
19 cotización de estas.
- 20 Por lo que se deberán Incrementar las cuantías económicas de las sanciones, ya que  
21 en la actualidad son mínimas y no cumplen su función disuasoria. La disminución de  
22 las horas extraordinarias tiene que repercutir en creación de empleo y reparto de  
23 trabajo.
- 24 Para este control, los convenios deberán establecer cláusulas para que se entregue  
25 una copia del registro a la Representación Legal de las personas Trabajadoras, aunque

1 la ley no lo establece y estos deberán realizar el seguimiento, la vigilancia y el control  
2 de estas horas, denunciando cualquier incumplimiento ante la Inspección de Trabajo.

3

## 4 **7. Contrato de relevo**

5 La activación y puesta en práctica del contrato de relevo será una medida para poder  
6 renovar el empleo en la industria posibilitando la incorporación al mercado laboral de  
7 trabajadores y trabajadoras jóvenes.

8

9 El RD 20/2018 no ofrece explicación alguna de porque no se hace extensiva a otros  
10 sectores y colectivos dentro de la industria productiva.

11

12 Este contrato permite que las empresas sean más competitivas, salvaguardando el  
13 empleo. De ahí que UGT-FICA de Catalunya seguirá revindicando y tramitando las  
14 acciones pertinentes para extenderlo a todos los ámbitos de la Industria de nuestros  
15 sectores y colectivos que desempeñen labores por cuenta ajena, en actividades  
16 productivas.

17

18 En aquellas que se realicen funciones que requieran esfuerzo físico o un alto grado de  
19 atención en las tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las  
20 de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparaciones especializadas  
21 de maquinaria y de equipos industriales y en empresas clasificadas como industria  
22 manufacturera. Actualmente este Real Decreto especifica quien puede aplicar el  
23 mencionado contrato según su Código nacional de Actividades Económicas (CNAE).  
24 Excluyendo dos sectores de nuestra Federación tan castigados como son la industria  
25 de la construcción y el campo.

26

1 Siendo excluidas las funciones de personal técnico y administrativo y otras no incluidas  
2 en el CNAE, así como actividades de nuestros sectores que no tienen cobertura por  
3 este real decreto. Se debe seguir impulsado medidas y actuaciones para extender el  
4 ámbito de aplicación del mencionado contrato de relevo a la jubilación parcial para  
5 toda la industria, representada por nuestra Federación.

6  
7 UGT-FICA de Catalunya entiende como discriminatorio la limitación exclusiva el  
8 pertenecer o no a la Industria manufacturera y según colectivos profesionales. Y no a  
9 la condición de las personas que trabajan, desarrollan y prestan su servicio. Es por  
10 esto por lo que como UGT FICA de Catalunya transmitiremos tanto a la Federación  
11 Estatal y Confederal de la misma manera al SNC en Catalunya que procedan a tramitar  
12 en la forma que corresponda el aplicar dicho contrato de relevo y jubilación parcial a  
13 todo el ámbito de la "industria".

14

## 15 **8. Protección de datos de carácter personal. Desconexión digital**

16 La Ley Orgánica de Protección de Datos, abre la necesidad de ir introduciendo en el  
17 articulado de nuestros convenios, referencias explícitas a la misma en pro de la  
18 protección del trabajador.

19 Así mismo en lo relativo a los derechos digitales, hemos de articular en los convenios  
20 colectivos, cláusulas que protejan la posible vulneración de los derechos de las  
21 personas trabajadoras en materias como:

- 22 - El derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.
- 23 - El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.
- 24 - El derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de  
25 grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1           - El derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización  
2           en el ámbito laboral.

3 Desde UGT-FICA de Catalunya, creemos también que hay que empezar a hablar del  
4 concepto de personalidad electrónica. Así como ser conocedores del marco  
5 regulatorio de la misma. El avance de la digitalización y robotización es imparable y es  
6 un hecho constatado en el mercado de trabajo.

## 7           **8. Representación sindical**

8 La representación sindical emana de los centros de trabajo. Las Secciones Sindicales  
9 como representantes del Sindicato en las empresas, organizan, defienden y reivindican  
10 los derechos de las personas afiliadas a nuestro sindicato del Sector al que pertenecen  
11 dentro de nuestra Federación.

12 En la actualidad, las Secciones Sindicales y los delegados sindicales tienen  
13 reconocidos derechos amparados por la LOLS ley orgánica de libertad sindical, que  
14 tienen por objeto facilitar las funciones y labores que ejercen los delegados y delegadas  
15 sindicales en los centros de trabajo.

16 No obstante, existen sectores compuestos por micro, pequeñas y medianas empresas,  
17 que quedan al margen de los derechos mencionados con anterioridad al no superar,  
18 el centro de trabajo los 250 trabajadores/as que requiere la LOLS para tener delegado  
19 o delegada sindical.

20 A través de la negociación colectiva tendremos que adecuar la realidad laboral de cada  
21 uno de los sectores, para que la figura del delegado y delegada sindical pueda ser una  
22 realidad, en la actualidad, tenemos sectores con muy pocos o ningún delegado ni  
23 delegada sindical siendo de vital importancia esta figura para la potenciación de la  
24 acción sindical con las secciones sindicales.

1 Por consiguiente, desde UGT- FICA de Catalunya fomentaremos que los trabajadoras  
2 y trabajadores afiliados y afiliadas puedan formar Secciones Sindicales de pleno  
3 derecho en centros de trabajo, proponiendo modificación de la norma o mejorando los  
4 convenios de aplicación en los diferentes ámbitos.

## 5 9. La Representación empresarial

6 En el marco de las relaciones laborales, la representación empresarial, supone una  
7 figura esencial de interlocución, al ser parte actora, en la regulación y concertación de  
8 las relaciones laborales. Por este motivo se tienen que habilitar mecanismos para evitar  
9 su desaparición como interlocutor ya que genera un problema a la parte social que se  
10 queda sin contraparte a quién elevarles las reivindicaciones y produciéndose un  
11 bloqueo de la negociación colectiva.

12 Por este motivo, UGT-FICA de Catalunya, ante la disolución de la representación  
13 empresarial, gremios o agrupaciones empresariales que hayan sido partes firmantes  
14 de un convenio, propone que sea la representación empresarial de ámbito superior la  
15 que de manera activa ostente la representación de la entidad desaparecida, hasta la  
16 constitución de una nueva representación empresarial, manteniendo de esta manera  
17 la negociación colectiva afectada.

## 18 10. Responsabilidad social corporativa empresarial

19 Es una realidad que, el desarrollo de las políticas de responsabilidad social que se  
20 practican en la mayoría de las empresas se ha limitado, en el mejor de los casos, a ser  
21 simplemente un escaparate mediático integrado en la política de comunicación de la  
22 empresa sin que exista ningún compromiso más.

23 Para UGT-FICA de Catalunya, la Responsabilidad Social de las Empresas es una  
24 herramienta de la acción sindical, que debe ser utilizada de manera eficiente y cuyas  
25 actuaciones deben revertir a los trabajadores y trabajadoras y también a la sociedad,  
26 teniendo en cuenta que no puede sustituir la negociación colectiva.

1 Para que estas actuaciones puedan llevarse a cabo es necesario cumplir las siguientes  
2 premisas:

- 3 - El papel de la RSE debe desarrollarse bajo los principios de diligencia de las  
4 Naciones Unidas, Directrices de la OCDE y la Declaración tripartita sobre  
5 las empresas multinacionales y la política social de la OIT para obligar a las  
6 empresas matrices a identificar los riesgos para el medio ambiente,  
7 incumplimiento de los derechos humanos y de los trabajadores en sus  
8 operaciones en la matriz, filiales y subcontratistas.
- 9 - Debe existir un reconocimiento hacia las organizaciones sindicales como  
10 actor clave en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. la mayor calidad en el  
11 empleo y los derechos en su conjunto de los trabajadores y trabajadoras  
12 deben ser parte del ámbito natural de la RSE.
- 13 - Es necesario contar con planes de transición justa nacionales para  
14 reorientar adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras de industrias  
15 con emisiones elevadas y proporcionar medidas de adaptación adecuadas  
16 a las personas trabajadoras
- 17 - Es necesaria la inclusión de la opinión de la representación legal de los  
18 trabajadores como grupo de interés prioritario, que incremente la credibilidad  
19 de la responsabilidad social.
- 20 - Deben primarse en los concursos las empresas que acrediten una mejor  
21 responsabilidad social prohibiendo a las empresas que no respeten las  
22 obligaciones sociales, fiscales y medioambientales al acceso a las  
23 subvenciones y los contratos públicos.

24

25

1

## 2 II POLÍTICA INDUSTRIAL

3 **Catalunya** concentra una cuarta parte de la actividad industrial española, ya que  
4 representa el 22,8% del total de la cifra de negocios y un 22,2% del personal ocupado,  
5 porcentajes que se encuentran muy alejados del resto de las comunidades españolas.  
6 En su conjunto, la **cifra de negocios** de las empresas del sector industrial en España  
7 alcanzó los 570.537 millones en el 2017, de los que 129.921 millones correspondieron  
8 a Catalunya, siendo la variación interanual desde mayo de 2017 a mayo de 2019 de  
9 un +2,1% según los datos facilitados por el Institut d'Estadística de Catalunya (   
10 IDESCAT) y el Instituto Nacional de Estadística (INE) que precisa que las cifras no son  
11 estrictamente comparables con ejercicios anteriores al cambiar la metodología. El valor  
12 añadido del sector alcanzó los 135.891 millones.

13 Ocho de cada diez industrias son manufactureras, y eso explica en buena parte, el  
14 gran peso económico e industrial que tiene Catalunya sobre el conjunto de España. La  
15 economía catalana es histórica y eminentemente manufacturera, con una actividad  
16 diversificada y actualmente internacionalizada. Sectores como la alimentación, que  
17 representa más del 20% del total español, o la química, con más del 45% de la  
18 producción estatal, conviven con el gran polo industrial aglutinado en torno a los  
19 fabricantes de automóviles Seat y Nissan. De acuerdo con los datos del INE, y medido  
20 en términos de cifra de negocio, la industria representa más del 50% del PIB catalán.  
21 Son un total de 460.033 personas trabajadoras, un 22,2% del total español.

22 El Producto Interior Bruto (PIB) de Catalunya en 2018 ha crecido un 2,3% respecto a  
23 2017. Se trata de una tasa 9 décimas menor que la del 2017 cuando fue del 3,2%.  
24 Tanto en Catalunya como España han seguido una tendencia similar, si bien en la  
25 estructura productiva catalana el peso de la producción industrial manufacturera (un

1 16% sobre el PIB y un 17,4% sobre el Valor Agregado Bruto (VAB)), que es superior  
2 a los de España y de la UE.

3 La actividad Industrial constituye uno de los puntales de cohesión económica y social  
4 en Europa, y la base sólida para la recuperación de la economía europea, española y  
5 catalana. En la actualidad es imposible alcanzar el objetivo de incrementar la  
6 contribución Industrial al PIB hasta el 20% de aquí hasta finales del año 2020, como  
7 meta que se tenía en el 2014.

8 Los sectores industriales del ámbito de UGT-FICA de Catalunya tienen unas  
9 características propias, dada la diversidad de estos: Automóvil, Siderometalurgia,  
10 Bienes y Equipo, TIC, Agroalimentaria, Química, textil y artes gráficas, Construcción,  
11 Sector Energético, Sector Agrario, Minero, etc.

12 La necesidad de un enfoque integrador de la Política Industrial Europea que conjugue  
13 actuaciones transversales con políticas específicas de **carácter sectorial** nos parece  
14 absolutamente necesaria para fortalecer la industria europea, española y catalana en  
15 el **horizonte 2030**.

16 Esto es necesario no solo en nuestro país, sino en toda Europa, debemos integrar  
17 políticas comerciales, medioambientales, relativas a I+D+i, políticas de empleo,  
18 políticas de conciliación. Debemos avanzar de un mercado único, origen inicial y  
19 principal propósito de la Unión Europea, a la necesidad de una política industrial  
20 integrada e integradora para toda Europa, con unos mínimos sociales, trasladados por  
21 qué no, a un Estatuto del Trabajador Europeo, a un Salario Mínimo Europeo, que sean  
22 las condiciones mínimas para todos los trabajadores y trabajadoras de la UE.

23 Como toda actividad nuestra industria tiene una serie de fortalezas y debilidades que  
24 vienen dadas por las siguientes características:

25

## 1. Internacionalización y comercio exterior

2 La industria del Automóvil, la Química y Farmacéutica, la industria alimentaria, son  
3 sectores con un tejido industrial en Catalunya con una clara estrategia exportadora,  
4 como reflejan los datos de los últimos años.

5 En la actualidad, todos tenemos claro que la economía debe estar profundamente  
6 internacionalizada e interconectada. Los empresarios que aspiran a ser competitivos  
7 son conscientes de que mirar al exterior no es solo una opción de negocio, sino una  
8 necesidad. Y eso es algo que el tejido empresarial catalán tiene presente: actualmente  
9 nos acercamos a las 47.000 las empresas catalanas exportadoras, mientras que el  
10 volumen de exportaciones supera ya los 70.000 millones de euros.

11 Ahora bien, decidir la mejor estrategia de expansión internacional y definir los  
12 mercados objetivos a los que dirigirse no es tarea sencilla, y aún más si cabe, en el  
13 caso de aquellas empresas que no han iniciado todavía el proceso de  
14 internacionalización, pero tampoco es fácil para las que ya cuentan con experiencia  
15 en determinados mercados. La agencia de la Generalitat para la competitividad de la  
16 empresa, dependiente del Departamento de Empresa y Conocimiento, ACCIO, realiza  
17 estudios que identifica nuevas oportunidades de negocio internacionales para la  
18 empresa catalana. Para ello, el informe se basa en el análisis de 30 sectores  
19 económicos y de 83 países, de cinco áreas geográficas del mundo: África y Oriente  
20 Medio, América del Norte, América Central y del Sur, Asia y Oceanía, y Europa.

21 Pero esto no es suficiente, en un contexto internacional de plenas incertidumbres, con  
22 países como China y EEUU con una situación económica variable, recientemente han  
23 firmado un protocolo de acuerdo, que hace que cualquier decisión empresarial se vea  
24 condicionada por factores exteriores, donde se desconoce la situación tras el BREXIT,  
25 que puede hacer que la hegemonía europea se debilite todavía más, con países  
26 Europeos (Alemania, Italia...) entrando en recesión el 4to trimestre del 2019... no es

1 un panorama que incite a expandirse, ni a apostar por las exportaciones, por las  
2 situaciones ya mencionadas.

3 Todas estas incertidumbres tienen otro foco importante, que es la precarización de las  
4 condiciones sociales, laborales y medioambientales, en aras de una mayor producción  
5 y un menor coste del producto acabado.

6 Europa siempre ha sido la defensa primigenia de los derechos sociales, de un derecho  
7 de comercio internacional garantista, respecto a unos estándares de producción,  
8 responsables socialmente, medioambientalmente y en temas de seguridad laboral.

9 Esta situación crítica a nivel global, influyen directamente en los Tratados de Libre  
10 comercio entre diferentes países (Canadá, Japón...) con Europa que pueden vulnerar  
11 y empeorar lo que hasta ahora se tenía establecido como estándares Europeos en  
12 materias laborales, sociales, de seguridad ocupacional, medioambientales o incluso  
13 de seguridad alimentaria.

## 14 **2. Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)**

15 El 50% del gasto en innovación Tecnológica en Catalunya en los últimos años lo realizó  
16 la industria, aunque con una evolución variable, a causa de la política del Gobierno y  
17 del Govern y a la ralentización de las Inversiones.

18 Entre los sectores con más inversión en I+D (Investigación y Desarrollo) tenemos el  
19 Químico-Farmacéutico, que representa más del 15% del total de gastos de I+D de la  
20 Industria.

21 En Catalunya existen diversos proyectos que coordinan y facilitan la Investigación, el  
22 Desarrollo y la Innovación, entre ellas el proyecto europeo SeeRRI, (Building Self-  
23 Sustaining Research and Innovation Ecosystems in Europe through Responsible  
24 Research and Innovation).

1 El objetivo principal del proyecto SeeRRI es integrar la investigación e innovación  
2 Responsable a las Estrategias de Especialización Inteligente (RIS3), para impulsar  
3 modelos de desarrollo económico que integren las dimensiones social y ambiental.

4

5 La investigación e innovación responsable obliga a la participación de todos los actores  
6 implicados (administraciones públicas, universidades e institutos, empresas, agentes  
7 sociales y ciudadanía) a lo largo de todo el proceso, desde el inicio hasta el final. Esto  
8 permite alinear mejor los procesos y los resultados con los valores, las necesidades y  
9 las expectativas de la sociedad. Diversidad, inclusión, anticipación, reflexión, apertura,  
10 transferencia, capacidad de respuesta y cambio adaptativo son los elementos clave  
11 de la investigación e innovación responsable.

12 El CID-CSIC (Centre d'Investigació i Desenvolupament y el Consejo Superior de  
13 Investigaciones Científicas) que agrupa el IQAC (Institut de Química Avançada de  
14 Catalunya), IDAEA (Institut Diagnòs Ambiental i Estudis del Aigua) también es uno de  
15 los puntales básicos en la I+D+i para la industria catalana.

16 Proyectos como el Observatori Smart Catalonia, puede incidir en como pensamos  
17 avanzar en nuestras ciudades del siglo XXI, mejorando la tecnología de los materiales  
18 de construcción, así como en TIC.

19 Pero esto es insuficiente, como se indica en La Asamblea de Regiones de Europa que  
20 aprobó en el 2018 un documento de posicionamiento, que destaca la relevancia de la  
21 innovación social impulsada a escala regional y local para dar respuesta a los grandes  
22 retos de la sociedad.

23 Las regiones piden a la Comisión Europea que reconozca mejor y de manera más  
24 explícita su contribución a la innovación social para dar respuesta a los retos sociales  
25 y, promueva y facilite la participación de las regiones en las iniciativas europeas (y

1 particularmente en las misiones de investigación e innovación) para dar respuesta a  
2 los grandes retos de la sociedad.

3 Catalunya, desde la Vicepresidencia de Cooperación Interregional y Asuntos  
4 Mediterráneos de la Asamblea de las Regiones, ha liderado el grupo de trabajo para  
5 elaborar este documento de posicionamiento.

### 6 **3. Ocupación y Calidad**

7 La temporalidad, aunque creciente, en los sectores industriales catalanes, entre ellos,  
8 el Químico, el de Pasta y Papel, el Energético, está por debajo del 15% cuando la  
9 media de la economía catalana está sobre el 25% de media anual.

10 Estas fortalezas del ámbito de los sectores industriales de nuestra Federación  
11 coexisten con debilidades estructurales e históricas como son:

- 12 • Un nivel de intensidad tecnológica bajo en los sectores del Textil-Piel y Artes  
13 Gráficas, y predominio de un tejido Industrial de PYMES (Pequeñas y Medias  
14 Empresas).
- 15 • Falta de competitividad por bajos niveles de productividad y una ocupación mal  
16 remunerada y precaria.
- 17 • Falta de canales de financiación adecuados y estables que han provocado  
18 problemas de viabilidad a muchas empresas de nuestro tejido Sectorial.
- 19 • Elevados precios de la energía que están suponiendo graves problemas para  
20 los sectores industriales.

21 Desde UGT-FICA de Catalunya valoramos positivamente las recientes iniciativas de  
22 las instituciones catalanas, Estatales y Europeas:

- 1       • El informe Gambús aprobado por el Parlamento Europeo y el paquete sobre  
2       economía circular en el que se establece alcanzar el 65% de reciclaje en el año  
3       2035.
- 4       • El Pacte Nacional per la Industria que cuenta con un presupuesto para el  
5       periodo 2017 al 2020 de 1.843.000.000 €.
- 6       • Pla Renova't Industria del 2019, un proyecto de renovación para maquinaria en  
7       las empresas.

8   El Govern de Catalunya ha hecho suyas las prioridades marcadas a Europa 2020 y  
9   RIS3 por medio de las estrategias ECAT 2020 y RIS3CAT. La primera es la hoja de  
10  ruta del Govern para reactivar la economía y reorientar el sector productivo hacia un  
11  modelo económico más inteligente, más sostenible y más integrador. La segunda es  
12  la respuesta de Catalunya a la exigencia de la Comisión Europea que las regiones de  
13  la UE elaboren estrategias de investigación e innovación para la especialización  
14  inteligente. Como resultado del análisis del sector productivo y en base a los tres  
15  vectores clave del futuro de la economía catalana (tradición industrial, calidad de vida  
16  y economía verde), la estrategia RIS3CAT ha identificado siete ámbitos sectoriales que  
17  tienen que liderar la transformación de la economía catalana hacia los objetivos 2020  
18  y siguientes y que son:

- 19   1. industria alimentaria,
- 20   2. industrias de la química, la energía y los recursos,
- 21   3. sistemas industriales,
- 22   4. industria del diseño,
- 23   5. industrias de la movilidad sostenible,

- 1 6. industrias de la salud y ciencias de la vida,
  - 2 7. industrias culturales y basadas en la experiencia,
- 3 Estas iniciativas ponen en valor la importancia de la industria en el desarrollo de la  
4 economía catalana y en la salida de la crisis económica y por tanto consideramos,  
5 desde esta Federación, que es un momento muy oportuno para actuar en la  
6 potenciación y articulación de la política industrial, tanto en su vertiente institucional y  
7 horizontal como en la implementación de políticas más específicas de carácter  
8 sectorial.
- 9 En este sentido consideramos como aspectos favorables y necesarios los criterios  
10 generales respecto a:
- 11 • La necesidad de coordinación de la política industrial europea con la de los  
12 estados miembros.
  - 13 • La necesidad de diálogo social y democratización de las empresas en todos los  
14 ámbitos.
  - 15 • La atención y dedicación a las PYMES en una estrategia de potenciación de la  
16 industria europea.
  - 17 • Las propuestas de mejora de financiación, especialmente la ampliación del BEI  
18 (Banco Europeo de Inversiones) y la fijación de objetivos concretos de inversión  
19 productiva, así como el Institut Català de Finances (ICF) y sus nuevas líneas de  
20 crédito: ICF industria 4.0.
- 21 La actividad industrial tiene una fuerte dimensión social que afecta a todos los estratos  
22 de la sociedad: regiones y municipios, empresas, trabajadores y trabajadoras, en  
23 puestos de trabajo de rápida evolución (digitalización, robotización, manufacturas

1 relacionadas con los servicios, TIC, sector educativo y universidades, consumidores y  
2 ciudadanos).

3 El desarrollo de la industria de la UE, española y catalana tendría que ser un proceso  
4 en el cual se compartan las visiones y competencias, locales, nacionales y de la UE,  
5 así como las acciones y en el cual el diálogo social y la participación de organizaciones  
6 empresariales y sindicales sean de pleno derecho.

7 En este sentido, existen algunas cuestiones interrelacionadas que son cruciales para  
8 el futuro de la **industria europea, española y catalana**:

9 **-La innovación industrial**, que necesita una sólida base tecnológica apoyada por una  
10 coordinación y cooperación entre centros e institutos de investigación y universidades,  
11 tecnología aplicada y empresas. La tecnología es el campo de batalla del futuro. Una  
12 fructífera actividad de I+D y patentes europeas tendrían que apoyar inversiones  
13 innovadoras y ocupaciones de gran calidad. La innovación es sinónimo de  
14 modernización y creatividad en la sociedad y como tal tendrá que plantearse.

15 **- Formación, capacidades y calificaciones apropiadas a todos los niveles.** La  
16 tecnología, la innovación, el rediseño de los procesos de producción, integración de  
17 industria y servicios, nuevas necesidades sociales y nuevos sectores punta hacen  
18 sumamente importante disponer de capacidades y calificaciones apropiadas a todos  
19 los niveles.

20 La educación es un requisito básico y tiene que estar al alcance de todos. Cualquier  
21 iniciativa de la UE a favor del crecimiento requiere una constante atención a todo el  
22 espectro educativo. Dadas las diferencias sustanciales entre los Estados miembros, el  
23 intercambio de buenas prácticas será indispensable para atajar, en particular, la  
24 desocupación juvenil.

- 1 Todos los trabajadores y trabajadoras deberían tener derecho a la formación
- 2 profesional. Esto es especialmente necesario para los trabajadores y trabajadoras de
- 3 las PYMES.
  
- 4 Es por tanto necesario iniciar un Proyecto Interdepartamental de las vocaciones
- 5 científicas, tecnológicas, en ingeniería y matemáticas, para que se trabaje de forma
- 6 coordinada.
  
- 7 Ofrecer un programa de incentivos para la aplicación y el traslado al mercado de los
- 8 trabajos académicos que realizan los estudiantes en toda la tipología de estudios
- 9 (trabajos finales de carrera, proyectos de innovación y emprendimiento de formación
- 10 profesional y tesis doctorales).
  
- 11 Impulsar, fomentar y potenciar la formación profesional en alternancia y dual nacional
- 12 e incluyendo la formación dual en el extranjero.
  
- 13 Implementar y potenciar soportes digitales que mantengan y actualicen la información
- 14 sobre las competencias profesional reconocida a lo largo de la vida profesional.
  
- 15 **-El acceso a la financiación** es clave y sigue siendo un punto débil. El sector industrial
- 16 se ha visto gravemente afectado por la crisis económica y bancaria. Las PYMES
- 17 requieren una ingeniería financiera más concreta y nuevas fuentes de financiación.
  
- 18 Es necesaria la creación de un sistema de financiación para las PYMES, el cual incluya
- 19 tanto instrumentos de financiación a largo plazo con bonificación de intereses, como
- 20 mecanismos que avalen las operaciones de financiación del circulante y de las
- 21 inversiones en internacionalización, innovación y reactivación industrial.
  
- 22 Potenciar el Institut Català de Finances, garantizándole unas directrices de actuación
- 23 que le permita operar como banco público de inversiones, y potenciar sus recursos e
- 24 instrumentos de crédito.

1 Impulsar un marco normativo favorecedor de la actividad empresarial, facilitando y  
2 acelerando el proceso de mejora de la regulación y de la simplificación burocrática y  
3 administrativa.

4 Potenciar y consolidar el despliegue de la Ventanilla Única Empresarial en el mundo  
5 local.

6 **-Energía.** Dadas las profundas implicaciones de la energía para la economía, una  
7 política industrial y seria no puede prescindir de ciertos principios comunes en toda  
8 Europa. Las políticas energéticas llevan a una fragmentación de las políticas de  
9 combinación energética en la Unión, lo cual afecta a los precios de la energía, la  
10 tecnología, las relaciones con terceros países y al mercado interior. Es necesario, por  
11 lo tanto, una política energética. Pero antes de llegar a este punto final, deben existir  
12 una serie de medidas para reducir el **coste de la energía eléctrica**, un problema común  
13 para todos los sectores. Pero se prevén cambios en el horizonte:

14 - Estatuto empresas electrointensivas.

15 - La reglamentación de las Redes Cerradas.

16 El desarrollo de estas dos normativas podría solucionar parcialmente el problema, pero  
17 es necesario un punto en común desde el gobierno, con un pacto por la energía,  
18 realizando un mix energético, es decir la combinación de las diferentes fuentes de  
19 energía que cubren el suministro eléctrico del país, con capacidad y teniendo una  
20 visión de futuro, ya que el consumo energético, va a aumentar año tras año. Se deben  
21 reducir costes, para que nuestra industria no parta con una clara desventaja respecto  
22 a la del resto de Europa.

#### 4. El fortalecimiento del Sector Industrial en Catalunya

Para UGT-FICA de Catalunya, una Federación sindical basada en sectores industriales de tanta relevancia económica, sigue siendo prioritario la potenciación y la implementación de un modelo productivo cuyo eje vertebrador sea la industria.

En Catalunya el principal modelo productivo que se está elaborando con la participación de nuestro sindicato, es el Pacte Nacional per la Industria (PNI) con la creación de seis grupos de trabajo.

Los seis grupos de trabajo del Pacte han sido formados por nuevos miembros cada uno: tres en representación de los departamentos de la Generalitat competentes en función del ámbito de trabajo del grupo, tres en representación de las organizaciones patronales y tres en representación de los sindicatos.

Los grupos y sus objetivos son los siguientes:

**Competitividad y ocupación industrial:** potenciar la capacidad del tejido empresarial catalán por medio del binomio formado por la internacionalización y la innovación, puesto que son conceptos que se refuerzan y se retroalimentan mutuamente; estimular la creación de ocupación industrial y la calidad en el trabajo como garantía de competitividad; así como impulsar a los nuevos emprendedores, especialmente a los de base tecnológica.

**Dimensión empresarial y financiación:** incrementar la dimensión de las Pymes para que puedan competir eficazmente en el mercado global y actúen como tractoras de la economía; así como poner a disposición del sector productivo instrumentos eficientes

1 de capitalización y de financiación para facilitar el crecimiento y la actividad  
2 empresarial.

3 **Industria 4.0 y digitalización:** difundir entre las empresas la importancia del cambio, del  
4 punto de inflexión que puede provocar la Industria 4.0 en el mercado; así como  
5 capacitar el capital humano para dar respuesta a la demanda de nuevos perfiles,  
6 prestar los servicios avanzados y promover las infraestructuras necesarias para el  
7 despliegue de la Industria 4.0.

8 **Formación:** mejorar la capacitación de las personas trabajadoras por medio de una  
9 información, orientación y formación profesional, una formación continua de reciclaje,  
10 una formación ocupacional profesional y del emprendimiento y una formación  
11 universitaria de calidad, flexible y adaptada a las necesidades de las empresas, de las  
12 personas, del territorio y de la sociedad, así como al cambio tecnológico y de los modos  
13 de producción.

14 **Infraestructuras y energía:** hacer que Catalunya disponga de una mejor red de  
15 infraestructuras, que permita aumentar la productividad industrial, vertebrar el territorio  
16 y favorecer la atracción de inversiones; así como mejorar la eficiencia y el ahorro para  
17 reducir los costes energéticos de la industria catalana frente a los competidores.

18 **Sostenibilidad y economía circular:** apostar por una economía verde y circular, que  
19 ahorre recursos, pose en valor los residuos, transforme el modelo energético y de  
20 movilidad, reduciendo los impactos ambientales e impulsando nuevos sectores de  
21 actividad productiva, innovadores y competitivos.

## 22 **Digitalización e industria 4.0.**

23 La digitalización está comportando unos cambios muy relevantes en la actividad  
24 económica y una aceleración tan importante en el adelanto tecnológico que hoy en día  
25 se habla con toda normalidad que estamos ante el que ya se denomina la cuarta

1 revolución industrial, la cual se caracteriza por la utilización de toda una serie de  
2 tecnologías que permiten la hibridación y a la combinación del mundo físico y el digital.

3 Un fenómeno que ha venido a denominarse Industria 4.0 y que posibilita la  
4 conectividad entre los diferentes sistemas a lo largo de la cadena de valor y más allá  
5 de una sola empresa, así como una nueva interacción entre el hombre y la máquina.

6 Históricamente, todo progreso tecnológico se ha traducido en un aumento de la renta  
7 per capita y del bienestar social gracias a las ganancias de productividad, a la  
8 posibilidad de obtener más con menos y, es aquí el principal problema, ya que los  
9 estudios realizados en el 2017 por Frey y Osborne calculan la posibilidad de  
10 automatización en más de 700 ocupaciones en los EEUU, de forma agregada  
11 podemos discernir de este estudio que un 47% de los puestos de trabajo de los EEUU  
12 tienen una probabilidad de automatización superior al 70% en el periodo 2020-2030.

13 Un estudio similar realizado también en el 2017 estima la probabilidad de ocupación  
14 para unas 800 ocupaciones, en el conjunto de 46 países analizados, de  
15 aproximadamente un 27% de los puestos de trabajo tienen una elevada probabilidad  
16 de automatización.

17 En este entorno mundial, Catalunya tiene un potencial considerable para desplegar a  
18 la Industria 4.0, dado que es un país industrial, con un sector TIC capaz de acompañar  
19 el conjunto de la industria en el proceso de transformación digital. Concretamente, en  
20 Catalunya hay 365 empresas que ofrecen tecnologías directamente ligadas a la  
21 Industria 4.0 (control y automatización, robótica, impresión 3D, inteligencia, datos y  
22 conectividad, consultoría y servicios profesionales) y que facturan conjuntamente más  
23 de 1.200 millones de euros. El potencial del tejido empresarial se completa con los 21  
24 centros de la red Tecnio; 8 universidades que tienen 74 grupos de investigación;  
25 múltiples centros de formación profesional; 10 clústeres industriales; 9 colegios  
26 profesionales y varias asociaciones empresariales, entidades, ferias.

1 Al igual que a Europa, los sectores catalanes que tienen más avanzado el proceso de  
2 transformación digital son, en un primer nivel, el de la automoción y la motocicleta; y  
3 en un segundo nivel, el de maquinaria, metalurgia y bienes de equipo y el de salud e  
4 instalaciones médicas. Pero, la Industria 4.0 todavía es una realidad muy incipiente en  
5 Catalunya. Una encuesta realizada por la Cambra de Comerç y el IDESCAT apreció  
6 que apenas una de cada seis empresas industriales ha iniciado actuaciones en este  
7 campo.

8 Pese a que lo que se desprende de estos estudios sobre la competitividad industrial y  
9 la flexibilidad de la producción, en cuanto al impacto laboral, el 27% de las empresas  
10 encuestadas creen que “a corto plazo la Industria 4.0 destruirá puestos de trabajo pero  
11 que, a medio plazo, esto se compensará con la creación de puestos de trabajo más  
12 cualificados”; un 63,2% están parcialmente de acuerdo.

13 Realmente, tan solo un porcentaje muy bajo de la población activa actual (se calcula  
14 que en Catalunya ronda el 28%) está preparada para los cambios tecnológicos que  
15 vendrán a corto y medio plazo.

16 La realidad es que cientos de miles de puestos de trabajo desaparecerán tal y como  
17 los conocemos hoy en día, otros sufrirán cambios de importancia.

18 Los efectos laborales que han ido surgiendo, a pesar de que se alargarán en el tiempo,  
19 se pueden empezar a afrontar con actuaciones a corto plazo para facilitar una  
20 adaptación al cambio en la cual deberán tener parte activa todos los agentes  
21 implicados, incluido nuestro sindicato. Como dice el World Economic Forum (2016),  
22 para los gobiernos, el desafío de la Industria 4.0 implica innovar en educación y en  
23 política laboral para facilitar la evolución de las habilidades de la fuerza de trabajo; para  
24 el sector educativo, significa un gran abanico de nuevas oportunidades de negocio,  
25 con nuevos servicios a los individuos, a los emprendedores, a las grandes  
26 corporaciones y al sector público; para las empresas, si quieren capitalizar las

- 1 oportunitades, hará falta que intensifiquen el desarrollo del talento y los recursos
- 2 humanos en el centro de su estrategia de futuro.
  
- 3 Las compañías ya no pueden ser consumidoras pasivas de capital humano preparado
- 4 externamente. Incidiendo en el papel de las empresas, es imprescindible que
- 5 consideren como recolocar y reubicar a las plantillas que puedan ser sustituidas por
- 6 las nuevas tecnologías, aquí es donde nuestra Federación tiene una vital función, ya
- 7 sea dentro de la misma empresa, para mejorar su rendimiento y a nivel de sindicato
- 8 exigiendo a las patronales, por su responsabilidad social corporativa.
  
- 9 Los programas de formación continua serán importantes para ayudar los trabajadores
- 10 y trabajadoras a aprender nuevos roles y desarrollar nuevas actividades. Por tanto, los
- 11 trabajadores y trabajadoras deben estar preparados para esta evolución, es necesaria
- 12 formación. Este reciclaje debe ser impartido por el empresario, no suponiendo un coste
- 13 al trabajador o trabajadora, debemos incluir cláusulas en la negociación colectiva,
- 14 donde se realicen un reciclaje de la plantilla actual.
  
- 15 Impulsar una infraestructura industrial de apoyo a la impresión 3D que consolide
- 16 Catalunya como uno Hub (*concentración de empresas en el mismo lugar*) internacional
- 17 en esta tecnología.
  
- 18 Impulsar un programa de digitalización para PYMES.
  
- 19 Elaborar un plan de actuación específico para la captación de empresas extranjeras
- 20 en el ámbito de la industria 4.0.
  
- 21 Evaluar el impacto laboral y en la ocupación de la industria 4.0.

1        **5. MIX Energético estable:**

2        El sector energético supone un porcentaje bajo del Producto interior bruto en España  
3        y en Catalunya, pero su importancia va más allá de su participación en la producción  
4        total, es un sector estratégico.

5        La industria española es dependiente de la energía y se necesita en todas las ramas  
6        de la actividad económica, y ésta es necesaria para cualquier clase de producción de  
7        bienes y servicios. Precisamente uno de los elementos que ha limitado el desarrollo  
8        económico de Catalunya ha sido la escasez de los recursos energéticos, en concreto  
9        la carencia de hidrocarburos líquidos y gaseosos y la mala calidad y bajo poder  
10        energético de nuestro carbón. La escasez de recursos ha condenado tradicionalmente  
11        al sistema energético nacional a una situación de déficit y dependencia exterior. El  
12        grado de autoabastecimiento se sitúa en las dos últimas décadas entre el 20 y el 25 %.

13        La necesidad de conseguir un mix energético global que minore la dependencia de  
14        país y asegure el abastecimiento a precios razonables y con criterios  
15        medioambientales adecuados. Esto pasa, ineludiblemente, por la planificación a largo  
16        plazo. En tal sentido UGT-FICA de Catalunya considera este un elemento fundamental  
17        para el establecimiento de una correcta política energética y se hace necesario huir de  
18        errores pasados que no han considerado el crecimiento económico y demográfico,  
19        superior en España al de la UE, que ha producido incrementos elevados tanto en  
20        consumo industrial como en el doméstico, por este motivo habría que reconsiderar  
21        determinadas políticas restrictivas y limitadoras en cuanto al recurso carbón como  
22        fuente diversa y económicamente insustituible al día de hoy.

23        La Alianza por la Competitividad de la Industria Española, integrada por diversas  
24        patronales industriales de grandes consumidores de energía, (ANFAC, AOP,  
25        ASPAPEL, FEIQUE, FIAB, OFICEMEN y UNESID) y cuyo consumo eléctrico anual

1 supera los 35 TWh trasladó al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo su posición  
2 sobre el Reglamento del Estatuto de Empresas Electointensivas, en la que han  
3 destacado la necesidad de desarrollar mecanismos que mitiguen los efectos de los  
4 costes energéticos de conformidad con la normativa europea.

5 Tras la modificación y la reducción de la oferta en la subasta de interrumpibilidad, que  
6 permite a la industria bajar su factura a cambio de estar disponible para desconectarse  
7 si así lo requiere el operador del sistema eléctrico (REE), se produce porque la  
8 Comisión Europea no permite este tipo de mecanismos, que considera ayudas de  
9 Estado. Por otro lado, señala que el estatuto de los electrointensivos depende del  
10 Ministerio de Industria, con lo que elude esta competencia.

11 Esta Federación y las principales patronales, **AEGE** y **Unesid**, reclaman al Gobierno  
12 que legisle por real decreto y **asegurando que está más que justificada la urgencia**,  
13 dado que aliviar este coste es crucial para la supervivencia industrial. Muchas de estas  
14 medidas, transitorias y parciales son útiles hasta que no se alcance un acuerdo de  
15 estado en el sector energético, ya que la mayoría de ellas reducirían los costes  
16 energéticos para la industria española, aumentando su competitividad.

17 En las medidas que coincidimos, vemos necesarias y apoyamos son:

18 1) Creación de un mecanismo **para los consumidores electrointensivos** que les exima  
19 del pago de los cargos del sistema eléctrico (extrapeninsulares, energías renovables y  
20 déficit de tarifa) en el porcentaje máximo que, en cada caso, permita la legislación  
21 vigente.

22 Se propone desarrollar dicho mecanismo en un plazo máximo de 6 meses. Una vez  
23 que se haya aprobado dicho mecanismo se propone su aplicación con efectos  
24 retroactivos desde la fecha de aprobación del Estatuto del Consumidor  
25 Electrointensivo.

1    **2) Fondo Nacional de Eficiencia Energética:**

2    Los volúmenes de energía asociados a los sectores electrointensivos quedarán  
3    exentos de aportar al fondo de eficiencia energética, por lo que las comercializadoras  
4    descontarán la energía vendida a estas industrias de las cantidades a considerar en el  
5    cálculo para sus aportaciones al fondo citado.

6    Se asume que la implantación de un Sistema de Gestión de la Energía Certificado debe  
7    ser un requisito, con un periodo transitorio para su implementación, en caso de que no  
8    se cuente todavía con él.

9    **3) SGDI (Servicio de Gestión de Demanda de Interrumpibilidad):**

10           1. Los consumidores electrointensivos que además presten servicio de  
11           gestión de la demanda de interrumpibilidad, estarán exentos de la  
12           financiación de este servicio.

13           2. Los consumidores electrointensivos que no presten servicio de gestión  
14           de la demanda de interrumpibilidad, estarán exentos del 85% del coste  
15           del servicio.

16    **4) Pagos por capacidad.**

17           1. Los consumidores electrointensivos estarán exentos del 100% del coste  
18           de sufragar los pagos por capacidad.

19           2. Se recomienda hacer un ajuste contable del coste real de los pagos por  
20           capacidad.

21    **5) Impuesto a la generación.**

- 1    Buscar mecanismos de reducción de la base imponible del impuesto a los generadores
- 2    de aquella energía destinada a los consumidores electrointensivos.
  
- 3    Otro indicador para demostrar que nuestro **mix energético** no funciona y que estamos
- 4    perdiendo industria por los altos costes energéticos, es visible en el descenso
- 5    continuado en el consumo energético industrial.
  
- 6    El Índice Red Eléctrica (IRE) es un indicador eléctrico adelantado que recoge la
- 7    evolución de la demanda de los grandes consumidores. En el 2018, la composición
- 8    del calendario tuvo un impacto positivo de 0,1 puntos porcentuales sobre la evolución
- 9    del IRE. Las temperaturas, por el contrario, más elevadas que las del año anterior,
- 10    redujeron un 0,6 % su evolución. Una vez descontados ambos efectos, el índice
- 11    general descendió un 1,3 % respecto al año anterior, lo que supone la primera
- 12    variación negativa del índice desde el año 2013. Por agrupaciones sectoriales, la
- 13    industria ha tenido una evolución mensual descendente, finalizando el año con un -2,5
- 14    %, frente al crecimiento corregido del 2,2 % en el 2017, mientras que los servicios
- 15    presentan una variación corregida del 0,6 %, frente al -0,7 % en el 2017.
  
- 16    En síntesis, UGT-FICA de Catalunya considera necesario la apertura urgente de un
- 17    amplio debate social sobre el modelo energético de país con el fin de diseñar y
- 18    consensuar un sistema energético de futuro configurado por un conjunto de
- 19    estructuras legales y técnicas que garanticen el abastecimiento, la solvencia técnica y
- 20    financiera de este y la máxima independencia energética y tecnológica, mediante el
- 21    aprovechamiento de los recursos propios y el desarrollo de tecnologías que generen
- 22    ocupación y fomenten el arraigo territorial y social.
  
- 23    UGT-FICA de Catalunya apuesta decididamente por impulsar las políticas de
- 24    cooperación y de desarrollo energético, mediante el establecimiento de acuerdos
- 25    estratégicos con estados estrechamente vinculados a nuestro país histórica y

- 1 culturalmente, como son los del área Iberoamericana y el Magreb, sin perjuicio de los
- 2 acuerdos existentes con los Estados miembros del O.I. y del Mediterráneo.
- 3 Dotar de como mínimo un punto de presencia de red de banda ancha de nueva
- 4 generación o ultra rápida al conjunto de zonas de actividad económica.
- 5 Impulsar los trabajos de la Mesa Estratégica del Corredor Mediterráneo.
- 6 Impulsar los trabajos del Comité de Servicios Multimodales en orden a incrementar la
- 7 demanda de transporte de mercancías en un entorno multimodal que integre el
- 8 ferrocarril.
- 9 Redactar un Pla de impulso y modernización de los espacios industriales y logísticos.
- 10 Desarrollar el “Avantprojecte de Llei per a la transició energètica de Catalunya”, para
- 11 la transición energética garantizando el abastecimiento energético maximizando la
- 12 utilización de las fuentes de energías renovables y logrando el máximo nivel de ahorro
- 13 y eficiencia energética.
- 14 Implementar la estrategia de impulso al vehículo eléctrico a través de la RESOLUCIÓN
- 15 EMC/1809/2019, de 28 de junio, de modificación de la Resolución EMC/2973/2016,
- 16 de 23 de diciembre, por la cual se aprueban las bases reguladoras para la concesión
- 17 de subvenciones en la instalación de infraestructuras de recarga para el vehículo
- 18 eléctrico en el marco del Plan de Acción para el despliegue de infraestructuras de
- 19 recarga para los vehículos eléctricos en Cataluña (PIRVEC 2016-2019) para menguar
- 20 las barreras que actualmente lastran el desarrollo de esta tecnología.
- 21 Impulsar el autoconsumo y la generación distribuida de energía eléctrica con
- 22 renovables a todos los sectores.
- 23 Finalmente, el sistema energético no tiene que prescindir de ninguna fuente o
- 24 tecnología de las existentes, sí bien tiene que potenciar la eficiencia medioambiental y

1 el uso de aquellas que otorguen mayor autonomía energética, respetando los  
2 compromisos adquiridos como país, para lo cual consideramos vital el papel a ejercer  
3 por el Estado, tanto en su labor de planificación y diseño del modelo, como en la  
4 participación y control de este como garante de su viabilidad y sostenibilidad.

5

## 6 III POLÍTICA SOCIALES

### 7 1. Migración

8 La inmigración es el factor clave del aumento de la población activa en España.

9 La Población activa total en España ha aumentado con respecto al mismo trimestre  
10 del año (3 trimestre 2019) anterior en 201.300 personas. Este aumento se debe  
11 exclusivamente al incremento de población activa de nacionalidad extranjera  
12 (179.000) o de origen extranjero.

13 Por tanto, y teniendo en cuenta que en los últimos años el saldo vegetativo es negativo,  
14 la inmigración española y extranjera es esencial para el futuro del país: sin inmigración,  
15 se reduciría la población actual en 7.672.699 personas, la población activa en  
16 3.683.300 y el gasto total de las familias en bienes y servicios, en un 8%.

17 Favorecer el proceso de inserción e integración de la población migrante en el  
18 mercado de trabajo desde una perspectiva sindical, fomentando la igualdad y la mejora  
19 de los derechos de las personas trabajadoras debe ser nuestro principal objetivo:

20 Equiparar los derechos entre trabajadores y trabajadoras autóctonos e inmigrantes.

- 21 - Promover la integración social y laboral de las personas trabajadoras  
22 extranjeras.
- 23 - Reforzar el papel de la representación de las personas trabajadoras a nivel  
24 nacional y en los comités de empresa europeos.

- 1       - Prevenir y erradicar el racismo en el lugar de trabajo.
- 2       - Instar a la Administración para que dote a la Inspección de Trabajo de mayores
- 3       recursos económicos y humanos con el fin de que puedan realizar más
- 4       actuaciones de oficio y garantizar los derechos sociolaborales de los
- 5       trabajadores.
- 6       - Ofrecer información, formación y asesoramiento acerca de las migraciones.
- 7       Para que todas estas actuaciones sean efectivas, es necesario que realicemos
- 8       actuaciones sindicales concretas, entre las que deben figurar las siguientes:
- 9       - Incorporar en los convenios colectivos las medidas necesarias para garantizar
- 10       la igualdad de oportunidades sin tener en cuenta, nacionalidad u origen racial
- 11       o étnico.
- 12       - TOLERANCIA CERO: Incluir dentro de los protocolos de prevención del acoso,
- 13       el acoso por motivos raciales y étnicos.
- 14       - Formar y asesorar a las secciones sindicales, agentes sindicales y comités de
- 15       empresa para que puedan asistir a las personas trabajadoras extranjeras en
- 16       Catalunya.
- 17       - Participar en las Comisiones Provinciales para la Ordenación, Organización e
- 18       Integración sociolaboral de los Flujos Migratorios en Campañas agrícolas de
- 19       Temporada.
- 20       - Asegurar nuestra presencia en las distintas campañas agrícolas informando y
- 21       asesorando para hacer cumplir la normativa sociolaboral.
- 22       - Difusión de material informativo, en los idiomas que sea necesario, en materia
- 23       sociolaboral.

- 1 - Potenciar las nuevas tecnologías para acceder mejor a las personas  
2 trabajadoras migrantes y mantener la comunicación con afiliados/as  
3 desplazados.
- 4 - Potenciar la afiliación de las futuras personas trabajadoras en el exterior y  
5 posibilitar una cobertura sindical europea.

6

7

## 8 2. Juventud

9 Desgraciadamente, la juventud continúa sufriendo las consecuencias de la crisis, sigue  
10 sin resolverse el alto nivel de desempleo, y los puestos de trabajo que se ofrecen a los  
11 jóvenes y las jóvenes cada vez son más precarios, con una elevadísima temporalidad,  
12 bajos salarios, implican pérdida de derechos laborales y de protección social. Además,  
13 las políticas llevadas a cabo por el gobierno están generando que cada vez haya más  
14 jóvenes que ni estudian, en casos por falta de posibilidades económicas, que no tienen  
15 empleo o jóvenes que tienen que emigrar en busca de las oportunidades laborales que  
16 su país no les ofrece.

17 Para mejorar la inserción y mejorar las condiciones de acceso al mundo del trabajo de  
18 las personas jóvenes, es necesario desde nuestra organización y consecuentemente  
19 desde nuestra federación reivindicar y propulsar actuaciones dirigidas a:

20 Promover mediante la negociación colectiva:

- 21 - La reducción de la precariedad y conseguir la igualdad de oportunidades, de manera  
22 que el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo sea prioritario.
- 23 - Exigiendo el correcto uso de los contratos de formación y/o prácticas.

- 1 - Incorporando en la negociación colectiva el control sobre los puestos de trabajo
- 2 dirigidos a jóvenes, con el objetivo de erradicar la temporalidad no justificada y
- 3 priorizar el uso de la contratación indefinida.
  
- 4 - Incorporando cláusulas de acción positiva que prioricen el empleo en igualdad de
- 5 las personas jóvenes.
  
- 6 Promover diferentes programas de orientación laboral:
  
- 7 - Impartidos por el sindicato en los centros educativos con el objetivo de acercar la
- 8 UGT a la juventud.
  
- 9 Fomentar la participación de jóvenes trabajadores y trabajadoras en la organización,
- 10 creando espacios de debate propios dentro del sindicato.

### 11 3. Políticas de Igualdad

12 Nuestro objetivo es alcanzar una efectiva transversalidad de género incorporando en  
13 nuestro discurso y acción sindical la reivindicación de la igualdad, y aprovechar el  
14 papel multiplicador y difusor de nuestras delegadas y nuestros delegados, y  
15 afiliados/as para transmitir a las empresas y a la sociedad los principios de la igualdad  
16 y no discriminación.

17 Para ello, debemos dotar de las herramientas necesarias a todas las personas de  
18 nuestra organización para que puedan vigilar, atender y erradicar cualquier tipo de  
19 discriminación en el ámbito laboral, así como promover el conocimiento y  
20 sensibilización frente a esta en los centros de trabajo:

- 21 ✓ TOLERANCIA CERO frente a cualquier tipo de violencia en el trabajo.
  
- 22 ✓ Creación de equipos de trabajo específicos para detectar y combatir actitudes
- 23 discriminatorias en los centros de trabajo.

- 1       ✓ Introduciendo la figura del o la “agente de igualdad” en los convenios
- 2       sectoriales.
- 3       ✓ Realizando campañas de sensibilización.
- 4       ✓ Formación periódica y específica para quien negocia convenios colectivos y
- 5       planes de igualdad, tanto en el ámbito sindical como empresarial.
- 6       ✓ Actualización periódica de la APP y la página web, introduciendo normativa y
- 7       jurisprudencia, campañas informativas y documentación relativa a la igualdad y
- 8       no discriminación.
- 9       ✓ Utilizando un lenguaje no sexista e inclusivo: el lenguaje no es neutral ni
- 10      secundario, por lo que es fundamental que el lenguaje utilizado en todos los
- 11      espacios comunicativos sindicales (redacción del convenio colectivo, notas
- 12      informativas, página web, asambleas...) no excluya de la escena sindical a las
- 13      trabajadoras.

14   **3.1. NUEVO RD LEY 6/2019, 1 MARZO, de medidas urgentes para garantía de la**  
15 **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la**  
16 **ocupación.**  
17

18   En España y Catalunya las estadísticas mantienen la elevada situación de desigualdad  
19   y discriminación de la mujer en el mercado de trabajo desde hace décadas, lo que  
20   confirma su carácter estructural, no meramente coyuntural, y confirma el repunte de  
21   la brecha salarial de género durante la última recesión económica.

22   La brecha salarial en Catalunya se sitúa por encima del 22%. Desigualdad salarial que  
23   tiene su grueso en las diferencias en el acceso, con ocupaciones y sectores  
24   infrarrepresentados y feminizados, y en la promoción y trayectoria laboral, influido por  
25   menor duración e interrupción de su vida laboral; Que a su vez tiene origen en la  
26   desigualdad social, cultural y educativa, en las tareas de cuidado que tienen que hacer,

1 y en todas aquellas circunstancias que soportan las mujeres desde niñas, que las van  
2 predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes a lo largo de la vida. La inserción en  
3 el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con  
4 una mochila cargada de determinantes sociales, económicos y personales.

5 Siendo la discriminación salarial “a posteriori”, es decir, en el puesto de trabajo, la  
6 parte más reducida.

7 Las huelgas históricas del 8 de marzo de 2018 y 2019, secundadas por 6 millones de  
8 trabajadoras y trabajadores y masiva participación de delegados/as y trabajadores/as  
9 en las concentraciones frente a los ayuntamientos y la amplia participación ciudadana  
10 en actos y movilizaciones, han supuesto poner el foco en la presencia/ausencia de  
11 mujeres en ámbitos en los que son sistemáticamente explotadas, oprimidas, no  
12 reconocidas o excluidas. Y aunque no podamos negar que la sociedad ha ido  
13 evolucionando, queda mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad real:  
14 seguimos hablando de agresiones sexuales, techo de cristal o brecha salarial,

15 2019 termina con 55 asesinatos machistas, la cifra más alta desde hace 5 años, y el  
16 80% de los casos no habían presentado denuncia previa.

17 Las mujeres ocupan el 76% del empleo a tiempo parcial involuntario (subocupación).

18 Los complementos salariales explican la mitad de la brecha salarial, complementos  
19 muchas veces asociados a trabajos masculinizados (penosidad, toxicidad o  
20 peligrosidad). Siendo los trabajos feminizados menos valorados a los que no se les  
21 suele aplicar complementos. También es importante destacar que muchos están  
22 asociados a la presencia, por tanto, la conciliación dificulta el acceso a este tipo de  
23 complementos, sobre todo teniendo en cuenta que la conciliación sigue teniendo cara  
24 de mujer, el 93% de las excedencias por cuidado las cogen las mujeres y 1 de cada 4  
25 se reducen la jornada.

- 1 3 de cada 4 personas paradas son mujeres.
- 2 Las pensiones son un 37% más bajas como consecuencia de la discriminación salarial  
3 sufrida durante toda la vida laboral.
- 4 El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, ha supuesto un paso más, pero todo y  
5 tener una intencionalidad positiva, sigue siendo insuficiente. Los más significativos se  
6 refieren, por una parte, a la obligación de negociar e implantar planes de igualdad en  
7 las empresas y que afecta a todas aquellas que *tengan cincuenta o más personas*  
8 *trabajadoras*, por otra al contenido mínimo que deben recoger los diagnósticos  
9 negociados, en su caso, para la posterior elaboración del conjunto de medidas del plan  
10 de igualdad y por otro, medidas en conciliación y corresponsabilidad.
- 11 Es necesario adoptar otras medidas y modificaciones en materia de negociación  
12 colectiva, establecer expresamente que los diagnósticos respondan a la realidad de la  
13 empresa y sus resultados estén ligados a la adopción de medidas concretas, elevar  
14 las infracciones en materia de igualdad para darles un carácter disuasorio real,  
15 fomentar la corresponsabilidad a través de permisos individuales, intransferibles y  
16 retribuidos, y sobre todo es imprescindible la aprobación de una ley de igualdad salarial  
17 para afrontar de forma efectiva y eficaz la eliminación de la discriminación y la brecha  
18 salarial de género.
- 19 **3.2. Planes de igualdad**
- 20 El nuevo RD Ley 6/2019 rebaja de 250 a 50 personas trabajadoras la obligación de  
21 elaborar y aplicar de forma negociada con la representación social planes de igualdad  
22 en las empresas.
- 23 Así mismo, también establece los contenidos mínimos que deben recoger los  
24 diagnósticos y que estas medidas deberán ser evaluables.

1 Dentro de estos contenidos mínimos se hace referencia a la prevención del acoso  
2 sexual y por razón de sexo, lo que acaba materializándose en la obligación de negociar  
3 un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo dentro de las acciones del Plan de  
4 Igualdad. Desde UGT-FICA de Catalunya entendemos que el acoso sexual y por razón  
5 de sexo no solamente atenta contra el Derecho de igualdad, sino que además tiene  
6 graves efectos sobre la salud de la persona, la autoestima y el rendimiento, aspectos  
7 estos recogidos como riesgos psicosociales. Por tanto, el acoso sexual y por razón de  
8 sexo debe ser tratado de forma multidisciplinar y desde UGT-FICA Catalunya  
9 exigiremos la necesidad de crear comisiones mixtas para la negociación del protocolo  
10 de acoso sexual y por razón de sexo en la que participarán tantos miembros de la  
11 Comisión de igualdad como delegados o delegadas de prevención.

12 Debemos tener en cuenta que el entramado productivo en Catalunya está conformado  
13 por pequeña y mediana empresa mayoritariamente, por lo que es fundamental incluir  
14 en los convenios colectivos de referencia cláusulas que, primero, garanticen el  
15 cumplimiento de la ley y, segundo, mejoren las carencias normativas.

16 Dentro de las Medidas:

17 Incluir en la negociación colectiva las cláusulas recogidas en la ley 3/2007 de Igualdad  
18 efectiva entre mujeres y hombres y nuevo RD L 6/2019, 1 MARZO, relativas a los  
19 planes de igualdad.

20 Incluir una cláusula en los convenios colectivos de referencia que recuerde a todas las  
21 empresas la obligación de adoptar medidas en igualdad, negociadas y acordadas con  
22 la representación legal de las personas trabajadoras, independientemente del número  
23 de personas trabajadoras.

24 Formación específica en negociación de planes de igualdad dirigida a los  
25 representantes en las mesas de negociación colectiva, delegados/as de las empresas  
26 y comisiones de igualdad.

1 Jornadas informativas dirigidas a la representación legal de las personas trabajadoras  
2 sobre los cambios normativos introducidos por el nuevo RD Ley 6/2019, de 1 de marzo.

3 Jornadas informativas periódicas dirigidas a las personas que forman parte de la  
4 estructura de la organización sobre los cambios normativos que se vayan  
5 introduciendo en temas de igualdad comisiones ejecutivas, organizadores/as  
6 sindicales y miembros de los equipos de trabajo,

7 Incluir en los convenios colectivos sectoriales un protocolo a la hora de negociar Planes  
8 de Igualdad en empresas obligadas a tenerlo (de más de 50 personas trabajadoras)  
9 pero que no cuenten con Representación legal de las personas trabajadoras (RLT), a  
10 fin de evitar la imposición unilateral por parte de la empresa.

11 Campaña informativa dirigida a las empresas, comunicando que a partir del 7 de marzo  
12 de 2022 todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras tendrán la  
13 obligatoriedad de tener un plan de igualdad negociado y registrado, y alertando sobre  
14 las consecuencias legales de no cumplir con la normativa.

### 15 **3.3. Brecha salarial**

16 Con la intención de reforzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, el art. 2 del  
17 Real Decreto Ley 6/2019 incorpora modificaciones al Estatuto de los Trabajadores  
18 (ET).

19 Cobra vital importancia la introducción del concepto de trabajo de igual valor  
20 (modificación del art. 28 ET) y el nuevo apartado 3 del art. 22 del ET referente a la  
21 definición de los grupos profesionales:

22 **Trabajo de igual valor:** “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de  
23 las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas,  
24 profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente

1 relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas  
2 actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.”

3 **Sistema de clasificación profesional:** “la definición de los grupos profesionales se  
4 ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correccional entre sesgos  
5 de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan  
6 como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta,  
7 entre mujeres y hombres.”

8 Las modificaciones llevadas a cabo van a suponer la revisión de los grupos  
9 profesionales de todos los convenios colectivos, siendo necesaria su concreción a  
10 partir de lo dispuesto en el art. 28.1 del ET, en el que se recoge, además del derecho  
11 de igual retribución por razón de sexo, la definición de trabajos de igual valor que habrá  
12 de respetarse y cumplirse a la hora de definir los grupos profesionales.

### 13 **3.4. Conciliación y Corresponsabilidad.**

14 Las dificultades de las mujeres para lograr el progreso de su carrera laboral siguen  
15 siendo una realidad en todo el mundo. Según la Organización Internacional del  
16 Trabajo, la participación laboral de las mujeres sigue siendo cerca de 30% menos que  
17 la de los hombres.

18 Las mujeres siguen experimentando múltiples dificultades para asegurar su igual  
19 acceso, participación y progreso en el mercado laboral al seguir estableciéndose  
20 políticas basadas en las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo, incluida la  
21 expectativa de que los hombres deberían ser el único o el principal sostén de un hogar,  
22 y la continua infravaloración de la prestación de cuidados. Esto sigue forjando y  
23 limitando las oportunidades e incentivos para las mujeres en el mercado de trabajo.  
24 Situación que no se revertirá hasta que no hablemos de corresponsabilidad como paso  
25 previo a una conciliación real y efectiva.

1 Para llegar a este objetivo debemos trabajar simultáneamente en varias áreas,  
2 garantizando el disfrute y ejercicio de los derechos de conciliación vía acción sindical  
3 y fomentando la corresponsabilidad a través de campañas de sensibilización.

4 Medidas:

5 Incluir las cláusulas recogidas en la ley 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y  
6 hombres y el nuevo RD Ley 6/2019, 1 MARZO, relativas a los derechos de conciliación.

7 Mediante la negociación colectiva y la acción sindical se deberán desarrollar y  
8 garantizar fomentando el disfrute y ejercicio de los derechos de conciliación libre de  
9 cualquier discriminación.

10 Incluir cláusulas que suplan las carencias normativas en cuanto a permisos. La única  
11 vía para que exista una verdadera situación de igualdad en conciliación y en el  
12 mercado de trabajo es tener permisos personales, intransferibles y remunerados para  
13 ambos progenitores.

#### 14 **3.5. Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género (violencia machista)**

15 La violencia de género en España es una de las violaciones de los derechos humanos  
16 más repetida de la sociedad y que afecta a un mayor número de personas. Millones  
17 de mujeres y niñas en el mundo son víctimas de violencia machista, y en España no  
18 somos ajenos a ello: **más de 1000 mujeres han sido asesinadas por sus parejas o**  
19 **exparejas desde el 2003** (año en que se inició el registro oficial de víctimas).

20 Es preciso que desde el gobierno se implanten políticas activas de empleo eficaces  
21 que permitan y garanticen a las mujeres víctimas de violencia de género acceder al  
22 mercado laboral y a empleos de calidad y, en este sentido, urge una revisión del actual  
23 sistema de apoyo a la creación de empleo, que en el caso de las mujeres víctimas de  
24 violencia de género está resultando claramente insuficiente e ineficaz; Y hay que  
25 adoptar medidas de fomento del empleo y formación ajustadas a la realidad de las

1 mujeres víctimas de violencia de género, cuyas necesidades son específicas; mejorar  
2 la protección social, con mayor cobertura, y facilitarles derechos como la reducción de  
3 jornada y la protección por desempleo.

4 La violencia de género es una cuestión que afecta también al ámbito laboral:  
5 incrementa el absentismo y deteriora el rendimiento de la trabajadora. Además, las  
6 condiciones de desigualdad en el empleo y el desequilibrio de poder en los lugares de  
7 trabajo aumentan el riesgo de sufrir violencia en el trabajo.

8 Son imprescindibles, en definitiva, políticas públicas que mejoren las condiciones de  
9 vida y trabajo de las víctimas y erradiquen cualquier comportamiento de violencia en  
10 el trabajo.

11 Nuestro objetivo como sindicato es trabajar para conseguir un entorno laboral que  
12 apoye y proteja a las víctimas y poner en marcha medidas que faciliten a las mujeres  
13 salir de esas situaciones.

14 Medidas:

15 Recoger en la negociación colectiva los derechos laborales reconocidos a las mujeres  
16 víctimas de violencia de género en la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de  
17 medidas de protección integral contra la violencia de género.

18 Garantizar que las situaciones derivadas de violencia machista, como ausencias del  
19 puesto de trabajo o bajas médicas, no representen merma económica alguna para las  
20 trabajadoras.

21 Negociar protocolos de actuación, así como medidas de protección específicas para  
22 víctimas de violencia machista que no hayan denunciado a su agresor.

23 Formación específica para quién negocia convenios colectivos y planes de igualdad,  
24 intensificando así la sensibilización contra la discriminación y la violencia machista.

### 1 3.6. Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa

2 El acoso sexual y por razón de sexo son las formas de violencia de género más  
3 generalizadas y a la vez más ocultas en el ámbito laboral. Un 15% de las mujeres con  
4 trabajo remunerado sufrieron algún tipo de discriminación en su centro de trabajo y la  
5 mayoría de las empresas, todo y estar obligadas, no disponen de un protocolo de  
6 prevención y actuación frente a estos tipos de acoso en el trabajo.

7 Es fundamental tratar la violencia en el trabajo de manera transversal, incluyendo la  
8 misma en el ámbito de la prevención de riesgos laborales o en el de la organización de  
9 la empresa.

10 La negociación colectiva se convierte en un elemento clave para luchar contra este  
11 tipo de acoso, así como contra el resto de las desigualdades. Por tanto, es vital que  
12 desde ella se recojan las siguientes medidas:

- 13 - Incluir cláusulas que contengan el compromiso de la empresa de luchar contra  
14 tales desigualdades desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre  
15 la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión de las empresas.
- 16 - **TOLERANCIA CERO:** Tipificar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el  
17 procedimiento sancionador del convenio como infracción muy grave.
- 18 - Incluir protocolos de acoso en los convenios sectoriales y de empresa;  
19 Fundamental participar en la elaboración y el seguimiento, y publicitarlos.
- 20 - Formación obligatoria en esta materia para todas las personas trabajadoras, así  
21 como cargos directivos en las empresas y para los operadores implicados en el  
22 control y sanción de este tipo de violencia en el ámbito laboral.

### 23 3.7. Derechos del colectivo LGTBI en la empresa

24 Todo y la igualdad formal conseguida en materia legal todavía perviven prejuicios  
25 alrededor del colectivo de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales y

1 sobreviven prácticas discriminatorias y de exclusión en los centros de trabajo. Por eso  
2 es importante que la negociación colectiva se haga eco de estas discriminaciones y  
3 acuerde la implantación de cláusulas que ayuden a combatirla.

4 Medidas:

5 Incluir en los convenios colectivos referencia a la normativa que regula o hace  
6 referencia a la no discriminación por motivo de orientación sexual, identidad y  
7 expresión de género.

8 Desestigmatización de las personas LGTBI con relación al VIH.

9 Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial.

10 **TOLERANCIA CERO:** Considerar como falta muy grave el acoso por razón de sexo,  
11 orientación sexual, identidad y/o expresión de género, identificable por la situación en  
12 que se produce cualquier comportamiento ofensivo verbal, no verbal o físico, con el  
13 propósito o efecto de atentar contra el respeto y la dignidad de una persona por su  
14 condición sexual, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en particular  
15 cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

16 Considerar infracciones muy graves los actos de la empresa contrarios al respeto a la  
17 intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras.

18 Establecer protocolos de actuación durante el cambio de sexo y/o género.

#### 19 **4. No discriminación de personas con discapacidad (PcD)**

20 Es esencial incorporar en nuestro discurso y acción la reivindicación de la igualdad en  
21 el acceso y derechos en el trabajo para las personas con discapacidad (PcD) y así  
22 establecer una mayor presión sobre las empresas de cara a la contratación y  
23 permanencia de las PcD en el trabajo.

24 Para ello, es necesario:

- 1 Sensibilizar a las empresas y personas trabajadoras sobre las dificultades de inserción
- 2 laboral de las PcD.
- 3 Evitar discriminaciones contra las PcD: facilitando el conocimiento del marco legal a
- 4 las empresas, proponiendo procesos de promoción laboral y, adaptando la redacción
- 5 y contenidos de los convenios colectivos y normas laborales a una lectura facilitadora
- 6 y comprensible para las personas con discapacidad intelectual.
- 7 Hacer de la negociación colectiva un instrumento para la inclusión que promueva el
- 8 empleo ordinario, el desarrollo profesional y social de las personas con discapacidad:
- 9 Desarrollo de protocolos de contratación de PcD y cumplimiento de la cuota reserva,
- 10 como forma de garantizar la norma y hacer un seguimiento.
- 11 Aumentar el porcentaje de la cuota reserva y aumentar el compromiso de la RSE.
- 12 Impulsar entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean
- 13 necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la
- 14 discapacidad que se trate.
- 15 Relacionar la discapacidad con la Prevención de Riesgos Laborales: El Art. 25 de la
- 16 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece la obligación de las
- 17 empresas de proteger a las personas trabajadoras con discapacidad física, sensorial
- 18 o psíquica. Por tanto, debemos reivindicar y promover la adopción de medidas de
- 19 prevención y seguridad específicas y realizar planes de prevención que tengan en
- 20 cuenta la aplicación y evaluación de las necesidades de las PcD.
- 21 Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo mecanismos
- 22 de permanencia en el empleo en función de las circunstancias que se presenten,
- 23 adaptando los puestos de trabajo a través de los respectivos ajustes, cualificar al
- 24 trabajador/a en función de su nueva capacidad garantizando que en ninguno de los
- 25 casos suponga una merma de sus condiciones laborales.

## 5. Personas desempleadas

Es necesaria la construcción de un nuevo modelo de mercado de trabajo, que derogue las últimas reformas laborales y las sustituya por normativa que cree empleo de calidad y con derechos, y aumente la protección de los desempleados; Con una política industrial que invierta más en innovación, formación y conocimiento; y que ponga a las personas y sus derechos en el centro de las políticas económicas y sociales del país.

El compromiso sindical, con las personas desempleadas es impulsar la reforma de la prestación por desempleo, o iniciativas como la “Renda garantida de Ciudanía” (RGC) son solo dos ejemplos del trabajo que se está haciendo.

La negociación colectiva se presenta una vez más como herramienta fundamental en la lucha contra el desempleo:

Incluir cláusulas que impulsen la contratación indefinida y limiten la temporal.

Negociar cláusulas que incidan en la mejora de la calidad de la contratación, dando prioridad en la contratación de personas con especial dificultad de inserción laboral.

Perseguir con más intensidad el fraude en la contratación temporal, las falsas cooperativas, la utilización de falsos autónomos, la falsa parcialidad, las horas extras realizadas fuera de lo establecido por ley, los incumplimientos de convenio y la discriminación en la contratación.

## IV SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

### 1. Salud Laboral

#### Siniestralidad

1 En Catalunya, durante el 2019, 93 compañeros y compañeras no regresaron a su casa  
2 al finalizar su jornada laboral, 69 personas fallecieron durante la jornada y 24 de camino  
3 al trabajo o bien volviendo a casa, esta cifra es insostenible porque además debemos  
4 tener en cuenta que no incluimos aquellos accidentes mortales que están en vía  
5 judicial, para determinar su procedencia.

6 La siniestralidad laboral sigue siendo una lacra de nuestra sociedad, ligada a la  
7 precariedad laboral, la falta de inversión en prevención y en resumidas cuentas a una  
8 falta de responsabilidad por parte de las direcciones de empresa que solo valoran los  
9 costes que supone el invertir en seguridad, sin tener en cuenta el coste humano que  
10 supone la pérdida de la salud o en el peor de los casos la vida de sus trabajadores y  
11 trabajadoras.

12 Por todo esto UGT-FICA de Catalunya mantiene una política de “tolerancia 0”, con la  
13 siniestralidad laboral y por ello trabajaremos en las siguientes líneas de actuación:

- 14 • Formación práctica en materia de investigación de accidentes dirigida a los  
15 delegados y delegadas de prevención.
- 16 • Publicación de un protocolo de actuación en caso de accidente.
- 17 • Abrir canales de comunicación con las administraciones para intentar crear  
18 mesas de trabajo de cada uno de los sectores de nuestra federación, para el  
19 control y supervisión de la accidentabilidad, en cada uno de ellos.
- 20 • Crear campañas de concienciación en materia de seguridad para los  
21 trabajadores y trabajadoras.
- 22 • Potenciar y favorecer la elaboración de planes de movilidad en las empresas.
- 23 • Reiterar nuestra exigencia a la Administración, sobre el aumento de recursos  
24 para dotar a la Inspección de Trabajo de las herramientas necesarias para su  
25 labor de control de las condiciones de trabajo, con el objetivo de conseguir una

1 mayor presencia de estos, en nuestras empresas y evitar el retraso en los  
2 requerimientos derivados de las denuncias interpuestas por nuestros  
3 delegados y delegadas en Inspección de Trabajo.

- 4 • Solicitar a la Administración un endurecimiento real y efectivo de las sanciones  
5 en aquellas empresas que incumplan la normativa en seguridad, ya que en  
6 numerosas ocasiones las empresas prefieren pagar una sanción a tomar las  
7 medidas necesarias para evitar un accidente.
- 8 • Trabajar en la elaboración de una Nota Técnica de Prevención, sobre las  
9 facultades y competencias del delegado de prevención, para su publicación a  
10 través del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### 11 Formación:

12 La formación en materia de prevención de nuestros delegados y delegadas no solo es  
13 una prioridad para nuestra Federación, también es uno de los pilares más importantes  
14 para conseguir entornos de trabajo saludables y seguros.

15 Dando continuidad al proyecto iniciado en la anterior legislatura, desde la secretaria  
16 de Salud Laboral y en coordinación con la secretaria de Formación, continuaremos  
17 ofreciendo jornadas formativas en materia de seguridad y salud, no solo en materias  
18 generales, también en específicas de sectores, siendo nuestro objetivo el de facilitar a  
19 nuestros delegados y delegadas las herramientas necesarias para integrar la  
20 prevención en el seno de todas y cada una de nuestras empresas.

21 Estas jornadas se realizarán en cada uno de los territorios, garantizando las necesarias  
22 para dar soporte a todos los delegados y delegadas que lo soliciten.

23 Así mismo y teniendo en cuenta el número de elecciones sindicales y las necesidades  
24 de los territorios, se planificarán una serie de jornadas sobre las competencias y  
25 facultades de los delegados y delegadas de prevención, para aquellos compañeros y

1 compañeras que inicien su camino en este ámbito, con el objetivo de facilitarles el inicio  
2 de su andadura en esta materia y acompañarlos en su día a día.

3 Asesoría:

4 Una parte importante de nuestro trabajo es la de dar servicio tanto a los delegados y  
5 delegadas como a los afiliados y afiliadas de nuestra Federación, en este sentido el  
6 objetivo para los próximos 4 años es el siguiente:

- 7 • Potenciar nuestra asistencia a los Comités de Seguridad y Salud en aquellas  
8 empresas en las que sea necesario reconducir situaciones enquistadas siempre  
9 desde un punto de vista técnico y sindical.
- 10 • La denuncia de las empresas que tienen protocolos de reubicación de personal  
11 sensible, para paliar las altas prematuras que realizan las Mutuas, obligando a  
12 los trabajadores y trabajadoras a reincorporarse a su puesto de trabajo sin estar  
13 en condiciones óptimas para su reincorporación.
- 14 • Publicación y difusión de documentos de comunicación para las empresas de  
15 aquellos temas que son recurrentes en los centros de trabajo y que en algún  
16 momento puedan ser necesarios para nuestros delegados y delegadas de  
17 prevención, sobre temas generales y recurrentes en cualquier centro de  
18 trabajo.
- 19 • Mejorar el sistema de asesoría, con el objetivo de dar una mayor respuesta,  
20 priorizando aquellos temas que puedan estar sujeto a acciones por parte de la  
21 Federación.

22

## 23 2. Medio Ambiente

24 El objetivo central de la transformación energética es la reducción de los gases de  
25 efecto invernadero (GEI).

26 Así queda establecido en el Acuerdo de París firmado en 2016, que representa el  
27 compromiso de la reducción de las emisiones GEI como base para la lucha contra el

1 calentamiento global. Sin perder de vista la erradicación de la pobreza y un desarrollo  
2 global sostenible, en París se acordó luchar para mantener el aumento de temperatura  
3 global por debajo de los 2 °C.

4 Tras la firma del Acuerdo de París, el objetivo planificado por la nueva meta de la Unión  
5 Europea es la reducción de un 40 % en las emisiones GEI en relación con 1990 para  
6 el año 2030. Este objetivo viene complementado con la búsqueda de una cuota del 27  
7 % de energías renovables y una mejora del 27 % en eficiencia energética.

8 Desde nuestra Federación vemos como una oportunidad la aprobación de la nueva ley  
9 de Cambio Climático y Transición energética, para que nuestros sectores sean viables  
10 y sostenibles, pero nuestro objetivo prioritario será que además sean generadores de  
11 empleos dignos y de continuidad.

12 El objetivo del proyecto de ley estatal es adquirir los objetivos de la Unión Europea en  
13 la lucha contra el calentamiento global hasta el año 2050, por lo que se deberán asumir  
14 las obligaciones establecidas en relación con la reducción de gases invernadero, cuota  
15 de energías renovables en cada Estado miembro y cuota de mejora de la eficiencia  
16 energética.

17 La sostenibilidad del planeta es un tema importante a desarrollar desde nuestra  
18 Federación, pero no debemos olvidar que garantizar el acceso a la energía de toda la  
19 población es igual de importante, ya que, miles de familias sin recursos acumulan una  
20 “enorme” deuda con las empresas suministradoras, por lo que solicitaremos que en el  
21 desarrollo de esta transición se garantice que se establezcan más mecanismos para  
22 erradicar la pobreza energética que desgraciadamente sufren muchos ciudadanos y  
23 ciudadanas en nuestro país.

24 Para velar no solo por el cumplimiento de esta ley y también con el objetivo de  
25 conseguir que esta transición sea justa, solicitaremos a todos los organismos  
26 involucrados que se tenga en cuenta no solo nuestra opinión también cualquier  
27 propuesta que ayude al desarrollo de la normativa y a la cohesión de esta con los  
28 posibles cambios de modelo productivo, porque entendemos que la norma ha de

1 adaptarse a las necesidades presentes y futuras de nuestros sectores de actividad y  
2 por ende a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de UGT-FICA de  
3 Catalunya.

4 En resumidas cuentas, no debemos perder la perspectiva de que tal transformación  
5 redunde en un beneficio no solo en la lucha contra el cambio climático, sino también  
6 con la vista puesta en la generación de empleo, el desarrollo tecnológico y la justicia  
7 social.

8 Desde nuestra secretaria trabajaremos para ampliar nuestro campo de actuación en  
9 materia de seguridad y salud ya que entendemos que el derecho a un entorno  
10 saludable va más allá de los límites estructurales de nuestro propio centro y que dentro  
11 de nuestras posibilidades debemos trabajar para conseguir que las empresas de  
12 nuestra Federación no solo sean económicamente viables, también que sean  
13 socialmente responsables, con sus trabajadores y trabajadoras, así como con el resto  
14 de la ciudadanía.

15 Para terminar, desde el ámbito de la negociación colectiva seguiremos trabajando para  
16 seguir incluyendo al delegado o delegada medioambiental en aquellos convenios  
17 sectoriales que aún no lo hayan hecho dado que consideramos que como  
18 representantes de los trabajadores y trabajadoras debemos participar en todas  
19 aquellas cuestiones que incidan en el día a día de nuestros centros de trabajo.

20

### 21 **3. Mutuas de Trabajo**

22 El pasado mes de diciembre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, publico una  
23 versión actualizada de la guía de valoración del riesgo laboral durante el embarazo,  
24 esta guía ha sido elaborada en colaboración con la asociación de Mutuas de Trabajo,  
25 así como con la Sociedad Española de Obstetricia y Ginecología, por lo que desde  
26 enero del 2019 se está utilizando para determinar a qué semana una trabajadora  
27 embarazada, tiene derecho a la suspensión de contrato por riesgo en el embarazo.

1 Nuestra Federación ha expresado su disconformidad ya que la nueva guía endurece  
2 los criterios por los que las mujeres pueden acogerse a la prestación de riesgo durante  
3 el embarazo y la lactancia, respecto a la primera edición de 2008.

4 No se han tenido en consideración las Directrices para la Evaluación de Riesgos y  
5 Protección de la Maternidad en el Trabajo, publicado por el entonces Instituto Nacional  
6 de Seguridad e Higiene en el trabajo.

7 Debemos resaltar que tampoco se ha contado con la participación del Consejo  
8 General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, donde está representada la  
9 Unión General de Trabajadores.

10 Como Federación trabajaremos en varias líneas de actuación:

- 11 • Apoyar y asesorar a nuestros delegados y delegadas, así como a nuestros  
12 afiliados y afiliadas en la tramitación de denuncias a Inspección de Trabajo que  
13 venga derivadas de la aplicación de una valoración que vulnera los derechos  
14 de las trabajadoras.
- 15 • Reivindicar el derecho a la protección durante el embarazo y la lactancia en los  
16 centros de trabajo ya que en última instancia el empresario es el responsable  
17 de la salud y la seguridad de sus trabajadoras.
- 18 • Solicitar a las administraciones que reconsideren la aplicación de la nueva tabla,  
19 argumentado la vulneración del principio fundamental de protección a la que  
20 todos y todas tenemos derecho.

21 Por otra parte, la gestión que continúan haciendo las Mutuas de las bajas, ya sean por  
22 enfermedad común o por accidente de trabajo o enfermedad profesional sigue siendo  
23 uno de los motivos más frecuentes de denuncia y de reclamación que llegan a nuestra  
24 Federación.

25 El aumento de los procesos de reclamación de determinación de contingencias sigue  
26 aumentando considerablemente, por lo que estableceremos las siguientes medidas:

- 27 • Potenciar e informar sobre nuestro papel en las Comisiones de Control y  
28 Seguimiento, en estas comisiones participamos como Federación proponiendo

1 a la dirección de las Mutuas medidas para para la mejora del servicio que dan  
2 a nuestros afiliados y afiliadas, tanto de carácter general como individual.

- 3 • Potenciar e informar sobre nuestro trabajo en las Comisiones de Prestaciones  
4 Especiales, en estas Comisiones se estudia la posibilidad de dar ayudas  
5 económicas a trabajadoras y trabajadores que se encuentren en un estado o  
6 situación concreta de necesidad con ocasión de haber sufrido un accidente de  
7 trabajo o enfermedad profesional.
- 8 • Formación e información a los delegados y delegadas sobre el procedimiento  
9 de reclamación en caso de derivación por parte de la Mutua a la Seguridad  
10 Social, estableciendo un sistema de comunicación de este procedimiento para  
11 nuestros afiliados y afiliadas.

12  
13 Para terminar, desde la Secretaria de Salud Laboral trabajaremos para que la  
14 prevención sea una realidad en todas aquellas empresas donde tengamos presencia,  
15 prevenir significa anticiparse, por lo que el cumplimiento de una normativa de obligado  
16 cumplimiento no es hacer prevención, esto significa que la obligación y la  
17 responsabilidad de la empresa va más allá del cumplimiento de una ley de mínimos,  
18 por lo que seguiremos reivindicando nuestro derecho fundamental a la protección de  
19 la salud.

## 21 V INTERNACIONAL

22 El movimiento sindical sigue siendo el único movimiento universal y democráticamente  
23 organizado en el ámbito mundial que defiende implícita o explícitamente, el modelo de  
24 una sociedad organizada al servicio del bienestar común y que se basa en los valores  
25 de justicia social, igualdad y cooperación.

- 1 Los sindicatos europeos están sometidos a una considerable presión. Su estatus como  
2 pilares de un “modelo social” ha sido socavado por la globalización y el neoliberalismo.
- 3 En el último cuarto de siglo, los sindicatos de toda Europa se han enfrentado a graves  
4 desafíos. Estos incluyen un declive de las industrias manufactureras de gran escala en  
5 las que los sindicatos siempre tuvieron una fortaleza importante, seguido por las  
6 presiones presupuestarias y el impulso a la privatización en otro bastión principal de  
7 los sindicatos, los servicios públicos; esto ha dado lugar a la inseguridad del mercado  
8 de trabajo y el crecimiento de las diversas formas de empleo "atípico".
- 9 Asociado con todos estos desafíos, aunque de manera compleja, está el proceso de  
10 la "globalización", que debilita la capacidad sindical para regular el trabajo y el empleo  
11 dentro de las fronteras nacionales en la que están inmersos.
- 12 Así mismo, la transformación digital trae nuevos usos y formas de trabajar, y con ello  
13 una nueva redefinición cultural y organizativa del trabajo, que el sindicalismo  
14 necesariamente deberá entender y que exigen a sus cuadros y representantes un  
15 sobreesfuerzo en formación y capacitación si aspira a representar al nuevo mundo del  
16 trabajo con eficacia.
- 17 Ante esta situación, se hace fundamental la unión y la coordinación de organizaciones  
18 a fin de sumar esfuerzos para establecer caminos de actuación que favorezcan e  
19 incrementen el beneficio mutuo aprovechando al máximo sus potenciales, a través de  
20 convenios de cooperación que vayan más allá de las condiciones laborales: Afrontar  
21 los retos que plantean el cambio climático, el suministro de energía sostenible, la  
22 digitalización y la robotización, los acuerdos comerciales y los procesos de  
23 reestructuración provocados por la globalización, mediante una estrategia de  
24 transición justa, debe ser parte de nuestro objetivo común.
- 25 **Fortalecimiento de estrategias sindicales coordinadas a nivel europeo**

1 Por su naturaleza estratégica, desde UGT-FICA de Catalunya creemos fundamental  
2 darle a la actividad internacional carácter prioritario dentro de nuestra actividad  
3 sindical diaria:

4 Creando una red entre organizaciones sindicales. Hay que potenciar vías de  
5 cooperación y colaboración con sindicatos de otros países y regiones europeas con  
6 ramas industriales que están dentro de nuestra federación, en aras de desarrollar  
7 estrategias conjuntas que expandan y fortalezcan el dialogo social y la negociación  
8 colectiva más allá de las fronteras nacionales.

9 Proseguiremos con el trabajo iniciado con IG Metall de encuentros con  
10 europarlamentarios/as democráticos/as. Expresar mediante compromisos políticos,  
11 declaraciones y programas, reivindicaciones a nivel europeo sobre derechos  
12 humanos, desarrollo, educación, derechos de las mujeres e igualdad, protección del  
13 medio ambiente, o juventud, entre otros.

14 Y, fortaleciendo el papel de los Comités europeos. Nos encontramos ante un mercado  
15 laboral global que implica que, gracias a la movilidad del capital y a la fluidez de las  
16 comunicaciones, los trabajadores y las trabajadoras de todos los países,  
17 independientemente del grado de desarrollo industrial o de su sistema social, compitan  
18 a la baja, con enormes diferencias salariales entre los distintos países y regiones, en  
19 todos los ámbitos de la economía.

20 Es importante extender nuestra relación más allá del ámbito de empresa a nivel  
21 nacional, coordinando la relación entre las secciones sindicales de las empresas que  
22 cuenten con centros de trabajo en los dos países y teniendo presencia activa en los  
23 comités europeos, a fin de que puedan intercambiar información y estrategias para la  
24 labor sindical; y potenciando la creación de comités de empresa europeos en las  
25 empresas españolas de dimensión comunitaria.

1 Pero más importante es conseguir que los Comités europeos se conviertan en un  
2 instrumento vital con poder de presionar a gobiernos e instituciones europeas en favor  
3 de los intereses de las personas trabajadoras, haciendo más sólido el diálogo social europeo  
4 y contribuyendo a la puesta en marcha de proyectos políticos concretos.

5 Debemos crear una red entre organizaciones sindicales a través de acuerdos de  
6 cooperación con otras organizaciones sindicales de otros países, con el objetivo de  
7 desarrollar estrategias conjuntas que expandan y fortalezcan el dialogo social y la  
8 negociación colectiva más allá de las fronteras nacionales:

9 **Desarrollo de reivindicaciones a nivel político y social conjuntas:** debemos expresar  
10 mediante compromisos políticos, declaraciones y programas, reivindicaciones a nivel  
11 europeo sobre derechos humanos, desarrollo, educación, derechos de las mujeres e  
12 igualdad, protección del medio ambiente, o juventud, entre otros.

13 Nos encontramos ante un mercado laboral global que implica que, gracias a la  
14 movilidad del capital y a la fluidez de las comunicaciones, los trabajadores y las  
15 trabajadoras de todos los países, independientemente del grado de desarrollo  
16 industrial o de su sistema social, compitan a la baja, con enormes diferencias salariales  
17 entre los distintos países y regiones, en todos los ámbitos de la economía.

18 De ahí la importancia de extender nuestra relación más allá del ámbito de empresa a  
19 nivel nacional, por un lado, coordinando la relación entre las secciones sindicales de  
20 las empresas que cuenten con centros de trabajo en los dos países y teniendo  
21 presencia activa en los comités europeos, a fin de que puedan intercambiar  
22 información y estrategias para la labor sindical, y por el otro potenciando la creación,  
23 comités de empresa europeos en las empresas españolas de dimensión comunitaria.

## 1 VI FORMACIÓ

2 Desde UGT-FICA de Catalunya creemos que la única forma de ofrecer una formación  
3 profesional de calidad es integrando la formación inicial con la formación profesional  
4 para el empleo (ocupacional y continua).

5 Para ello, es indispensable crear un foro en el que participen todos los sectores  
6 implicados y los agentes sociales, en el que se haga un estudio riguroso sobre las  
7 necesidades del mercado de trabajo, que equilibre la oferta y la demanda, y que  
8 apueste por modelos de aprendizaje y prácticas en las empresas de calidad.

### 9 **FORMACIÓ PROFESIONAL INICIAL**

10 La formación profesional debe ser de calidad, teniendo en cuenta las necesidades de  
11 los sectores, de los territorios y de las personas.

12 El alumnado tiene que estar bien orientado ya desde la educación secundaria. Deben  
13 estar preparados para su futuro laboral, pero eso implica que, además de adquirir  
14 habilidades como autonomía, espíritu emprendedor o alta adaptación a los cambios,  
15 se les debe explicar la realidad del mundo laboral, que derechos y obligaciones tendrán  
16 como trabajadores y trabajadoras. Por ello, es fundamental que los sindicatos seamos  
17 parte implicada en esa formación.

18 Y sin olvidar las universidades, motor de desarrollo económico, social y crítico de la  
19 sociedad. Para salvaguardar el sentido crítico, se hace aún más necesario que el  
20 alumnado tenga a su alcance toda la información que les permita estar preparados  
21 para el mundo laboral y decidir su futuro con libertad.

22 Trabajaremos para conseguir una mayor concordancia entre la formación y el mercado  
23 laboral,

1 - Reforzando las alianzas con las empresas, mediante periodos de prácticas o de  
2 formación en centros de calidad, con el fin de mejorar la transición del sistema  
3 educativo al mundo laboral.

4 - Instando a una mayor inversión por parte de las Administración y planificación  
5 conjunta entre Administración, entidades educativas y de investigación,  
6 Confederación de empresarios y Sindicatos, para que la formación se haga acorde  
7 a la realidad presente y futura del mercado laboral, mejorando así nuestro modelo  
8 productivo.

9 Hay que lograr una mayor concordancia entre la formación y el mercado laboral. El  
10 objetivo final es conseguir una formación profesional y universitaria que haga que las  
11 personas se incorporen al mundo laboral mejor preparadas, que tenga en cuenta las  
12 necesidades de los sectores, territorios y también de las personas, y que ayude a  
13 aumentar la competitividad de la económica catalana al tener mano de obra mucho  
14 más cualificada.

15

## 16 **FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (ocupacional y continua)**

17 La Formación para el Empleo debe ser una formación que contribuya al desarrollo  
18 personal y profesional de las personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas),  
19 mejore su empleabilidad y su promoción en el trabajo, sea acorde a las necesidades  
20 del mercado laboral, y permanente a lo largo de su vida.

21 La formación continua es un instrumento esencial en el aprendizaje a lo largo de la vida  
22 y es especialmente relevante en un contexto de cambio económico y productivo cada  
23 vez más acelerado y agudizado por la crisis económica, por eso, es preciso estabilizar  
24 un sistema de formación profesional para el empleo que contribuya al desarrollo  
25 profesional de todos los trabajadores y trabajadoras: bien actualizando sus

1 competencias a nuevos requerimientos del sistema productivo, bien proporcionando  
2 otras nuevas que les facilite el acceso a nuevos puestos de trabajo.

3 Los estudios establecen que el 90% de los puestos de trabajo necesitará de  
4 competencias digitales para el desempeño de su trabajo diario, y el 54% de las  
5 personas trabajadoras deberá mejorar su capacitación en el próximo lustro. Sin  
6 embargo, los empresarios y el gobierno siguen sin comprender la necesidad de actuar  
7 ya en la formación digital de sus trabajadores y trabajadoras, siendo para muchos  
8 adultos escasas o inexistentes las oportunidades de formarse: es necesario un mayor  
9 acercamiento al mercado laboral para conocer y adaptar el currículum a las necesidades  
10 de los sectores productivos, mayor inversión desde la administración y un mayor  
11 acercamiento al mundo productivo en el ámbito educativo.

### 12 **Formación programada por las empresas para sus trabajadores (bonificada) y el** 13 **Permiso Individual de Formación (PIF)**

14 La reivindicación del sindicato para conformar un derecho a la formación profesional  
15 continua en el puesto de trabajo se configura como una pieza esencial para lograr una  
16 digitalización sostenible y con beneficios laborales y económicos para el conjunto de  
17 la sociedad.

18 La formación es un derecho del trabajador y una obligación para la empresa, y a través  
19 de la negociación colectiva debemos velar por el cumplimiento de la normativa en  
20 formación, y proporcionar que el derecho a la formación en los centros de trabajo no  
21 sea un privilegio para algunas personas sino un derecho para todos/as.

22 Constituiremos Comisiones Mixtas/Paritarias de formación en todos los convenios  
23 colectivos sectoriales. Comisiones con un reglamento propio que,

24 1º Incluya la obligación de cogestionar la formación en el seno de la empresa.

25 Es necesario incluir cláusulas que garanticen la participación, control y

1 seguimiento por parte de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en  
2 los planes de formación continua en la empresa para garantizar que la  
3 formación que imparte la empresa llegue a todos los niveles de cualificación,  
4 poniendo el acento en evitar discriminaciones y que garanticen la utilización de  
5 todas las bonificaciones de cuota por formación.

6 2º Haga recogida y análisis de datos del sector que permitan identificar futuros  
7 cambios que vayan a requerir nuevos aprendizajes de las personas  
8 trabajadoras.

9 3º Impulse el Permiso Individual de Formación (PIF).

## 10 FORMACIÓN SINDICAL

11 La **formación** sindical es un derecho y un deber de todas las personas que forman  
12 parte de la estructura del sindicato. Se debe integrar dentro de la propia estrategia y  
13 plan de acción de la organización, y tiene como objetivo dotar de herramientas y  
14 valores a cuadros sindicales para que puedan adquirir competencias que les permitan  
15 enfrentarse a los retos que se encuentran en su actividad sindical.

16

17 Hay que dar un impulso a la formación que desarrolla las aptitudes sindicales,  
18 estableciendo itinerarios formativos que doten de los instrumentos y medios  
19 necesarios a nuestros/as cuadros sindicales y que garanticen que estos/as puedan  
20 abordar todo tipo de problemáticas que pueda surgir en su labor sindical.

21

22 El cuadro sindical ha de asumir el compromiso de realizar los cursos que el Sindicato  
23 estime fundamentales para garantizar el correcto ejercicio de sus funciones  
24 representativas, y comprometerse a cumplirlos con la agenda anual de formación  
25 diseñada por el Sindicato.

26

1 Así mismo, debemos hablar de una formación continua integrada dentro de nuestra  
2 estrategia sindical, que no únicamente nos habilite para adquirir conocimientos  
3 básicos y cumplir con nuestras funciones sindicales. Hay que establecer una formación  
4 sindical que se adapte rápidamente a los cambios normativos actualizando  
5 permanentemente y profundizando en los conocimientos ya adquiridos.

6

7 Para garantizar que nuestros/as representantes en los centros de trabajo cuentan con  
8 los conocimientos imprescindibles y actualizados para poder dar respuesta a las  
9 diferentes casuísticas que se puedan dar en los centros de trabajo debemos contar  
10 con toda la información de la formación recibida. Para ello crearemos un **currículum**  
11 **formativo** que permitirá hacer un seguimiento personalizado y actualizar  
12 permanentemente la formación necesaria para afrontar la acción sindical dentro y  
13 fuera de los centros de trabajo.

14

15 Creación de espacios de debate, encuentro y reflexión para detectar las necesidades  
16 formativas de la organización.

17

18 Hay que FICALIZAR la formación sindical. El objetivo de la formación no sólo es  
19 transmitir conocimientos y capacidades, también es necesario reforzar el sentimiento  
20 de pertenencia a UGT-FICA a través de jornadas en las que se explique cuáles son  
21 nuestras señas de identidad y que nos identifica y diferencia, y giren en torno a los  
22 siguientes temas:

23

- Que es el sindicato (motivos por los que los trabajadores y  
24 trabajadoras se organizan y se asocian)

25

- Que función tiene el sindicato (defensa de intereses generales,  
26 sociales).

27

- Cómo se rentabiliza el trabajo sindical.

- 1 - Cómo se transmite y traslada nuestra identidad sindical y la  
2 conciencia de clase.  
3 - Qué es ficalizar.

4 Estas jornadas deberán hacerse extensivas a los/as Organizadores/as sindicales, a las  
5 secciones sindicales y militantes.

6 Se realizará la evaluación del impacto de la formación a través de encuestas  
7 periódicas.

## 8 VII – SECTORES DE UGT-FICA CATALUNYA

### 9 10 AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

11 En Catalunya se empiezan las campañas donde terminan, en el sur de Tarragona, con  
12 la campaña del cítrico y la aceituna, después siguen a la campaña de la cereza en  
13 ribera d'Ebre y Priorat, en Tarragona se cultivan 1,562 Hectáreas y en Lleida 800 Ha  
14 sacado un total de 6,871 toneladas.

15 Prosigue la campaña de la fruta en Lleida, y continua con la manzana en agosto junto  
16 con Gerona. En total se cultivan 92,675 Hectáreas, con una producción de 863,807  
17 toneladas

18 La campaña del Arroz en el delta del Ebro y en Baix Empordà ha cultivado un total  
19 20,938 Ha, con una producción de 146,565 toneladas y 2,500 toneladas de paja para  
20 comida de las vacas.

21 En el Alt Penedés y l'Anoia, Terra alta y ribera d'Ebre, Priorat, Alt Empordà, la campaña  
22 de la viña ha supuesto un cultivo de una superficie de 53,193 Hectáreas que ha  
23 arrojado una producción de 435,391 toneladas.

24 Y se termina el año con las campañas del cítrico con una superficie de 8,339 Ha, y una  
25 producción de 133,891 toneladas, dicha campaña está centrada en Terres de l'Ebre.

1 Y, por último, la aceituna interior de tarragona y sur de Lleida con una producción de  
2 105,153 Hectáreas, y una producción de 122,769 toneladas, todo ello sin dejar de  
3 mirar al cultivo continuo y diario de las flores en el Maresme que se cultivan un total de  
4 9,100 Áreas.

5 El cultivo de las Hortalizas en comarcas como Baix Ebre, Montsiá, Baix Llobregat, Baix  
6 Camp, que es constante durante todo el año, con un total de 9,267 Ha, y una  
7 producción de 232,413 toneladas, de ellas, 219,028 van al consumo fresco y el resto  
8 para transformar.

## 9 **Resumen**

10 Tenemos el problema de los intermediarios entre trabajadores que debería erradicarse  
11 ya que disminuye el salario al trabajador y sube el precio al empresario, además de no  
12 cumplir con ninguna normativa ni convenio. El plato fuerte está en Terres de l'Ebre pero  
13 se extiende por todo el territorio catalán. En el Baix Llobregat se han dado casos de  
14 pagar a euro la hora, y esto es inhumano e inadmisibles, por este motivo es urgente  
15 lanzar una campaña reivindicativa de ámbito nacional con el objeto de exigir el abono  
16 de los atrasos salariales correspondientes al ejercicio 2019 como consecuencia de  
17 subida del salario mínimo interprofesional (S.M.I.).

18 Seguiremos realizando un seguimiento de los alojamientos de las personas  
19 temporeras. Estas personas, en su gran mayoría, son de nacionalidad extranjera, por  
20 lo que no tienen donde alojarse, y esto conlleva que los intermediarios, con artimañas  
21 mafiosas, los alojen en "*pisos patera*" reteniéndoles lo que ganan.

22 El trabajo en el campo es imprescindible y a su vez penoso. Recolectar en el momento  
23 oportuno sin dejar pasar ni un solo día es imprescindible para conservar la calidad del  
24 producto. Las condiciones de trabajo del personal agrícola son muy duras y exigentes,  
25 por un lado, por las condiciones ambientales variables y en ocasiones extremas del

1 “centro de trabajo”, y por otro porque el empresario persigue unos tiempos de recogida  
2 del producto muy exigentes.

3 En la actualidad aún existen empresarios que no cumplen la normativa vigente, el  
4 convenio agropecuario, no tan solo en materia salarial sino en lo que respecta a EPIs  
5 (equipos de protección individual) y ropa de trabajo.

## 6 **MEJORAS**

7 Incidir en que las subvenciones que provienen de la Política Agraria Común de la Unión  
8 Europea (PAC) se abonen no tan solo por el número de hectáreas dedicadas al cultivo  
9 sino por la mano de obra contratada para tal fin.

10 La mejora de las infraestructuras (caminos, carreteras, regadíos, ...) para facilitar las  
11 conexiones, esto no tan solo ayudaría a la agricultura, sino que contribuiría a combatir  
12 la despoblación de las zonas rurales.

13 Trabajar con la administración para que, junto con el empresariado agrario, sobre todo  
14 con aquellos con menor capacidad, se instauren alojamientos dignos para las  
15 personas temporeras. Además, debería hacerse extensible el alojamiento para  
16 aquellas personas que se desplazan en busca de trabajo, en el Penedés se ha puesto  
17 en marcha por un periodo de tres días y está dando buenos resultados.

18 La relación con la Inspección de trabajo debe ser muy estrecha, con el objetivo de  
19 poder visitar a las trabajadoras y trabajadores en las fincas y poder comprobar in situ  
20 las condiciones laborales, combatiendo de esta forma los abusos que en ocasiones se  
21 cometen.

22 Exigiremos un mejor funcionamiento de la mesa creada para tratar los asuntos del  
23 sector en la que participan las Consellerias de Treball y Agricultura además de las  
24 patronales y sindicatos.

1 Debemos realizar un seguimiento estricto de la aplicación del convenio colectivo,  
2 conseguir una modificación de las normas de control de las jornadas en el campo y  
3 una mayor transparencia en la confección de las nóminas.

4 Por último, debemos seguir trabajando en aumentar la representación sindical en el  
5 sector ya que la idiosincrasia de este dificulta que las personas trabajadoras del sector  
6 agrario puedan estar debidamente representadas.

7 Somos conscientes de las dificultades estructurales que sufre la agricultura.

8 En consecuencia, desde nuestro sindicato rechazamos rotundamente las acusaciones  
9 que recibimos de “criminalizar el sector”.

10 Defendemos a los pequeños empresarios agrícolas y a todos los productores que  
11 respetan los Convenios y demás normativa de aplicación.

12 Estos productores son la garantía de la supervivencia de la producción agraria y del  
13 mundo rural.

14 Actualmente los retos que afrontan para continuar con su actividad son mayúsculos.

15 El problema no es el aumento del SMI, sino la diferencia entre el precio que se le  
16 paga al productor y el precio que paga realmente el consumidor, debido al control  
17 que ejercen sobre el mismo las grandes compañías que monopolizan la distribución.

18

19 Desde UGT-FICA reivindicamos un precio justo para los productos agrarios. Instamos  
20 a la administración a aplicar las medidas correctoras que permitan acabar con la  
21 precariedad que sufren los trabajadores y trabajadoras del sector.

22

## 23 ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACO

### 24 Aspectos Generales

- 1 La industria de la alimentación, bebidas y tabaco agrupa un conjunto de actividades
- 2 que van desde la primera transformación de materias primas hasta la producción de
- 3 alimentos para consumo humano y animal, y se compone de los siguientes
- 4 subsectores:
- 5 Industrias cárnicas y avícolas
- 6 Elaboración y conservación de pescado.
- 7 Elaboración y conservación de frutas y hortalizas.
- 8 Fabricación de aceite.
- 9 Fabricación de productos lácteos.
- 10 Fabricación de productos de panadería, bollería, masas congeladas, galletas y pastas
- 11 alimenticias.
- 12 Fabricación de arroz, azúcar, chocolate, helados, turrónes, café, productos de
- 13 confitería, productos dietéticos y frutos secos.
- 14 Fabricación de productos para la alimentación animal.
- 15 Fabricación de aguas de bebida, bebidas alcohólicas y bebidas analcohólicas.
- 16 Industria del Tabaco.
- 17 La industria alimentaria en Catalunya factura más de 27.940 millones de euros
- 18 anuales, representando el 20'2% del volumen de negocio industrial en Catalunya.
- 19 Es el tercer sector industrial exportador de Catalunya, las exportaciones del sector
- 20 alimentario representan un 14'22% del total, con un volumen de negocio cifrado en
- 21 más de 10.000 millones de euros anuales.

1 La exportación se concentra principalmente en Francia con 1.840 millones de euros,  
2 Italia 941 millones de euros, Alemania 729 millones de euros, Portugal 573 millones de  
3 euros y Reino Unido 572 millones de euros.

4 El porcentaje de contribución del sector al Producto Interior Bruto (PIB) de Catalunya  
5 es del 11'91%.

6 Los datos del Índice de Producción Industrial (IPI) en Catalunya, a octubre de 2019,  
7 indican en su variación interanual un acumulado negativo del 0'3%.

## 8 **Estructura Industrial**

9 La industria alimentaria en Catalunya se configura como un sector dual y en expansión.

10 Coexisten un reducido número de grandes grupos empresariales que concentran una  
11 importante actividad en determinados subsectores junto con un gran número de  
12 pequeños establecimientos industriales, generalmente más ligados al entorno rural,  
13 que desarrollan, normalmente, actividades de primera transformación.

14 En Catalunya el sector está integrado actualmente, por 3922 establecimientos, cifra  
15 que ha mantenido una evolución constante al alza, con un crecimiento en número de  
16 empresas del 7'7% en 2017 y el 9'8% en 2018.

17 Las principales empresas industriales del sector en volumen de facturación y  
18 empleabilidad son Nestlé, Grupo Vall Companys, Grupo Agrolimen, Grupo Damm,  
19 Cagsa y Grupo Danone.

## 20 **Estructura del Empleo**

1 La industria alimentaria catalana ocupa a 88.032 personas y representa el 18% de la  
2 ocupación de la industria en Catalunya, con incrementos constantes de personas  
3 empleadas en el sector.

4 El 74% del sector lo componen empresas que emplean a menos de 10 personas  
5 trabajadoras, el 19'5% emplean a entre 10 y 49 personas trabajadoras, el 4'4 a entre  
6 50 y 199 personas trabajadoras y el 1'8 son empresas que emplean a más de 200  
7 personas trabajadoras.

## 8 Subsectores

9 **El sector cárnico y avícola** es el principal de la industria alimentaria catalana en  
10 facturación, exportación y número de personas ocupadas, agrupa 662 empresas y  
11 25.485 personas trabajadoras con una evolución de crecimiento del empleo del 3'7%.

12 La facturación anual es de 8.452 millones de euros y de exportación de 3.472 millones  
13 de euros.

14 El sector está regulado por tres convenios estatales, el convenio colectivo de industrias  
15 cárnicas, el convenio de industrias de granjas avícolas y el de mataderos de aves y  
16 conejos.

17 **El sector de elaboración y conservación de pescado** agrupa en Catalunya a 59  
18 empresas y 1.215 personas trabajadoras, con una evolución de crecimiento del  
19 empleo del 15%

20 La facturación anual del sector es de 236 millones de euros y de exportación de 215  
21 millones de euros.

22 El sector está regulado por el convenio colectivo estatal de conservas de pescado,  
23 semiconservas y salazones de pescados y mariscos.

- 1 **El sector de elaboración y conservación de frutas y hortalizas** agrupa en Catalunya a  
2 117 empresas y a 3.462 personas trabajadoras, con una evolución de crecimiento del  
3 empleo del 12%.
- 4 La facturación del sector es de 983 millones de euros y de exportación de 305 millones  
5 de euros.
- 6 El sector está regulado por el convenio colectivo estatal para la fabricación de  
7 conservas vegetales.
- 8 **El sector de fabricación de aceite** agrupa en Catalunya a 189 empresas y a 1.823  
9 personas trabajadoras, con una evolución de crecimiento del empleo del 2'1%.
- 10 La facturación anual del sector es de 2.288 millones de euros y de exportación de 914  
11 millones de euros.
- 12 El sector está regulado por tres convenios colectivos de las provincias de Barcelona,  
13 Tarragona y Lleida.
- 14 **El sector de lácteos** agrupa en Catalunya a 172 empresas y 2.822 personas  
15 trabajadoras, con una evolución de crecimiento del empleo del -1'2%.
- 16 La facturación anual del sector es de 889 millones de euros y de exportación de 152  
17 millones de euros.
- 18 El sector está regulado por el convenio estatal de industrias lácteas y sus derivados.
- 19 **El sector de panadería, pastelería, masas congeladas, galletas y pastas alimenticias**  
20 agrupa en Catalunya a 1.119 empresas y 15.226 personas trabajadoras, con una  
21 evolución de crecimiento del empleo del 0'9%.
- 22 La facturación anual del sector es de 2.264 millones de euros y de exportación de 652  
23 millones de euros.

1 El sector está regulado en total por trece convenios colectivos, cuatro provinciales de  
2 panadería, cuatro provinciales de pastelería, dos provinciales de galletas de Barcelona  
3 y Tarragona, uno autonómico de masas congeladas, y dos estatales el de las industrias  
4 de pastas alimenticias y el del sector de harinas panificables y sémolas.

5 **Los sectores del arroz, azúcar, chocolate, helados, turrónes, café, productos de**  
6 **confitería, productos dietéticos y frutos secos** conforman un sector heterogéneo que  
7 agrupa en Catalunya a 562 empresas y 15.733 personas trabajadoras, con una  
8 evolución de crecimiento del empleo del 1'7%.

9 La facturación anual del sector es de 4.436 millones de euros y de exportación de  
10 1.463 millones de euros.

11 Los sectores están regulados en total por nueve convenios colectivos, tres son de  
12 ámbito estatal, el convenio para las industrias de elaboración de arroz, el de la industria  
13 azucarera y el de las industrias de turrónes y mazapanes.

14 Dos autonómicos, el de productos dietéticos y platos preparados, el de torrefactores  
15 de café, y dos provinciales de chocolates de las provincias de Barcelona y Girona.

16 El sector de frutos secos está regulado por dos convenios colectivos, el convenio  
17 colectivo interprovincial que abarca a las provincias de Girona, Lleida y Barcelona y el  
18 provincial de Tarragona.

19 **El sector de aguas de bebida, bebidas refrescantes, bebidas alcohólicas y bebidas**  
20 **analcohólicas** agrupa en Catalunya a 788 empresas y 8.512 personas trabajadoras,  
21 con una evolución de crecimiento del empleo del 4'1%.

22 La facturación anual del sector es de 2.877 millones de euros y de exportación de 266  
23 millones de euros.

24 Este sector está regulado por el acuerdo marco estatal de aguas de bebidas  
25 envasadas, y por siete convenios colectivos, uno autonómico del sector del cava, dos

- 1 provinciales del sector de bebidas refrescantes de las provincias de Barcelona y Lleida
- 2 y el de licores de la provincia de Barcelona.
- 3 La industria vinícola se regula por los convenios provinciales de Barcelona y Tarragona
- 4 y el de vinos de Vilafranca del Penedès.

5

## 6 BIENES DE EQUIPO

El sector de Bienes de Equipo, utilizando la clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) comprende en sentido amplio la división CNAE 27 “Fabricación de material y equipo eléctrico” y 28 “Fabricación de maquinaria y equipo (no comprendidos en otras partes)”

En 2018 el sector facturó 61.614 millones de euros, un 6,6% más que en el año anterior, para el 2019 se prevé mantener la tendencia alcista y apunta a un crecimiento en torno al 4%. El 72,3% del total de la facturación procede de los mercados exteriores lo que supone un incremento del 16% sobre el ejercicio 2017. El principal mercado exportador es la Unión Europea con el 55,1% de las ventas al exterior, seguido de Iberoamérica (10,4%), Estados Unidos y Canadá (7,6%) y África del Norte (6,6%).

La previsión del incremento en facturación (4%) y empleo (2%) puede verse peligrar por la afectación en la economía global de la salida del Reino Unido de la Unión Europea “Brexit”.

(..) *Dato confidencial, con baja fiabilidad o no disponible.*

*Advertencia: Los datos de los años 2002-2010 se revisaron el 6 de julio de 2018.*

	2014	2015	2016	2017	2018 (p)
Energía	98,1	100	101,7	106,6	99,7

Productos industriales	97,4	100	103,3	106,9	108,9
Bienes de consumo	97,9	100	103,7	107,4	109,3
duradero	103,2	100	98,6	117,8	124,3
no duradero	97,7	100	104	106,9	108,6
<b>Bienes de equipo</b>	<b>98,2</b>	<b>100</b>	<b>103,5</b>	<b>106,1</b>	<b>112,3</b>
estr. metálicas y material de					
transporte	99,9	100	102,6	103,6	108,6
maquinaria y otros	96,2	100	104,8	109,4	117,3
Bienes intermedios	96,4	100	102,6	107	106,4
minerales no metálicos ni energéticos					
y química	96,5	100	102,2	107,3	103,7
otros bienes intermedios	96,3	100	102,9	106,9	107,9
<b>IPI Catalunya</b>	<b>97,5</b>	<b>100</b>	<b>103,1</b>	<b>106,9</b>	<b>107,7</b>
IPI España	96,8	100	101,6	104,5	105,2

**Fuente:** Institut d'Estadística de Catalunya

<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=472&lang=es>

1

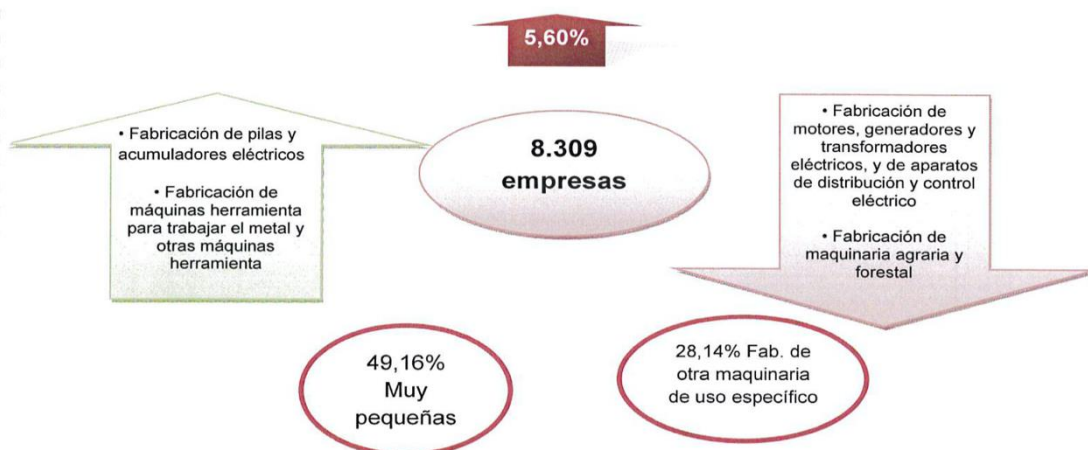
2     • Estructura Industrial

3

4 El sector de bienes de equipo a nivel estatal cuenta con un total de 8.309 empresas,  
 5 el 27,80% de empresas se encuentran ubicadas en Catalunya. El 80% de las  
 6 empresas del sector de Bienes de equipo son pymes, lo que hace que España sea uno  
 7 de los países comunitarios con mayor número de pequeñas y medianas empresas.

<b>Bienes de Equipo</b>	<b>7.868</b>	<b>8.309</b>	<b>441</b>	<b>5,60%</b>
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	2.070	2.105	35	1,69
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.798	6.204	406	7,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)



1

<b>EMPRESAS SECTOR BIENES DE EQUIPO, por sectores</b>					
	2017	2018	2018%	Variación anual	
				absoluta	%
271 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos, y de aparatos de distribución y control eléctrico	819	776	9,34	-43	-5,25
272 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	21	28	0,34	7	33,33
273 Fabricación de cables y dispositivos de cableado	183	181	2,18	-2	-1,09
274 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	503	541	6,51	38	7,55
275 Fabricación de aparatos domésticos	219	219	2,64	0	0,00
279 Fabricación de otro material y equipo eléctrico	325	360	4,33	35	10,77
<b>Total Fabricación de material y equipo eléctrico</b>	<b>2.070</b>	<b>2.105</b>	<b>25,33</b>	<b>35</b>	<b>1,69</b>
281 Fabricación de maquinaria de uso general	577	607	7,31	30	5,20
282 Fabricación de otra maquinaria de uso general	1.906	1.965	23,65	59	3,10
283 Fabricación de maquinaria agraria y forestal	743	733	8,82	-10	-1,35
284 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal y otras máquinas herramienta	461	561	6,75	100	21,69
289 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos	2.111	2.338	28,14	227	10,75
<b>Total Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.</b>	<b>5.798</b>	<b>6.204</b>	<b>74,67</b>	<b>406</b>	<b>7,00</b>
<b>TOTAL SECTOR</b>	<b>7.868</b>	<b>8.309</b>	<b>100%</b>	<b>441</b>	<b>5,06</b>

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)

2

3

- Estructura del empleo

4

1 El sector de bienes de equipo en 2018 registra un incremento del 3,8% de empleos  
2 directos cerrando el año con alrededor de 275.000 empleos, con una previsión para  
3 el 2019 de un incremento de alrededor del 2%. A nivel de Catalunya, el sector genera  
4 el 23,70% de puestos de trabajo.

5

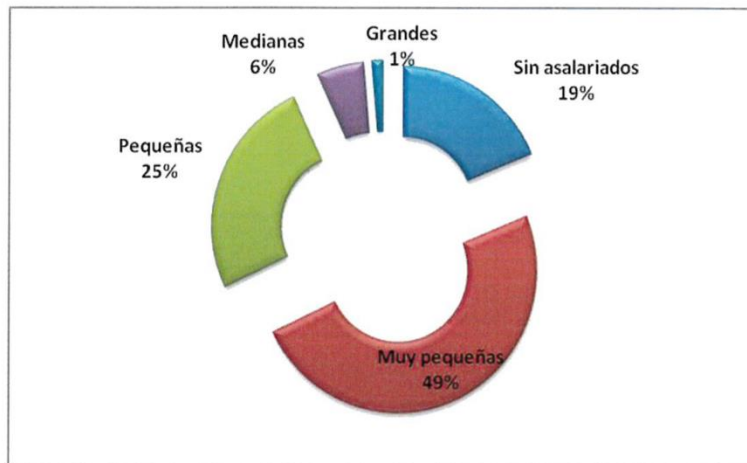
EMPRESAS SECTOR BIENES DE EQUIPO, según asalariados				
	2017	2018	evolución anual	
			absoluta	%
<b>Totales</b>	<b>7.868</b>	<b>8.309</b>	<b>441</b>	<b>5,60</b>
<b>Sin asalariados</b>	1.609	1.557	-52	-3,23
<b>Muy pequeñas (1 a 9 t)</b>	3.719	4.085	366	9,84
<b>Pequeñas (10 a 49 t)</b>	2.003	2.101	98	4,89
<b>Medianas (50 a 199 t)</b>	433	456	23	5,31
<b>Grandes (200 o más t)</b>	104	110	6	5,77

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)

6

7

8



9

10

11

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)

12

13

1

2

3

4

5       • **Subsectores**

6 El sector de bienes de equipo se subdivide en los siguientes subsectores:

7

- 8                     - Sector Energía Renovables
- 9                     - Mantenimiento Industrial
- 10                    - Elevación
- 11                    - Línea Blanca
- 12                    - Instaladores de Telefonía
- 13                    - Motores
- 14                    - Mantenimiento No Industrial

15

16 Entre los subsectores, cabe destacar el subsector de Mantenimiento Telefónico y el de  
17 Elevación, ambos tienen abiertos diferentes frentes de conflicto los cuales se están  
18 negociando a nivel estatal. El Sector de Mantenimiento Telefónico tiene la base de su  
19 conflicto en el incumplimiento del acuerdo de desconvocatoria de huelga por el cual  
20 se pretendía garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, mientras que, el  
21 Subsector de Elevación, su conflicto viene determinado por las precarias condiciones  
22 del sector y la desregulación a la que se encuentra el mismo.

23

24 **Industria**

25 El cambio de los actuales sistemas de producción de energía en busca de procesos  
26 para producirla de manera más limpia y menos perjudicial para el medio ambiente,  
27 denominado transición energética, supone una afectación directa al empleo en general  
28 y al de mantenimiento y montaje en particular. Entre las medidas previstas para hacer

1 efectiva dicha transición, se recoge la decisión del cierre de las centrales nucleares  
2 previsto para el 2040.

3

4 Para intentar minorizar las consecuencias de pérdida de puestos de trabajo  
5 relacionados con el mantenimiento y montaje de las centrales nucleares, tenemos por  
6 objeto buscar alternativas que garanticen el pleno empleo de los puestos que se van  
7 a destruir, para ello proponemos potenciar y participar en la implantación de un plan  
8 de reindustrialización cuya finalidad máxima sea formar y recolocar al conjunto de  
9 personas afectadas por la destrucción de los puestos de trabajo.

10

#### 11 OBJETIVOS:

12 1.- Control y seguimiento de los procesos de negociación a nivel estatal que afectan a  
13 los subsectores de Mantenimiento Telefónico y Elevación, así como trasladar desde  
14 Catalunya las propuestas y necesidades que se planteen desde los subsectores por  
15 medio de sus correspondientes coordinaciones.

16 2.- Potenciar organizativamente el Subsector de Elevación a nivel nacional al objeto de  
17 potenciar la participación y elaboración de propuestas de mejoras para el sector. Para  
18 este cometido se crea Coordinadora y responsable de sector para fortalecer el debate  
19 de las necesidades de este.

20 3.- Controlar la evolución, así como buscar medidas para atenuar las consecuencias  
21 en el empleo derivado de las consecuencias del proceso de transición energética.

22 4.- Fomentar y potenciar la participación en los órganos de control y gestión del Sector,  
23 realizando jornadas informativas y formativas entre los delegados y delegadas del  
24 sector.

25

## 1 CONSTRUCCIÓN Y MATERIALES DE LA CONSTRUCCIÓN

2 Cambiar la nomenclatura de sector de la construcción por industria de la construcción  
3 ya que la construcción juega un papel protagonista en la económica de nuestro país y  
4 en particular en Catalunya, debido a su capacidad de arrastre de otros sectores, tanto  
5 industriales como de servicios, porque su producción es necesaria para que el resto  
6 de las actividades puedan seguir funcionando, y por otra, porque tiene una incidencia  
7 directa en la calidad de vida de los ciudadanos/as.

8 En España y más concretamente en Catalunya, la actividad alcanzó un máximo de  
9 participación en la economía de nuestro país en la última etapa del ciclo expansivo, ya  
10 que a ella iba destinada buena parte de la financiación. La crisis produjo una caída del  
11 sector, y ello supuso la pérdida de un buen número de puestos de trabajo y empresas,  
12 no solo en el propio sector sino también en aquellas que dependían de él.

13 A lo largo del 2019 la industria de la construcción ha crecido entorno un 5% en nuestro  
14 país. Así lo indican las conclusiones de ámbito nacional del último informe de  
15 Euroconstruct para el segundo semestre del año, presentadas por el Institut de  
16 Tecnología de la Construcción de Catalunya (ITEC). Con estos datos la construcción  
17 marca distancias con el conjunto de la economía española, que preveía un crecimiento  
18 del 2,3% del PIB para el 2019.

19 Tras unos primeros meses del 2019 marcado por un avance en el empleo del sector y  
20 por la estabilidad en los índices de confianza, se espera que para los próximos años el  
21 sector se mantenga estable. De esta manera, el organismo internacional se muestra  
22 cauteloso y rebaja sus previsiones de crecimiento del sector en Catalunya para los  
23 próximos años, con subidas que se irán contrayendo progresivamente.

24 Este estancamiento se debería, según el documento elaborado por Euroconstruct, al  
25 limitado margen de crecimiento del sector en la actualidad y al menor dinamismo que  
26 la economía estaría viviendo en los últimos meses a nivel europeo.

1 La edificación residencial crecerá por encima del 5% en Catalunya durante los años  
2 2019-2020. En lo que se refiere al mercado de vivienda. La inmensa mayoría realizadas  
3 por promotoras privadas y no públicas por la desaparición de las empresas públicas  
4 de vivienda.

5 Asimismo, hay que advertir que la concentración de la demanda de suelo en las  
6 grandes ciudades, lo que generará un déficit de suelo en puntos concretos. Sin  
7 embargo, la existencia de zonas en nuestro país ajenas todavía al rebrote vivido por el  
8 sector en los últimos años podrá impulsar el mercado de la vivienda en los próximos  
9 años con una previsión de crecimiento podrá impulsar el mercado de la vivienda en los  
10 próximos dos años, con unas previsiones de crecimiento.

11 Por su parte, en lo que se refiere a la edificación no residencial, el ITeC (Institut de  
12 Tecnología de la Construcción de Catalunya), prevé un 2019 con una intensa actividad  
13 inmobiliaria debida, en gran medida, a los bajos niveles de stock no residencial  
14 acumulados en Catalunya. De esta manera, se prevé un desarrollo sostenido para los  
15 próximos años.

## 16 **La obra civil en España, constitución de nuevo Gobierno**

17 Hay que advertir de la debilidad de la ingeniería civil en nuestro país tras el parón  
18 sufrido con motivo de la celebración de las pasadas citas electorales. Para los  
19 próximos meses, el informe de Euroconstruct prevé una continuidad en el  
20 estancamiento del crecimiento, con subidas del 0,5% para 2019, que entendemos que  
21 irán despegando tras la formación del nuevo ejecutivo, con ascensos del 2,5% para  
22 2020 y del 5,5% para 2021.

23 **La evolución del sector en Europa, marcada por el estancamiento de Alemania y**  
24 **Francia respecto a Catalunya.**

1 En el ámbito europeo, el documento de Euroconstuct destaca el crecimiento del sector  
2 de la construcción en los últimos años, con un crecimiento medio anual del 3,2%. Sin  
3 embargo, alerta del enfriamiento de esta evolución, con un crecimiento previsto del  
4 1,9% para 2019, del 1,5% para 2020, y del 1,4% para 2021.

5 En su análisis por países, Euroconstruct hace hincapié en la situación de  
6 estancamiento que están atravesando Alemania y Francia, responsables de un tercio  
7 de la producción del sector europeo. Sin embargo, a pesar de los datos de estos dos  
8 países, el documento estadístico solo prevé en 2020 y 2021 caídas del sector en  
9 cuatro de los 19 países analizados: Suecia, Finlandia, Dinamarca y Eslovenia.

#### 10 **Datos actuales de la industria de la construcción y subsectores en Catalunya**

11 En número de afiliados a la Seguridad Social en la industria de la construcción en  
12 Catalunya alcanzó en el mes de diciembre de 2019 los 204.506 trabajadores/as, con  
13 un incremento interanual del 3,4% de los cuales 136.648 estaban inscritos al régimen  
14 general.

15 Las empresas del sector de la construcción inscritas en la Seguridad Social en el mes  
16 de diciembre de 2019 es un 3,8% respecto al mismo mes del año anterior y suponen  
17 un 9,7% del total de empresas en la comunidad (128.500).

18 Respecto al sector de la madera donde se encuadraría las empresas y trabajadores  
19 de almacenistas de la madera e imaginaria religiosa el número de trabajadores/as al  
20 Régimen General en Catalunya alcanza a finales de diciembre de 2019 el número de  
21 21.389 y el número de empresas dedicadas a dicha actividad asciende a 3.322.

22 Y en lo que respecta al sector de derivados del cemento, así como cementeras en el  
23 ámbito de Catalunya número de trabajadores inscritos al Régimen General a finales de  
24 diciembre de 2019 sería de 1.843 y el número de empresas dedicadas a dicha  
25 actividad asciende en torno a 50.

1 La estrategia para seguir por nuestra Federación es aprovechar la situación para que  
2 la industria de la construcción alcance la dimensión adecuada e intentar lograr una  
3 estabilidad que le mantenga o conserve ante los posibles vaivenes económicos.

#### 4 *Estrategias que seguir*

- 5 1. Mayor conexión entre la política urbanística, de vivienda y suelo para evitar  
6 situaciones pasadas. Por ello, El objetivo sería el de definir el modelo de ciudad  
7 que se persigue, proporcionando un desarrollo equilibrado y sostenible. Una  
8 ciudad eficiente será aquella que cuente con las infraestructuras, servicios y  
9 equipamientos necesarios, repartidos de forma equilibrada que evite que se  
10 incremente la brecha entre zonas urbanizadas y despobladas, entre el centro y  
11 la periferia. la recuperación de los centros urbanos y barrios degradados.
- 12 2. Hablar y hacer difusión de que nos encontramos ante un sector innovador lejos  
13 de la percepción tradicional del mismo. Hay un desconocimiento en ocasiones  
14 de la incorporación de la innovación en este sector ...para ello se hace  
15 imprescindible hablar del Código Técnico de Edificación ya que es un factor  
16 clave para la inclusión de la innovación en el sector, dadas las exigencias que  
17 contiene relacionadas con la seguridad y el bienestar de las personas, referidas  
18 tanto a la seguridad estructural, como a la salubridad, ahorro energético etc.  
19 Por ello hay que hacer hincapié desde el sector de la aplicación de innovaciones  
20 dirigidas, entre otros aspectos, a la utilización de nuevos materiales, el uso de  
21 las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el reciclado y  
22 recuperación de los residuos de la construcción.
- 23 3. Formación de los trabajadores y trabajadoras para que lo anterior pueda  
24 llevarse a cabo, así como profundizar en la realización de campañas que hagan  
25 atractivo el sector para los jóvenes utilizando instrumentos y mecanismos con  
26 los cuales ya cuenta el sector como puede ser la FUNDACIÓN LABORAL DE  
27 LA CONSTRUCCIÓN.

1 Estamos ante una oportunidad de reordenación de la industria de la construcción y por  
2 esta razón consideramos que es conveniente que se haga una previsión de las  
3 necesidades de empleo para un sector adaptado a las nuevas circunstancias y acorde  
4 con la nueva estructura de la que debe dotarse.

5 En este sentido, existen ámbitos de actividad con grandes posibilidades de desarrollo  
6 y de creación de empleo, en los que, con el apoyo de las políticas adecuadas y en el  
7 marco de creación de mesas tripartitas, debemos seguir incidiendo y por ello  
8 entendemos que se hace necesario:

9

10

11 a) Un marco de diálogo social.

12 Creación de mesas tales como el Observatorio de la Construcción, Mesa del sector  
13 de la construcción... en las cuales somos participes como Organización y en la que se  
14 defina la dimensión del sector y que actuaciones podemos llevar acabo, aportando un  
15 carácter integral a las decisiones que se tomen, sin olvidar los efectos que tales  
16 decisiones pueden revertir en otras actividades.

17 b) Política de infraestructuras.

18 Las infraestructuras y equipamientos, entendidos en sentido amplio-transportes,  
19 telecomunicaciones, energía, agua, suelo etc. son un factor clave en la economía de  
20 cualquier país, contribuyendo de forma importante a la competitividad del sistema  
21 productivo, a la vez que aumenta el bienestar y la estabilidad social de los ciudadanos.

22 Por ello, es esencial reforzar el papel de la inversión en infraestructuras, como  
23 instrumento reductor de las desigualdades territoriales y generador de una actividad  
24 económica más estable, menos sujeta a fluctuaciones.

1 Por ello es necesario incidir en los ámbitos competentes la puesta en marcha de  
2 fórmulas que permitan mantener un esfuerzo inversor constante, tanto en nuevos  
3 proyectos como en el mantenimiento de las infraestructuras existente, velando también  
4 por una gestión racional de las mismas, todo ello en un contexto de dialogo social con  
5 los agentes del sector y dentro de un sistema integrado de infraestructuras.

6 Es necesario también articular medidas relacionadas con la gestión del suelo para  
7 evitar que vuelvan a producirse situaciones del pasado, como fue la llamada “burbuja  
8 inmobiliaria “y entendemos que debe abordarse desde tres vertientes: sostenibilidad,  
9 conservando el entorno natural y respetando el medio ambiente, económico y  
10 productiva, buscando el equilibrio entre los distintos usos alternativos del suelo.

11 c) Política integral de Rehabilitación.

12 En la época expansiva se prestó interés a la construcción de viviendas nuevas, dejando  
13 a un lado la necesaria conservación de las existentes. Los datos demuestran el parque  
14 edificado en Catalunya supera los 60 años y que, dependiendo del municipio de que  
15 se trate, un alto porcentaje presenta anomalías, pudiendo ser calificado su estado  
16 como ruinoso.

17 Estos datos demuestran la necesidad de acometer medidas que potencien la  
18 rehabilitación, en el marco de una Estrategia Integral de Rehabilitación, que incluya  
19 acciones dirigidas a viviendas, barrios y zonas específicamente degradadas de  
20 nuestras ciudades, centradas en aspectos como la mejora de la accesibilidad a las  
21 viviendas, su entorno y su eficiencia energética.

22 De cara a dotar al sector de la estabilidad que necesita, debe tenerse en cuenta que  
23 las actuaciones de rehabilitación conllevan una reanimación de la demanda, no solo  
24 en el propio sector de la construcción, sino también en los relacionados con él, y con  
25 ello la generación de empleo. Al ser una actividad especialmente intensiva en mano de

- 1 obra, nuestras estimaciones cifran el empleo necesario en tres trabajadores por  
2 vivienda rehabilitada.
- 3 El Acord de Govern 112/2017 de 1 de agosto, del Govern de la Generalitat, impulsa la  
4 elaboración del Pacte Nacional per la Renovación Urbana de Catalunya, pero su  
5 recorrido ha sido escaso de momento y habrá que presionar para su reactivación. El  
6 mismo es importante porque pone énfasis en la rehabilitación con objetivos sobre la  
7 mejora de la salud, la transición energética, la economía circular, el bienestar y confort,  
8 el derecho a la vivienda en las ciudades, la cohesión social, la seguridad, las nuevas  
9 necesidades y tecnologías.
- 10 Los puntos clave de actuación desde nuestro punto de vista como Federación:
- 11 Visión integral: vivienda, edificio, calle, espacio público, barrio y ciudad.
- 12 Mejora de las prestaciones: renovación como mejora de prestaciones y no sólo como  
13 mantenimiento.
- 14 Actuación generalizada: intervenir sobre prácticamente todo el parque construido.
- 15 Estrategia concertada y prolongada.
- 16 En un posible pacto los agentes del sector implicados en el mismo deberían ser:
- 17 Generalitat, Administración local, Col.legis Professionals, Universitats, Recerca,  
18 Sindicatos y Asociaciones empresariales.
- 19 Desde UGT FICA Estatal ya se presentó en 2010 y una actualización de 2017 de la  
20 Estrategia de Estado sobre rehabilitación desde el aspecto de mejora de la  
21 habitabilidad y de las condiciones energéticas de edificios y viviendas.
- 22 El sector de la construcción tiene y seguirá teniendo una significativa importancia en  
23 el crecimiento económico de nuestro país, y debe formar parte del cambio del modelo  
24 productivo reorientándose hacia una actividad productiva y energética que apueste

1 por el I+ D + I, y la sostenibilidad, mejorando al mismo tiempo la habitabilidad de las  
2 viviendas y mejorando la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas.

3 Como hemos dicho, la rehabilitación es una fuente de creación de empleo, tanto  
4 directo como indirecto. Las condiciones de trabajo están bien reguladas a través de  
5 un marco de negociación colectiva bien articulada.

6 UGT FICA de CATALUNYA apuesta por una estrategia de País en materia de  
7 rehabilitación.

8 En dicho diseño se debe procurar:

9 Trazar una política integral coordinada con las distintas administraciones con  
10 competencia en materia de vivienda, orientada a objetivos claramente definidos para  
11 la rehabilitación e integrando normativa, altamente dispersa, en este campo.

12 Una verdadera conexión entre las iniciativas en materia de rehabilitación estatales y  
13 autonómicas, en nuestro caso concreto con Catalunya.

14 Potenciar medidas de fácil acceso al conjunto de ayudas públicas existentes, y rápida  
15 ejecución, a través de la implantación de una eficiente “e-Administración” en los  
16 trámites administrativos.

17 Reforzar los mecanismos de información y publicidad.

18 Crear un mercado innovador, autónomo, con vocación de mantenimiento en el tiempo  
19 y que garantice un empleo estable.

## 20 Subsectores

### 21 1- Madera y mueble

22 En dicho sector durante los últimos años se ha visto asociado a una negativa  
23 evolución ya que se ha vinculado directamente a la crisis del sector de la  
24 construcción.

1 En Catalunya ha habido una gran desaparición de puntos importantes de  
2 fabricación del mueble quedando reducido el sector en muchos casos a  
3 empresas pequeñas y cuyas condiciones laborales han quedado disminuidas.  
4 Por lo que desde la Federación de UGT FICA de CATALUNYA se hace  
5 necesario y con carácter de urgencia solicitar a la Administración el  
6 establecimiento de medidas o acciones que establezcan soluciones para que  
7 el sector no desaparezca, con planes de choque para paliar la caída.

8 Es necesario la creación de Planes de Formación para el sector para  
9 profesionalizarlos y cualificarlo para hacer del mismo un sector atractivo y  
10 formar a futuros trabajadores/as con conocimientos en las técnicas que se  
11 utilizan en la Madera y el Mueble...para de esa manera fabricar productos de  
12 un alto valor añadido y poder competir...y ello también nos permitiría renovar  
13 plantillas en las cuales ya que se ha producido un envejecimiento de estas.

## 14

## 15

## 16

## 17 **2- Cales, yesos, escayolas y derivados del cemento**

18 Al igual que el resto de los sectores que están vinculados al sector de la  
19 construcción, a excepción de las cementeras que han mantenido su "su estatus"  
20 gracias a las exportaciones.

21 El sector se compone de PYMES, cuyas relaciones laborales se regulan en los  
22 convenios sectoriales ámbito estatal dejando escaso margen de negociación al  
23 respecto al ámbito de Catalunya, además de que nuestra presencia sindical en  
24 estos sectores es poca, considerando que sería importante la necesidad de  
25 convenios de ámbito catalán.

## 26 **3- Cementeras**

27 En el ámbito de las cementeras si bien es cierto que cuentan con convenios  
28 propios de empresa que regulan las relaciones laborales muy por encima de las

1 condiciones recogidas en el Acuerdo de “Cobertura de vacíos” de ámbito  
2 estatal, se plantean otras situaciones vinculadas a temas medioambientales.

3 Desde la Federación entendemos que se hace necesario la creación de  
4 estructuras propias a nivel autonómico aprovechando las ya existentes a nivel  
5 Estatal como es la Fundación CEMA, estableciendo cierta similitud en cuanto  
6 estructura y funcionamiento con otras que ya operan en sectores análogos  
7 como es la Fundación Laboral de la Construcción.

8  
9 Para llevar acabo gestiones tendentes:

10 Llamamiento a los Partidos políticos y administraciones para que no adopten  
11 medidas que pongan en peligro la supervivencia de nuestra industria.

12 Defender que se trata de una actividad rigurosa que produce materiales  
13 innovadores que respetan la salud y el medioambiente, y que genera puestos  
14 de trabajo de calidad.

15 Defender i promover la valorización energética de residuos actividad segura  
16 para la salud y el medio ambiente, como mejor alternativa a la incineración y  
17 vertidos, contribuyendo a una correcta gestión de los residuos y a la eliminación  
18 de los vertederos.

#### 19 4. Corcho

20 En dicho sector prácticamente no quedan empresas en el ámbito de Catalunya  
21 y las pocas que subsisten se encuentran concentradas en la provincia de  
22 Girona. Ante esta situación la Federación defenderá el mantenimiento de estas,  
23 así como su participación directa en la negociación del Convenio General del  
24 sector.

#### 25 5. Ferralla

26 Se trata de un subsector vinculado estrechamente a la actividad de  
27 construcción y donde en los últimos años está proliferando la aparición de

1           empresas que se inscriben a esta actividad con el objetivo de aplicar el  
2           Convenio General de la Ferralla de carácter estatal, cuyas condiciones  
3           económicas y salariales están por debajo del Convenio de la Construcción.  
4           Además, de que al tratarse muchas de ellas de PYMES, están proliferando los  
5           convenios de empresa, muy por debajo, incluso que el Convenio General  
6           Sectorial de aplicación.

7           Nuestro objetivo como Federación debe ser el vigilar en aquellas empresas  
8           donde tengamos representación sindical o afiliación el cumplimiento y  
9           aplicación como mínimo del convenio sectorial.

## 10       6. Tejas, Ladrillos y cerámica

11           Igual que el resto de los subsectores mencionados anteriormente los mismos han  
12           sufrido el impacto de la crisis que atravesó el sector de la construcción dando lugar  
13           a la desaparición de grandes empresas dedicadas a dicha actividad.

14           El tejido productivo que hoy se mantiene es pequeño. No obstante, y ante las  
15           previsiones de crecimiento/mantenimiento del sector hemos de incidir como  
16           Federación en la negociación de los Convenios Generales de referencia y una  
17           mayor presencia en los centros de trabajo con la voluntad de sindicalizar de nuevo  
18           a estos subsectores y ser el Sindicato de referencia en el sector.

19

## 20       ENERGÉTICO

### 21           ASPECTOS GENERALES

22

23           El Sector energético, engloba la producción, distribución y venta de las diferentes  
24           energías del país. Es un Sector estratégico, que incide de manera muy significativa  
25           en el desarrollo de la sociedad y de la Industria. Debido a que la demanda energética  
26           y los costes de estos suministros, pueden hacer vulnerable el desarrollo de cualquier  
27           País.

1

2 El actual modelo energético, importa más del 80% de combustibles fósiles: gas  
3 petróleo, carbón y uranio para la generación de Energía, lo que conlleva altos costes  
4 y una elevada dependencia energética, restando competitividad al conjunto de la  
5 economía, tanto en la industria como en conjunto de la sociedad.

6 Este modelo energético es insostenible, debido a la gran dependencia de materias  
7 primas de otros países, así como la generación de residuos y emisión de gases de  
8 efecto invernadero a la atmosfera.

9

10 En el año 2015 los representantes de cerca de 200 países, reunidos en la Cumbre  
11 del Clima, adoptaron un acuerdo histórico contra el cambio climático. Es el primer  
12 acuerdo global para atajar el calentamiento global del planeta por las emisiones de  
13 gases de efecto invernadero.

14

15 Resulta imprescindible un nuevo modelo energético que garantice un suministro  
16 energético independiente, fiable, seguro, competitivo y respetuoso con el medio  
17 ambiente.

18

### 19 **1.1.1 Actividades que engloban el sector energético.**

20

21 Las actividades que engloban el sector energético, según la Clasificación Nacional  
22 de Actividades Económicas (CNAE), las actividades del sector Energético  
23 comprenden en sentido amplio:

24 La división CNAE-23 “Coquerías y refino de petróleo”.

25 La división CNAE- 35 “Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire  
26 acondicionado” y la división CNAE- 36 “Captación, depuración y distribución de  
27 agua”.

28 **1.2 Estructura de la producción bruta de energía eléctrica en Catalunya el año**  
29 **2018.**

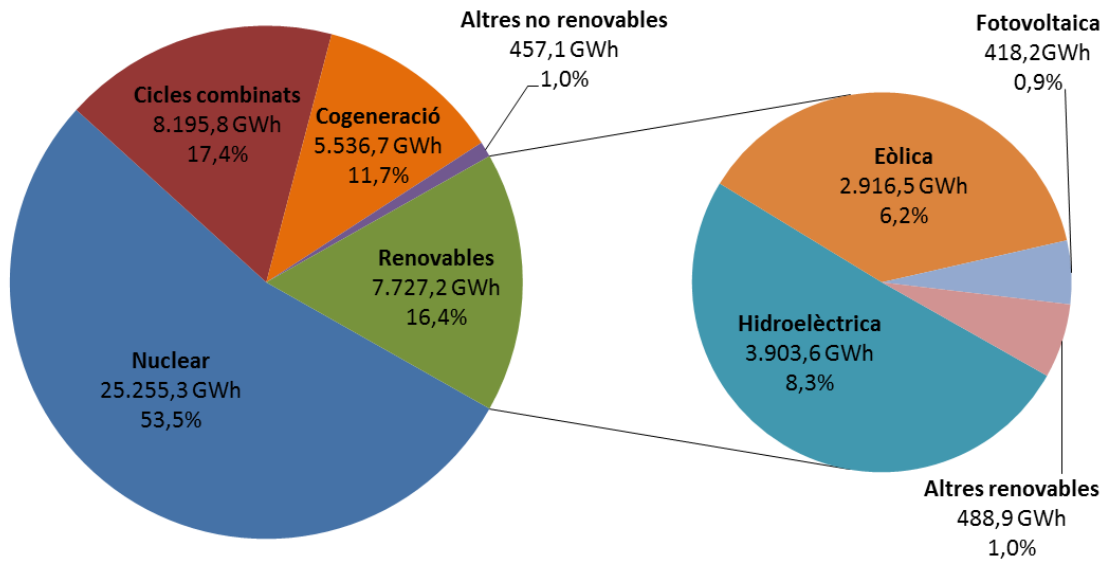
1 Actualmente, la energía nuclear ha sido la principal fuente energética para la  
2 producción de energía eléctrica en Cataluña, representando un 49,1% de la  
3 producción total. También cabe destacar la producción de energía eléctrica mediante  
4 los ciclos combinados y la cogeneración, que han representado el 16,6% y el 12,5%,  
5 respectivamente, de la producción total. En conjunto, la producción de energía  
6 eléctrica con fuentes energéticas no renovables en Cataluña ha sido del 79,5% en el  
7 año 2018.

8

9 Por otro lado, la energía hidroeléctrica y la energía eólica han sido las principales  
10 fuentes energéticas renovables para la producción de energía eléctrica en Cataluña,  
11 representando un 12,4% y 6,3%, respectivamente. En conjunto, la producción de  
12 energía eléctrica con fuentes energéticas renovables en Cataluña ha sido del 20,5%  
13 en 2018. *Fuente: ICAEN fecha actualización 15/01/2020.*

14

15 **Estructura de la producción sucia de electricidad en Cataluña el año 2018.**



Fuente: Instituto Catalán de Energía (ICAEN) Fecha 24 de diciembre 2019

## 1.2. Facturación.

La Facturación por agrupaciones según actividad dentro del sector Energético en Cataluña el año 2017 en cifras:

Cifra de negocios en la industria. Por agrupaciones de actividad (CCAIE-2009) Cataluña. 2017

	Valor	Variación (%)
Total industria	138.825.841	6,8

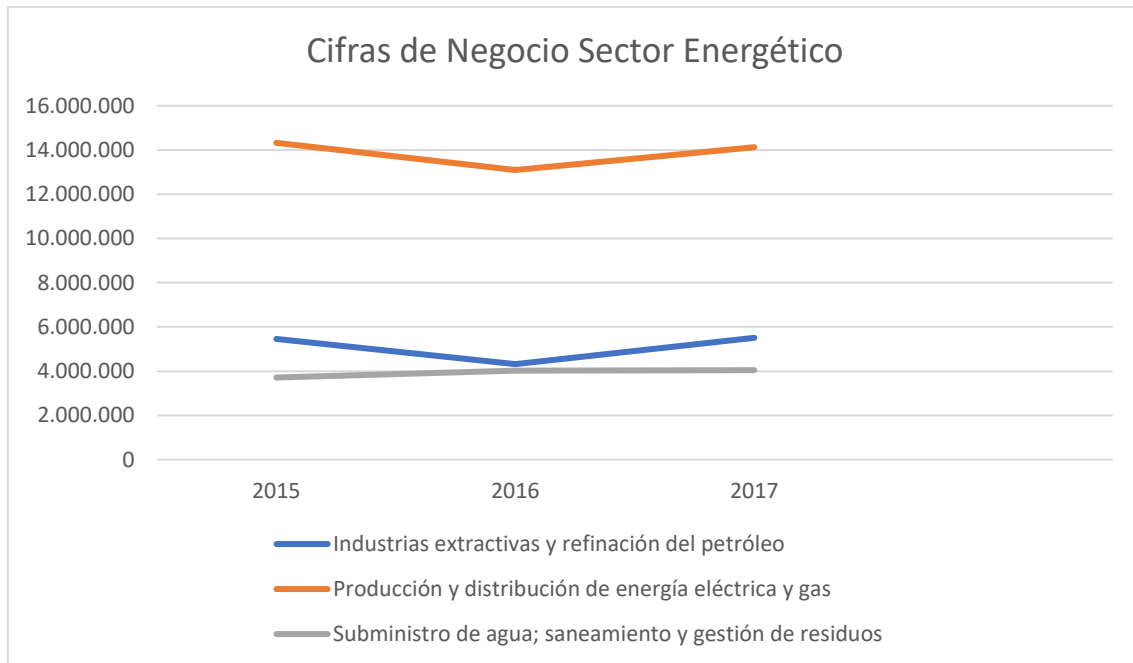
Cifra de negocios en la industria. Por agrupaciones de actividad (CCAIE-2009)  
Cataluña. 2017

	Valor	Variación (%)
Industrias extractivas y refinación del petróleo	5.508.548	27,5
Producción y distribución de energía eléctrica y gas	14.121.146	7,8
Subministro de agua; saneamiento y gestión de residuos	4.045.846	0,4
Total, Sector	23.675.540	

Unidades: Miles de euros.

Fuente: Idescat, a partir de la Estadística estructural de empresas del sector industrial del INE. A 24 de diciembre 2019

1  
2



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15

La cifra de negocios del sector energético en Catalunya supuso un total de 23.675 millones de euros en 2017 por las ventas de sus productos, lo que representa el 17.05% de las ventas industriales.

## 2. Estructura industrial

El conjunto de empresas que engloba el Sector Energético en Catalunya, de suma un total de 1399 **empresas**, según los datos recogidos en el Directorio Central de Empresas( DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística.

### 2.1 Empresas por actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
19 coquerías y refino de petróleo	1	2	2	2	1	2	0
35 suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.024	1.616	1.489	1.419	1.434	1.454	1.516

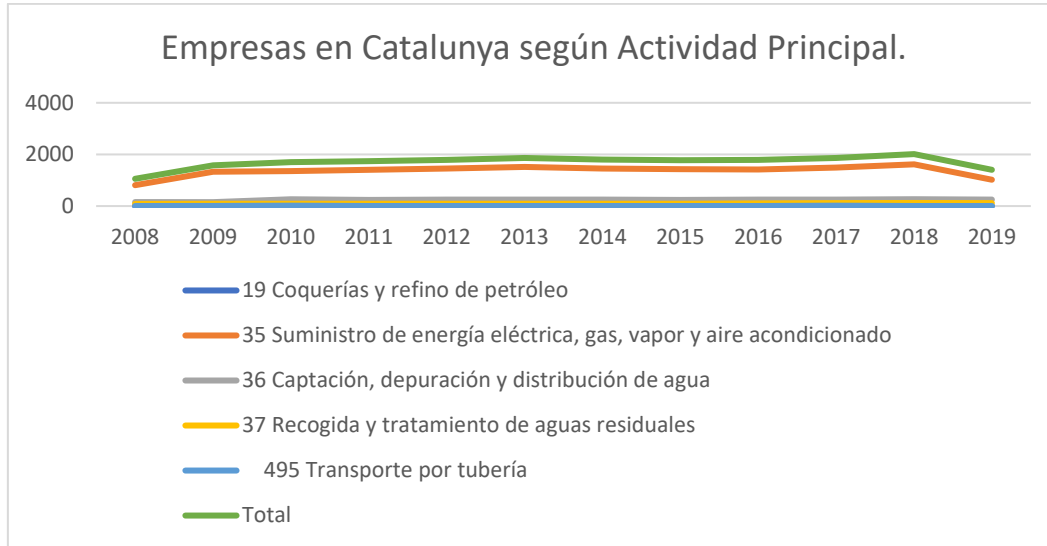
36 captación, depuración y distribución de agua	249	266	248	251	243	248	252
37 recogida y tratamiento de aguas residuales	119	120	111	106	96	95	87
495 transporte por tubería	6	9	16	9	6	7	6
<b>Total</b>	<b>1399</b>	<b>2013</b>	<b>1866</b>	<b>1787</b>	<b>1780</b>	<b>1806</b>	<b>1861</b>

1  
2

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
19 coquerías y refino de petróleo	0	0	0	0	0	0	0
35 suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	747	1.289	1.205	1.115	1.150	1.172	1.232
36 captación, depuración y distribución de agua	59	62	53	50	48	50	52
37 recogida y tratamiento de aguas residuales	34	39	36	32	28	26	23
495 transporte por tubería	5	8	14	9	6	7	5
<b>Total</b>	<b>845</b>	<b>1398</b>	<b>1308</b>	<b>1206</b>	<b>1232</b>	<b>1255</b>	<b>1312</b>

3  
4  
5  
6

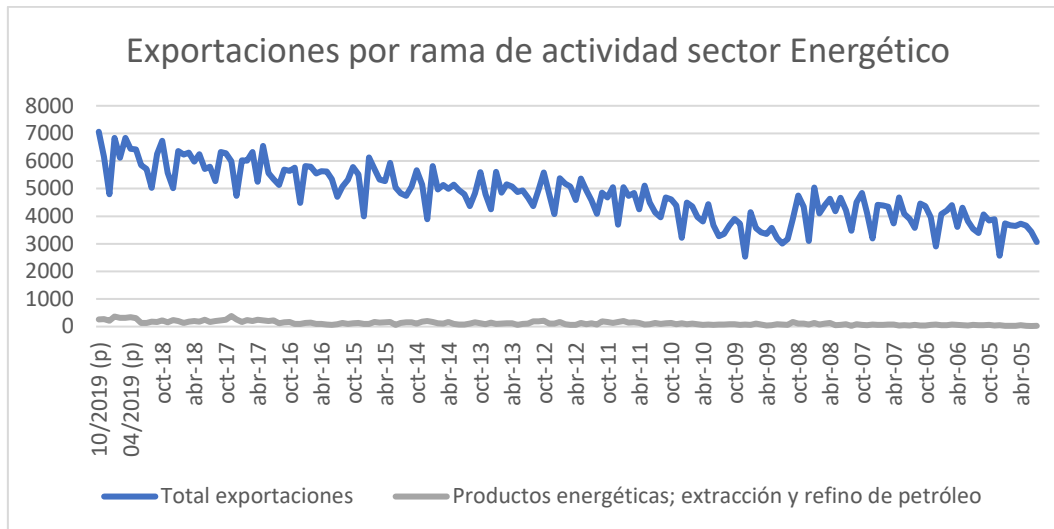
## 2.2 Evolución de las empresas del Sector.



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19

En la gráfica anterior puede observarse como en los últimos ocho años, el sector ha mantenido su actividad empresarial considerablemente estable. Sin embargo, entre el año 2018 y 2019 se refleja una caída significativa en las empresas englobadas dentro del CNAE 35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.

**2.3 Exportaciones.**



1  
2

3 Las exportaciones del sector energético suponen un 2,55% de media del total de las  
4 exportaciones en Cataluña, (contando desde enero del 2005).

5 Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Cataluña, fecha de actualización 10 de  
6 enero de 2020.

7

## 8 2.4 Contribuciones al PIB

9

10 Esto supone el 10.69% del PIB de Cataluña en el año 2017.

11

12 El sector Energético en Catalunya está formado por más de 1.400 empresas.

13

14 El conjunto de este sector genera más de 43.900 empleos en Cataluña.

15

16 Fuente: A partir de los datos de la EPA (INE) ( BE) Industrias extractivas; suministro  
17 de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua,  
18 actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación ( B + D + E ).

19

20

### 21 1.1 Reivindicaciones de la Organización y objetivos:

22

23 La política energética constituye un elemento estratégico de la política industrial y

24

24 agraria, incidiendo en su desarrollo, productividad y competitividad de forma

25

25 determinante. La dependencia de recursos energéticos del exterior y los altos costes

1 de estos suministros limitan el desarrollo de cualquier país y hacen vulnerable tanto su  
2 industria, como su agricultura.

3  
4 Consideramos el acceso a las energías como un derecho humano, es un elemento  
5 esencial para el desarrollo económico y social de cualquier país, tienen repercusiones  
6 directas sobre los sectores económicos y sobre los estándares de calidad de vida y  
7 desarrollo humano.

8  
9 España importa más del 80 % de combustibles fósiles: gas, petróleo, carbón y uranio  
10 para la generación de Energía, esta elevada dependencia conlleva una alta factura  
11 económica, restando competitividad al conjunto de la economía española y nuestra  
12 vulnerabilidad es más que evidente en el caso de restricciones en el abastecimiento de  
13 estas materias primas o incrementos descontrolados de sus precios.

14  
15 Es preciso asegurar el suministro y el acceso al consumo (industrial y doméstico), a un  
16 coste razonable y asequible; fomentando la sostenibilidad medioambiental; mejorando  
17 la competitividad de la economía; y promoviendo el crecimiento económico, industrial  
18 y del empleo.

19  
20 Los actuales modelos energéticos existentes a nivel Nacional, Europeo y Mundial, son  
21 modelos contradictorios, agotados e insostenibles que no satisfacen las demandas  
22 básicas de la humanidad, a la vez que se despilfarran recursos por una minoría.

23  
24 Resulta imprescindible que desde los poderes públicos se planifique, programe y  
25 regule una política energética como servicio estratégico, esencial para la comunidad,  
26 que determine un modelo energético sostenible.

27

1 El agua se ha considerado como un bien de dominio público y por lo tanto de acceso  
2 general y universal, se prioriza el uso para el abastecimiento de las personas sobre  
3 todos los demás.

4

5 Es necesario un Pacto de Estado por la Energía, que establezca un sistema de futuro,  
6 configurado para garantizar el abastecimiento, la solvencia técnica y financiera y la  
7 máxima independencia energética y tecnológica, mediante el aprovechamiento de los  
8 recursos propios y el desarrollo de tecnologías que generen empleo, en el que prime el  
9 interés general y participemos todos los que estamos directamente implicados:

10 Administración, Partidos políticos, Empresas y Sindicatos.

11 El nuevo modelo energético fruto del consenso de todos y en marcado en la política  
12 energética europea debe contemplar las medidas siguientes:

13

14 - Garantizar un suministro energético fiable y seguro, dotándolo de seguridad jurídica y  
15 la estabilidad regulatoria que permitir a las empresas planificar su política de  
16 inversiones

17

18 - Garantizar que cuente con una planificación estratégica de inversiones en  
19 infraestructuras que desarrolle el nuevo modelo energético, y a su vez se mantengan  
20 las infraestructuras necesarias para garantizar el suministro.

21

22 - Establecer los mecanismos necesarios para que el precio de la energía no  
23 condicione la competitividad de la industria y del empleo industrial.

24

25 - Combatir la pobreza energética, a través del establecimiento de un sistema  
26 transparente de formación de precios de modo que se eviten volatilidad de precios y  
27 sea asumible, tanto para las empresas de cara a garantizar su viabilidad, como para  
28 los consumidores con el objeto de erradicar la pobreza energética.

1

2 - Reducir la dependencia energética del exterior y pasar de un modelo energético  
3 basado en la importación de energías fósiles a otro modelo basado en la inversión, la  
4 generación de energías acordes a un mix energético equilibrado, la mejora de las  
5 redes de distribución energética, la rehabilitación de edificios, la sostenibilidad, la  
6 mejora en la eficiencia energética en sectores como el de la construcción, movilidad,  
7 etc., y la creación de empleo de calidad.

8

9 - Apostar por la mejora de la conexión energética con Europa, al objeto de en su caso  
10 garantizar el suministro energético.

11

12 La transformación, supondrá abandonar un modelo de producción basado en energías  
13 fósiles y construir un nuevo modelo con una estructura sólida, segura y competitiva  
14 que sea capaz de dar cobertura a una industria que debe competir globalmente con el  
15 resto de países para poder producir y generar empleo y que necesita un uso intensivo  
16 de energía que garantice su competitividad a través de un coste energético que no  
17 lastre la actividad industrial y por tanto que no se materialice a través de un elevado  
18 diferencial de precios con respecto a otros países, ya que este diferencial se termina  
19 traduciendo en un coste estructural para nuestra industria y eso a su vez condiciona  
20 las decisiones sobre nuevas inversiones y creación de empleo.

21

22 A esto, hay que añadir el hecho de que el plano europeo, se exige una política  
23 energética tendente a reflejar en el precio de la energía, el coste real de la generación  
24 de la electricidad y separarlo de elementos que puedan distorsionarlo a través de otro  
25 tipo de costes añadidos aparejados, para no restar competitividad a la industria y no  
26 penalizar el uso en los hogares de un bien de primera necesidad que puede dar lugar  
27 a la llamada pobreza energética.

28

1 Por ello y para que la transición sea socialmente justa, es fundamental ser conscientes  
2 de que la transformación energética, debe partir de la necesidad de asumir un mix  
3 energético equilibrado, en el que tengan cabida todas las fuentes de energía, que se  
4 asiente en una planificación estratégica de inversiones en infraestructuras y que venga  
5 acompañada de un nuevo modelo social tecnológico y de I+D+i que sea capaz de  
6 transformar el sector socialmente a través de la recualificación de su capital humano y  
7 de la adaptación de trabajadores/as y empresas a la nueva configuración tecnológica  
8 de este capital humano y que finalmente, una vez recorrido el camino de la transición,  
9 converja ya con el modelo de transición, en el cumplimiento de los compromisos  
10 europeos, pero bajo una estructura industrial fuerte y competitiva.

11

12 La Transición Justa debe ser una transición ambiciosa y con una planificación realista  
13 y debe acompañar durante todo el ciclo transformador a trabajadores/as y sectores  
14 económicos en su adaptación al nuevo escenario energético, de forma que los  
15 impactos tanto directos como indirectos de la reestructuración energética, queden  
16 dentro del ámbito de acción de la transición justa y converjan en un modelo  
17 socialmente justo para los trabajadores y la industria, desde el punto de vista social,  
18 laboral, territorial y económico, desarrollado a través de un marco de trabajo y  
19 actuación conjunta entre Gobierno y agentes sociales, que permita anticipar y orientar  
20 la acción durante todo el periodo de transición, reestructuración y conformación del  
21 nuevo modelo, velando especialmente por aquellas zonas del medio rural y territorios y  
22 regiones más despobladas de nuestra geografía, para reducir desigualdades, atraer  
23 nuevas inversiones y crear nuevas oportunidades de empleo.

24

25 Por todo lo cual la transición justa debe acompañarse de las siguientes acciones:

26

27 - Firma de un acuerdo tripartito, entre el Gobierno y los agentes sociales, para llevar a  
28 cabo una transición energética justa en el conjunto del sector energético y planificar

1 con el tiempo necesario y con las mejores soluciones, los problemas que se pueden  
2 generar, tanto en los y las trabajadoras como en las diferentes comarcas, que cuente  
3 además con el compromiso de las empresas del sector y de los territorios afectados y  
4 minimice los impactos negativos a través de medidas de acompañamiento, inversión y  
5 reactivación.

6

7 - Creación de un organismo público de control, supervisión y seguimiento para una  
8 transición energética justa, en el que participen los agentes sociales.

9

10 - Creación y activación de convenios de transición justa, que incorporen hojas de ruta  
11 definidas y acordadas de forma consensuada entre Gobierno y agentes sociales y fijen  
12 calendarios de transformación y desarrollo de acciones concretas.

13

14 - Desarrollar y promover convenios de transición justa, a partir de planes de acción  
15 territoriales para aquellas comarcas donde la transición pueda suponer dificultades de  
16 actividad económica, cuyo objetivo prioritario sea el mantenimiento y creación de la  
17 actividad industrial y el empleo, la fijación de población en los territorios y comarcas  
18 rurales y la promoción de una diversificación y especialización coherente con el  
19 contexto socio-económico, aprovechando los recursos endógenos del territorio y  
20 atrayendo inversiones exógenas.

21

22 - Promover dentro de la configuración articulada en torno a los convenios de transición  
23 justa, Planes de Acción Urgente, ante situaciones urgentes o no previstas que  
24 pudieran producirse en determinadas actividades o zonas geográficas., relacionadas  
25 con el cierre de instalaciones de generación eléctrica a través de medidas de  
26 acompañamiento tendentes a la generación de empleos de calidad y de desarrollo de  
27 la actividad industrial.

28

- 1 - Contemplar dentro de los convenios un diagnóstico y análisis socioeconómico y de
- 2 infraestructuras del territorio o comarca.
- 3
- 4 - Integrar dentro de los convenios análisis y decisiones sobre la viabilidad de las
- 5 actuaciones.
- 6
- 7 - Garantizar un proceso participativo y consulta en la elaboración de Convenios de
- 8 Transición Justa.
- 9
- 10 - Profundizar en las herramientas propuestas para los convenios de transición, de
- 11 forma que permitan llevar un seguimiento eficaz durante la transición y aportar
- 12 indicadores capaces de medir el cumplimiento de los convenios y posibiliten abordar
- 13 las especialidades y potencialidades propias de cada región.
- 14
- 15 - Desarrollar un Plan de apoyo para la formación profesional e inserción laboral de
- 16 trabajadores y trabajadoras en las zonas afectadas.
- 17
- 18 - Impulsar la creación de una bolsa de trabajo, para las y los trabajadores excedentes
- 19 de centrales eléctricas, así como de las contratadas y subcontratadas.
- 20
- 21 - Llevar a cabo un Plan de desmantelamiento y restauración de las centrales eléctricas
- 22 para asegurar el mantenimiento del empleo local, ocupando, en particular, a
- 23 trabajadores/as excedentarios de empresas afectadas.
- 24
- 25 - Implementar Convenios de Transición específicos, en las comarcas sujetas al cierre
- 26 de centrales con el objetivo de que los cierres no generen impactos sobre el empleo,
- 27 actividad productiva y población al final del proceso.
- 28

- 1 - Asegurar la inclusión dentro de los compromisos adquiridos a través del Acuerdo
- 2 para una transición justa de los trabajadores y trabajadoras del sector, incluidos
- 3 aquellos que se encuentran vinculados a contratatas y subcontratatas del sector, así como
- 4 a las comarcas o territorios afectados por el cierre de instalaciones o ceses
- 5 variaciones en la actividad económica.
- 6
- 7 - Trabajar para integrar dentro de los compromisos de transición la generación neta de
- 8 empleo. Es decir, que los acuerdos sean capaces de generar más empleos que los
- 9 destruidos en la Transición, como parte de los escenarios que se contemplan a través
- 10 de los compromisos actuales.
- 11
- 12 - La planificación de la reconversión energética de la industria debe partir de un
- 13 escenario que contemple todas las fuentes energías y prevea la anticipación y
- 14 acompañamiento suficientes para evitar daños irreparables en el sector, habilitando
- 15 vías de transformación progresivas y adecuadas, así como el mantenimiento de las
- 16 energías de respaldo hasta que no contemos con otras alternativas que garanticen el
- 17 sistema.
- 18
- 19 - Garantizar la disponibilidad de financiación disponible para llevar a cabo el proceso
- 20 de transición, que se sujete en un marco regulatorio estable a través del que poder
- 21 prever las inversiones y opciones futuras que no incluya una lista negra a las industrias
- 22 de energía intensiva.
- 23
- 24 - Integrar y desarrollar como parte de las políticas activas de empleo, en el Plan Anual
- 25 de Política de Empleo (PAPE) en el que se establecen y coordinan las distintas
- 26 políticas para el empleo entre las comunidades autónomas y el Servicio Público de
- 27 Empleo Estatal (SEPE), un pilar sobre creación de empleo industrial energético
- 28 derivado del proceso de transformación energético y descarbonización de las regiones

- 1 y territorios, que conjugue las fórmulas de estimulación e inversión necesarias para  
2 generar empleo de calidad con valor añadido.  
3  
4 - Aprovechar la Estrategia de transición justa, para vehicular un potente plan de  
5 inversión en infraestructuras, mejoras en la eficiencia energética en sectores como el  
6 de la construcción, movilidad, etc., y rehabilitación de edificios que genere  
7 oportunidades para activar el empleo y asiente las bases del nuevo modelo de  
8 energético.  
9  
10 - Reclamar una política de estado que lleve a cabo una transición energética justa para  
11 la industria de forma coordinada ministerialmente entre las competencias de Industria  
12 y Energía, de forma que las políticas del Gobierno recojan y reflejen la entidad propia  
13 de la industria de nuestro país y toquen suelo una vez hayan logrado combinar en el  
14 plano ministerial ambas competencias.  
15  
16 - Trabajar en el aprovechamiento y la optimización de recursos que la digitalización y el  
17 cambio tecnológico pueden aportar en la transición energética.  
18  
19 - Fortalecimiento de la industria electrointensiva a través del Estatuto Electrointensivo  
20 que facilite un marco energético competitivo con Europa, con el objeto de dotar a las  
21 empresas electrointensivas de una tarifa energética competitiva con relación a los  
22 países de nuestro entorno.  
23  
24 - Defender el futuro de las centrales térmicas como parte de un mix energético  
25 equilibrado que garantice la seguridad del sistema, así como el futuro de la industria,  
26 evitando las graves consecuencias que su cierre tendría para el coste de la  
27 electricidad que se incrementaría y que a su vez tendría efectos sociales dramáticos,

- 1 con un incremento de la pobreza energética e industrial, afectando además a la
- 2 pérdida de competitividad de nuestras empresas.
- 3
- 4 - Mejorar el equilibrio territorial a través de una transición energética justa,
- 5 combatiendo la despoblación de territorios y haciendo frente a las necesidades del
- 6 medio rural, dinamizando el empleo a través de la generación de energías renovables
- 7 y dinamización de sectores económicos.
- 8
- 9 - Creación de un plan de cualificación y recualificación para los trabajadores y
- 10 trabajadoras afectados por la transición energética, que integre nuevas competencias
- 11 digitales y tecnológicas y de respuesta a las necesidades detectadas previamente a
- 12 través de un análisis prospectivo de competencias formativas en el marco de la
- 13 transición energética para dar cobertura a los trabajadores y trabajadoras afectados.
- 14 Estableciendo las garantías adecuadas para que se garantice la igualdad efectiva de
- 15 oportunidades en la formación y cualificación de trabajadoras y se potencie el acceso
- 16 a la formación y cualificación a las mujeres y especialmente mujeres de medios
- 17 rurales.
- 18
- 19 - Elaborar y potenciar planes de acción específicos para incentivar y dinamizar la
- 20 presencia de mujeres en los nuevos empleos sostenibles, prestando especial atención
- 21 a los colectivos de mujeres de medios rurales o territorialmente más despoblados o
- 22 con menos oportunidades y más desfavorecidos.
- 23
- 24 - Trabajar para conseguir que España siga manteniendo un mix energético equilibrado
- 25 con todas las fuentes de generación y entre ellas, primar la generación de fuentes que
- 26 no emitan CO2 y que, simultáneamente, contribuyan a mantener la seguridad de
- 27 suministro y eviten el incremento y la volatilidad del precio mayorista de la electricidad.

- 1 - Dado el fuerte impacto que supone el precio de la energía en la industria electro
- 2 intensiva, es fundamental poner en marcha medidas que eviten un posible riesgo
- 3 indeseable de deslocalización.
- 4
- 5 - Establecer, en línea con algunos de nuestros principales países competidores
- 6 europeos, sistemas de compensación para los sectores más electro intensivos,
- 7 permitiendo dotar a las empresas de una verdadera ventaja competitiva.
- 8
- 9 - Es necesario, pues, que los tres sistemas que actualmente coexisten para
- 10 compensar los altos costes del sistema eléctrico (compensación de costes indirectos,
- 11 compensación de los costes derivados de la transición energética e interrumpibilidad)
- 12 sean estables.
- 13
- 14 - Regular y desarrollar la implantación de energía mediante la generación distribuida,
- 15 así como el autoconsumo energético.
- 16
- 17 - A todas las EE.SS. se les debe exigir el mismo nivel de seguridad intrínseca y de
- 18 operación, de atención a los usuarios, de cumplimiento de todas las normas, o lo que
- 19 es lo mismo, se debe evitar la competencia desleal, por lo que es imprescindible que
- 20 en todas las instalaciones en servicio esté presente al menos una persona
- 21 profesionalmente capacitada para la prestación de este.
- 22
- 23 - Retomar el control público de las redes de transporte y almacenamiento de Gas y
- 24 Electricidad, así como la obligación legal de asistir al abastecimiento del sistema.
- 25
- 26 - Controlar en la retribución del capital de las compañías que operan en el sistema y
- 27 que necesariamente deben revertir parte de sus beneficios a la mejora y eficiencia del
- 28 sistema mediante inversiones que sostengan y desarrollen las infraestructuras

- 1 necesarias y disminuyan la dependencia tecnológica con programas de I+D+I
- 2 vinculados a los objetivos empresariales y a sus resultados.
- 3
- 4 - Adoptar políticas fiscales que incentiven la inversión en sectores estratégicos.
- 5
- 6 - Eliminar la práctica de usar el sistema energético como recaudador de impuestos,
- 7 por ser injusto para la mayoría de la ciudadanía y perjudicar al conjunto de la economía
- 8 nacional. Por lo tanto, todas las energías deberían de pagar un IVA súper reducido.
- 9
- 10 - Modificar la factura energética de cada usuario, solo debe contemplar los costes de
- 11 generación, transporte, distribución, comercialización, beneficio empresarial y el IVA
- 12 súper reducido, debiéndose eliminar de la misma el resto de los impuestos, cargas y
- 13 gravámenes y sufragarlos la administración pública correspondiente.
- 14
- 15 - Garantizar los niveles de seguridad de las centrales nucleares. Un aumento de la vida
- 16 útil de las instalaciones nucleares deberá estar condicionado a que reúnan la viabilidad
- 17 necesaria, adopten las medidas técnicas y de seguridad pertinentes y se reviertan los
- 18 excedentes empresariales en I+D+i.
- 19
- 20 - Deber darse una solución rápida al almacén temporal de residuos nucleares de alta
- 21 actividad (ATC), con las máximas garantías técnicas que salvaguarden todos los
- 22 factores que potencialmente pueden afectar a los ciudadanos, dada su peligrosidad.
- 23 Al igual que hay que replanificar el tratamiento de los residuos de media y baja
- 24 intensidad.
- 25
- 26 - Mantener unas Reservas Estratégicas de combustibles que garanticen realmente la
- 27 independencia y contrarresten posibles incrementos especulativos de los precios de
- 28 las materias primas importadas.

1 - La energía, más allá de ser un producto de consumo, incide directamente en el  
2 desarrollo y en el estado del bienestar del país, por ello consideramos que el estado ha  
3 de defender el interés general en materia energética y garantizar la cobertura de las  
4 necesidades de las personas y de las empresas más allá de intereses mercantilistas.

5

## 6 INDUSTRIA AUTOMOVILÍSTICA

7 Un sector dentro de nuestra **Federación UGT FICA de Catalunya**, que aporta más de  
8 un 10,2% de PIB autonómico, con una solvencia en el tejido industrial y con  
9 Investigación más Desarrollo e Innovación (I+D+I). Un sector que trabajan más de  
10 143.000 personas, todas ellas dentro de un ámbito de 11.000 empresas y 420  
11 proveedores.

12 Una facturación que rondan los 24.000 Millones de € y una producción de alrededor  
13 550.000 unidades. Que supone el 19.6% del Estado. Y la exportación del sector un  
14 23.3% procede de Catalunya.

15 Un sector bien estructurado en el seno de nuestra Federación.

- 16 • CONSTRUCTORES DE VEHÍCULOS
- 17 • FABRICANTES DE COMPONENTES DE VEHÍCULOS
- 18 • CONCESIONARIOS Y TALLERES
- 19 • ITVs
- 20 • FABRICACIÓN DE MOTOCICLETAS Y COMPONENTES
- 21 • FABRICACIÓN DE BICICLETAS Y COMPONENTES

22 Nuestros principales constructores de automóviles Seat y Nissan, sin olvidar  
23 constructores de motocicletas, Honda & Montesa, Gas Gas-Torrot, Rieju.

24 De donde se resaltan gran variedad de empresas de componentes de automoción con  
25 solvencia tanto a nivel autonómico, nacional, europeo y mundial. Estas suponen el 75%

1 del valor de automóvil. En cuanto al empleo suponen el 9.8% del empleo en el ámbito  
2 de Catalunya.

3 El motor, la carrocería y equipos electrónicos son más de la mitad del valor del  
4 automóvil.

5 Destacando; La fábrica de Seat Martorell, tercera del grupo VW, con más de 2000  
6 robots, que produce más de 2400 vehículos día. Otros subsectores también  
7 destacables como las Itv, concesiones autonómicas que albergan alrededor de 1000  
8 personas trabajando en las Inspección de vehículos en Catalunya.

9 También hay que destacar el mundo de la distribución y reparación del vehículo, este  
10 subsector supone el 3'2% de PIB estatal. En el trabajan más de 162.000 personas e  
11 indirectamente llegan a las 500.000. Un subsector que notara rápidamente el cambio  
12 en el automóvil y en la movilidad.

13 En cuanto a la industria de la motocicleta y bicicleta una la industria que actualmente  
14 asoma, después de años de merma y la torpeza de las administraciones hacia este  
15 sector. El aumento en la movilidad de las 2 ruedas en Cataluña está suponiendo un  
16 crecimiento en esta industria que representa aprox. 600 Mil de euros en facturación,  
17 con alrededor de 3500 personas empleadas en este subsector. Con un volumen de  
18 exportación del 85%.

19 Es objetivo de UGT FICA de Catalunya, pasa principalmente salvaguardar las mejoras  
20 sociales y la estabilidad del empleo en este sector, el cual está en una dirección menos  
21 boyante que años anteriores. Los datos no son todo lo positivo que nos gustaría. Por  
22 lo que el fatídico año 2030 es clave para que esta industria se reinvente y actualice.

## 23 FUTURO Y ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA AUTOMOVILÍSTICA EN CATALUNYA

24 Es de ámbito público lo ocurrido desde 2015 con el “diésel gate,” ahí empezó todo.

1 Ahora toda Europa y en especial Bruselas está criminalizando el diésel y los motores  
2 de combustión. Esto lo sumamos a la industria 4.0 y a la digitalización con (IA)  
3 inteligencia artificial. Hace complicado la estabilidad de las personas empleadas en el  
4 sector.

5 Todo apunta, y según expertos que se acercan tiempos difíciles para el sector, más  
6 teniendo en cuenta la inestable situación política tanto en nivel del estado como a nivel  
7 autonómico. Hay pendientes de llevar a cabo un plan estratégico para la industria del  
8 automóvil a nivel de estado y otro a nivel autonómico.

9 Todo esto sumando a la bajada de producciones que son dos años consecutivos 2017  
10 y 2018 por debajo de los 13 Mill de vehículos fabricados y aun España sigue siendo el  
11 segundo productor de Europa.

12 En especial Catalunya, aun teniendo constructores de gran volumen de producción y  
13 exportación, se necesita si o si, fábricas de baterías, si se quiere ser competitivos en  
14 la industria del coche eléctrico. Un vehículo que en los países asiáticos y EE. UU.  
15 dominan el mercado y donde Europa está a la cola.

16 El sector de la Industria Automovilística UGT FICA de Catalunya, desde principio de  
17 noviembre inicia una campaña donde apuesta claramente por el sector con las  
18 iniciativas de 17 propuestas.

- 19 1. Contrato de relevo
- 20 2. Jubilación a los 60 años
- 21 3. Plan de Empleo Juvenil
- 22 4. 32 horas semanales
- 23 5. Plan de electrificación viaria
- 24 6. Mejoras de infraestructuras
- 25 7. Plan medioambiental estatal
- 26 8. Plan de achatarramiento y compra de nuevos vehículos

1 9. Impuesto a los robots

2 10. Plan de Formación

3 11. Plan de Igualdad

4 12. Referencia mínima convenios sectoriales

5 13. Plan de regulación de la temporalidad y rotación

6 14. Plan de ayuda en I+D+I y nuevas tecnologías

7 15. Plan para instalación de fábricas de baterías

8 16. Plan energético

9 17. Reposición subsidio de desempleo

10

## 11 QUÍMICO, TEXTIL Y ARTES GRÁFICAS

12 La industria química se centra en la extracción y el procesamiento de materias primas,  
13 ya sean naturales o sintéticas; así como en su transformación en sustancias con  
14 nuevas características. La facturación mundial de este sector en 2016 se ha situado  
15 en los 3.360 millones de euros, con China como principal productor. De hecho, 12 de  
16 los 30 principales países productores son asiáticos.

17 En Europa, el químico es el quinto sector más importante, con Alemania y Francia  
18 como principales protagonistas. Por detrás se sitúan Italia, los Países Bajos y España.

19

20 En cuanto a Catalunya, el químico es un sector potente, desarrollado e internacional.  
21 No en vano, es el centro químico más grande del sur de Europa. Hasta 758 empresas  
22 a nivel de Catalunya, conforman un sector que genera 35.000 personas dentro de la  
23 industria de la química fina, 21.000 en farmacia y 22.000 en la fabricación de caucho  
24 y plásticos. Con aproximadamente 16.872 millones de euros de facturación (datos  
25 2016).

26 Una cifra, la de la facturación, especialmente relevante si se tiene en cuenta que es el  
27 segundo de Catalunya después del Automóvil y representa el 45,7% de la facturación

1 total del de la industria Química en España con tanto solo el 27% de las empresas.

2

3 A la vez, el sector químico catalán es atractivo para la inversión extranjera, que ha  
4 desarrollado 31 proyectos entre 2013 y 2017 por un valor de 692,4 millones de euros,  
5 que han generado 1.164 puestos de trabajo.

6

7 La internacionalización del sector queda reflejada por el hecho que representa el  
8 16,8% de las exportaciones catalanas y que los productos químicos básicos es el  
9 grupo más exportado de la última década (56,5%). En Catalunya hay hasta 2.393  
10 empresas exportadoras regulares en este ámbito y tienen en Francia el principal socio  
11 comercial. En cuanto a las importaciones, estas provienen mayoritariamente de  
12 Alemania.

13 Las oportunidades de inversión del sector químico catalán pasan por ámbitos como  
14 los fertilizantes y agroquímicos, las pinturas y revestimientos o los cosméticos.  
15 Además, en el campo internacional, se presentan oportunidades en América en países  
16 como Colombia, Estados Unidos, México o Guatemala, en África, en Ghana o en Asia  
17 en Azerbaiyán y Turquía.

18 Teniendo un Índice de producción industrial para el subsector químico para el año  
19 2018 de 105.9, con una variación respecto al 2017 de -0.5%. Un 115.6 para la  
20 fabricación de productos farmacéuticos (con una variación de 2.3% respecto al 2017)  
21 Y para el sector de caucho y plástico una Índice de producción industrial de 108.7 con  
22 una variación respecto al 2017 del -0.7%.

## 23 **TEXTIL**

24 En Catalunya, la actividad del textil y de la confección sigue estancada con leves  
25 mejoras puntuales en algunas empresas donde la investigación y el desarrollo, ha sido  
26 una apuesta importante, reflejando el deterioro del entorno económico general. La  
27 producción cayó desde el 2017 un 0,4%; aun así, esta industria todavía mantiene un  
28 peso destacado dentro de la economía catalana puesto que representa el 4,9% del

1 Valor Añadido Bruto (VAB) y el 7,3% de la ocupación de la industria catalana. Siendo  
2 en España un VAB del 3,2%  
3 Y teniendo un Índice de producción industrial para el año 2018 de 127, con una  
4 variación respecto al 2017 de 0,8%.

5  
6 Las exportaciones catalanas del sector representan un 35% del total de las  
7 exportaciones del sector en España el 2017.

8  
9 El sector textil en Catalunya ha sufrido un retroceso importante en cuanto a la  
10 reducción de puestos de trabajo y la estructura productiva.

11 Muchas son las empresas que han cerrado, las dedicadas específicamente al proceso  
12 textil y otros auxiliares como las de construcción de maquinaria. Los cierres han  
13 comportado una gran destrucción de puestos de trabajo que ha sido crítico para el  
14 tejido productivo que sigue amenazado actualmente.

15  
16 Los principales mercados del textil y la confección en Catalunya son los del vestuario  
17 (cerca del 50% del consumo total), el de los textiles para el hogar y la decoración (un  
18 30%), y los del textil de uso técnico o industriales (casi un 20%) del mercado.

19 En el 2018 se tienen registradas 3873 empresas, un 1,3% menos que en 2015, el  
20 54,9% de las cuales se dedican a la confección, el 40,1% a la industria textil y el resto  
21 al cuero y calzado. Destacando Barcelona, que se mantiene como la principal  
22 provincia de origen de las exportaciones, a pesar de haber perdido terreno en 2016,  
23 descendiendo un 5,38% hasta los 6,37 millones de euros. Además, en Catalunya se  
24 ubican las plataformas logísticas del Grupo Inditex para Massimo Dutti, Bershka,  
25 Oysho y Stradivarius.

26  
27 Los subsectores de cabecera, (tejidos, acabados y otras manufacturas textiles)  
28 conforman la base de la cadena textil catalana, puesto que representan todavía más

1 de la mitad de la ocupación (57%) y de la producción total del sector (58%)  
2 A pesar de tener este dato poco favorable con relación a los salarios, este último  
3 convenio que se firmó para la Industria Textil - Confección para los años 2018-2020  
4 tiene un incremento salarial moderado, pero sin pérdida de poder adquisitivo, siendo  
5 la subida para el año 2018 un 2%, para 2019 un 2% y para el 2020 un 1.8% y para el  
6 Salario mínimo intertextual una subida de un 3%.

## 7 **CURTIDOS**

8 La posición de la industria curtidora catalana dentro del Estado español es de claro  
9 predominio, al representar aproximadamente el 50% del total del número de empresas  
10 y de ocupación, con 49 empresas y 1050 trabajadores, comparando con el resto de  
11 España, que existen 98 empresas y 2300 trabajadores.

12

13 El comportamiento europeo de los precios del sector de la curtiduría fue pareciendo al  
14 de la producción. En conjunto, los precios en la UE crecieron un 2,9%, una tasa  
15 parecida a la experimentada en España (2,7%) y en Italia (2,5%), pero muy por debajo  
16 del crecimiento de los precios en Francia, un 6,4%.

17 La evolución de la curtiduría en Catalunya en los últimos años viene marcada por la  
18 dinámica de la industria y que ha hecho que la producción catalana se haya orientado  
19 gradualmente hacia una actividad donde el diseño y la calidad son componentes  
20 básicos dentro de una estrategia de diferenciación del producto respecto a la  
21 competencia asiática.

22 El año 2017, la producción de pieles adobadas en Catalunya cayó ligeramente por  
23 segundo año consecutivo. Así, mientras el 2016 la producción de la curtiduría cayó un  
24 -0,9%, el 2017 lo hizo un -1,8%, una bajada que contrasta con el crecimiento  
25 experimentado los años anteriores.

26 La evolución de la producción del cuero por tipo de piel muestra la dependencia de  
27 este tipo de industria por el adobo de pieles vacunas (más del 66 por ciento de las  
28 pieles adobadas proceden de animales vacunos). Afortunadamente, la producción de

1 este tipo de curtiduría vacuno aumentó un 4,6% el año pasado respecto al 2017; un  
2 crecimiento que contrasta con la caída del adobo de pieles ovinas, de doble faz y de  
3 cabra.

4 Pero pese a la evolución de los tejidos, el cuero continúa siendo un material  
5 insustituible en artículos tan variados como el calzado, las pelotas, los monos de los  
6 pilotos de motociclismo, la aviación hasta el de usos domésticos. El cuero de gama  
7 alta es para hacer marroquinería, bolsos, etc...

## 8 **MARROQUINERÍA**

9 La Marroquinería produce una amplia gama de artículos, en piel y también en otros  
10 materiales, como tejidos, plásticos o metales. Los productos principales son: artículos  
11 de viaje (maletas, bolsas, mochilas, etc.), complementos de vestir (cinturones, bolsas  
12 de mano, etc.) y pequeños objetos (carteras, portamonedas, correas de reloj, etc.).

13 La marroquinería mantiene un mercado tradicionalmente muy estable, si bien ha  
14 sufrido importantes cambios en los últimos tiempos a causa de la creciente  
15 competencia de productos asiáticos, en especial de China, principal exportador  
16 mundial, que son muy competitivos gracias a sus menores costes laborales, al ser la  
17 producción muy intensiva en mano de obra.

18

19 Esta competencia exterior impulsó una reconversión de la producción hacia niveles  
20 más altos de diseño y calidad mientras que las importaciones fueron cubriendo  
21 progresivamente los niveles más bajos del mercado.

## 22 **ARTES GRÁFICAS**

23 Catalunya sigue liderando la industria y la comunicación gráficas en España. Así se  
24 pone de manifiesto en un informe del Ministerio de Industria, Energía y Turismo que  
25 cifra en unos 5.300 millones de euros el valor de la producción en Catalunya. Además,  
26 se quiere aprovechar esta condición de referente para, desde el sector impulsar un  
27 proceso de cambio basado en la tecnología que contribuya a acelerar la recuperación  
28 de las empresas y dejar la crisis atrás,

1 Según datos presentados por el Observatorio de la Industria (2017-2018), el peso  
2 específico del sector catalán sobre la industria gráfica española se traduce en un 30%  
3 del volumen de negocio y un 37% de las exportaciones.

4 El informe sobre la industria catalana, que extrae la información de fuentes como el  
5 Instituto Nacional de Estadística (INE) e Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT),  
6 también resalta el aumento de la ocupación catalana en los últimos años.

7 El informe sitúa a Catalunya como líder del sector en el Estado con unas 4.700  
8 empresas, 28.000 trabajadores y un valor de la producción de un 30% del total, cuyo  
9 importe total asciende a cerca de 18.000 millones de euros. A pesar de las cifras, se  
10 detecta que la Innovación y el Desarrollo y la inversión en (I+D+i)son las asignaturas  
11 pendientes del sector y se debe revertir la situación exigiendo a las empresas a  
12 introducir los cambios necesarios para afrontar el futuro con garantías, tanto a nivel  
13 tecnológico como de gestión.

14

15 Así, la actividad se caracteriza por la acusada atomización de las empresas, de modo  
16 que el tamaño medio de las empresas es inferior a los 10 trabajadores. La reducida  
17 dimensión, por una parte, les otorga una gran flexibilidad, aunque, por otra parte, se  
18 enfrentan a la problemática asociada a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).

19

20 El sector de artes gráficas abarca todas las fases necesarias para transformar una  
21 obra de carácter creativo en un producto elaborado susceptible de ser distribuido al  
22 público, los productos acabados del sector son variados.

### 23 **Preimpresión**

24 Este subsector se corresponde fundamentalmente con los subgrupos 22.24 de la  
25 Clasificación Nacional de Actividad Económica (CNAE) (Composición y fotograbado)  
26 y 22.25 CNAE (Otras actividades gráficas). Comprende la reproducción para  
27 impresión, que constituye una actividad anexa o complementaria de la impresión. Se  
28 engloban en este subsector aquellas empresas cuya actividad exclusiva o principal

1 consiste en la composición gráfica ya sea mediante grabado, fotograbado,  
2 galvanoplastia, estereotipia u otras formas posibles. Dentro del subsector, pueden  
3 considerarse englobadas tres grandes especialidades: fotocomposición, fotomecánica  
4 y fotograbado

#### 5 **Impresión**

6 Este subsector se corresponde con los subgrupos 22.21 CNAE (impresión de  
7 periódicos) y 22.22 CNAE (Otras actividades de impresión) En él se integran aquellas  
8 empresas cuya actividad exclusiva o principal consiste en la impresión tipográfica, por  
9 hueco grabado, offset y otros procedimientos (flexografía, serigrafía, etc.)

10 Offset, Grabado al vacío, Serigrafía, Relieves sellados

11 Impresión de papel de embalaje

12 Impresión en papel continuo

13 Impresión digital

14 Impresión flexográfica

15 Impresión 3D

16 Postimpresión y manipulados

17 La postimpresión es la última fase del proceso e incluye las operaciones que consisten  
18 en acabar el producto en lo referente a cortar, plegar, encolar...

19 Encuadernación, Manipulación de papel y cartón, Troqueladores, Cartón ondulado.

#### 20 **ESTRUCTURA INDUSTRIAL Y DE EMPLEO**

21 En este punto realizaremos una comparativa de los tres últimos ejercicios que se tiene  
22 constancia según el INE y el IDESCAT de los principales subsectores del sector  
23 químico

#### **INDUSTRIAS TEXTILES, CUERO Y CALZADO. CONFECCIÓN**

Principales resultados. Catalunya. 2015-2017

Las magnitudes económicas se expresan en miles de euros

2015      2016      2017

Número de empresas	4.283	4.390	4.366
Personas ocupadas	29.740	31.023	31.550
Ingresos de explotación	4.765.604	4.789.820	4.767.306
Cifra de negocios	4.714.826	4.740.137	4.709.763
Ventas netas de productos	4.230.474	4.212.905	4.219.192
Resultado del ejercicio	224.176	250.998	195.736
Ventas a España	2.960.862	2.894.226	2.745.108
Ventas al resto de la Unión Europea	1.271.763	1.383.934	1.479.499
Ventas al resto del mundo	482.201	461.976	485.156

1

## FABRICACIÓN DE PASTA DE PAPEL, PAPEL Y CARTÓN

Principales resultados. Catalunya. 2015-2017

Las magnitudes económicas se expresan en miles de euros

	2015	2016	2017
Número de empresas	54	56	60
Personas ocupadas	3144	3.117	3.010
Ingresos de explotación	1.105.437	1.093.292	1.166.587
Cifra de negocios	1.084.678	1.073.575	1.142.502
Ventas netas de productos	1.032.504	1.015.501	1.091.174
Resultado del ejercicio	67.097	44.369	42.416
Ventas a España	485.736	464.337	473.581
Ventas al resto de la Unión Europea	376.905	360.364	387.188
Ventas al resto del mundo	222.036	248.874	281.732

2

## ARTES GRÁFICAS Y REPRODUCCIÓN DE SOPORTES

### GRABADOS.

Principales resultados. Catalunya. 2015-2017

Las magnitudes económicas se expresan en miles de euros

	2015	2016	2017
Número de empresas	2.924	2.971	2.805
Personas ocupadas	15.839	15.657	15.117
Ingresos de explotación	1.810.278	1.767.844	1.670.561
Cifra de negocios	1.783.717	1.747.364	1.656.003
Ventas netas de productos	1.558.817	1.568.912	1.488.547
Resultado del ejercicio	50.311	37.064	34.048
Ventas a España	1.373.603	1.396.568	1.311.032
Ventas al resto de la Unión Europea	296.862	264.738	256.591
Ventas al resto del mundo	113.252	86.057	88.381

1

### INDUSTRIAS QUÍMICAS.

Principales resultados. Catalunya. 2015-2017

Las magnitudes económicas se expresan en miles de euros

	2015	2016	2017
Número de empresas	906	981	974
Personas ocupadas	33.699	35.061	35.027
Ingresos de explotación	17606.931	17.227.264	18.029.049
Cifra de negocios	17.257.401	16.830.475	17.557.608
Ventas netas de productos	14.243.178	14.240.946	14.921.104

Resultado del ejercicio	963.706	1.450.477	1.392.789
Ventas a España	9.778.286	9.456.909	9.694.353
Ventas al resto de la UE	4.506.023	42.99.427	4.570.349
Ventas al resto del mundo	2.973.092	3.074.138	3.292.906

1

2

### FABRICACIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS.

Principales resultados. Catalunya. 2015-2017

Las magnitudes económicas se expresan en miles de euros

	2015	2016	2017
Número de empresas	150	152	151
Personas ocupadas	20.684	21.784	21.731
Ingresos de explotación	6.802.355	6.965.596	6.570.230
Cifra de negocios	6.512.675	6.625.503	6.254.891
Ventas netas de productos	4.543.453	4.589.975	4.440.369
Resultado del ejercicio	558.855	716.328	484.801
Ventas a España	3.427.341	3.438.426	3.089.559
Ventas al resto de la Unión Europea	2.080.380	2.132.827	2.127.842
Ventas al resto del mundo	1.004.954	1.054.251	1.037.490

3

4

5

6

7

8

## FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y MATERIAS PLÁSTICAS.

Principales resultados. Catalunya. 2015-2017

Las magnitudes económicas se expresan en miles de euros

	2015	2016	2017
Número de empresas	1.199	1.251	1.244
Personas ocupadas	21.857	21.981	22.283
Ingresos de explotación	5.086.141	4.750.590	4.990.251
Cifra de negocios	5.016.327	4.693.851	4.926.103
Ventas netas de productos	4.518.227	4.268.766	4.497.571
Resultado del ejercicio	236.424	294.193	272.217
Ventas a España	3.172.592	2.929.714	3.000.850
Ventas al resto de la Unión Europea	1.448.081	1.365.784	1.492.085
Ventas al resto del mundo	395.653	398.352	433.168

1

## FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DE VIDRIO.

Principales resultados. Catalunya. 2015-2017

Las magnitudes económicas se expresan en miles de euros

	2015	2016	2017
Número de empresas	212	211	196
Personas ocupadas	3.161	3.316	3.216

Ingresos de explotación	671.666	657.766	680.655
Cifra de negocios	652.988	637.940	660.040
Ventas netas de productos	592.981	586.933	599.785
Resultado del ejercicio	181.600	36.617	91.246
Ventas a España	481.882	456.987	477.033
Ventas al resto de la Unión Europea	131.356	145.717	147.555
Ventas al resto del mundo	39.750	35.236	35.452

1

2

### 3 ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN SECTORIAL.

4 La estructura de la negociación colectiva del Sector Químico Textil Y Artes Gráficas  
5 está compuesta por convenios sectoriales estatales:

- 6 • Convenio de Pasta, Papel y Cartón.
- 7 • Convenio del Vidrio y Cerámica.
- 8 • Convenio del Frío Industrial.
- 9 • Convenio de Perfumería y Afines.
- 10 • Convenio de Salineras.
- 11 • Convenio de la Industria Química.
- 12 • Convenio de Industria Textil.
- 13 • Convenio Calzado.
- 14 • Convenio Nacional de Artes Gráficas.
- 15 • Convenio de Curtidos.

16 Así como los convenios autonómicos:

- 17 • Convenio de Enfajados y Retractilados.
- 18 • Convenio de Marroquinería.

19 El mantenimiento de la actual estructura de negociación sectorial tiene que ser una  
20 prioridad absoluta dentro del marco de actuación sindical en nuestra Federación, no

1 solamente por el número de trabajadores y trabajadoras implicados en la misma, si no  
2 por la importancia que desde el territorio se mantenga el sector unido, sin posibilidad  
3 de atomizarlo en diferentes negociaciones dispersas y dispares con resultados finales  
4 que puedan producir desequilibrios en las diferentes CCAA

## 5 **UNA POLÍTICA SINDICAL PARA EL SECTOR**

6 Para este sector industrial los grandes retos que se enfrenta a medio y largo plazo son:  
7 La globalización de los mercados en un contexto de fuerte crecimiento de la demanda  
8 asiática, de la entrada de competidores de países emergentes y de deslocalización de  
9 sectores clientes. Así como la situación comercial entre EUA y China.

10

11 La creciente presión social, galvanizada por los temas medioambientales, teniendo en  
12 cuenta un reciclaje claro, y que reúna directrices coordinadas a nivel europeo, son  
13 necesarias para nuestra industria y para la sociedad actual. La importancia del  
14 Reciclaje en el futuro, a parte de una oportunidad, puede producir un descenso en la  
15 producción en la química de base, perfumería, de materias primas en vidrio y papel,  
16 debido al desarrollo de estas nuevas políticas y puede disminuir la necesidad de  
17 productos de primera transformación.

18 Tendrá por una importancia relevante la creación de subproductos, y por lo tanto que  
19 se pueden gestionar como tales, aquellos residuos que se utilicen como sustitutos de  
20 productos comerciales y/o de primeras materias y que sean recuperables sin  
21 necesidad de someterse a operaciones de tratamiento.

22 Los requisitos para que una sustancia u objeto resultante de un proceso de  
23 producción, cuyo objetivo no es la producción de esta sustancia u objeto, pueda ser  
24 considerada un subproducto y no como un residuo, son las siguientes:

25 Que se tenga la seguridad de que esta sustancia será utilizada posteriormente.

26 Que la sustancia u objeto se pueda utilizar directamente sin tener que someterse a una  
27 transformación posterior distinta de la práctica industrial habitual.

28 Que la sustancia u objeto se produzca como parte integrante de un proceso de

1 producción.

2 Y que el uso posterior cumpla todos los requisitos pertinentes relativos a los productos,  
3 así como la protección de la salud humana y del medio ambiente, sin que la sustancia  
4 produzca impactos generales adversos para la salud humana o el medio ambiente.

5 La creciente importancia de los costes energéticos en un contexto de precios  
6 crecientes y de gran dependencia energética de nuestro país, también son parte de  
7 estos retos importantes.

8 Así mismo tenemos que estar atentos al desarrollo de los acuerdos de libre comercio  
9 entre la UE y Canadá, Japón, y los posibles con EUA, para que sean lo más  
10 transparentes posibles, y no empeoren las condiciones sociolaborales, de salud laboral  
11 de nuestros trabajadores y trabajadoras, ni empeoren las condiciones  
12 medioambientales que tenemos actualmente.

13 Por tanto, debemos incidir en las diferentes plataformas negociadoras con propuestas  
14 claras en este sentido:

15 Inclusión de formación a cuenta del empresario, para formar, reciclar y adaptar las  
16 nuevas tecnologías (Industria 4.0) a las plantillas actuales, evitando así problemas de  
17 reducciones de plantillas, por la no adaptación a los cambios tecnológicos.

18 Adecuar las categorías y Grupos Profesionales a la realidad laboral, teniendo en cuenta  
19 los cambios tecnológicos que hace que muchas descripciones de puesto de trabajo  
20 queden obsoletas y o tras no estén contempladas.

21 En este sentido, hay que mencionar en la nueva nomenclatura y descripción de Grupos  
22 Profesionales y tareas que se está realizando en el convenio del Vidrio y Cerámica, así  
23 como en el subsector Farmacia y hay que hacer un especial hincapié en el grupo de  
24 trabajo que se creó en la negociación del último convenio Textil para modificar y  
25 actualizar el Nomenclátor del textil cuyo texto permanece inalterado del agosto de  
26 1998.

27 Aplicar en los convenios directrices que permitan la ampliación, acumulación y  
28 creación de bolsa de horas sindicales, para poder generar un crédito horario suficiente

1 para disponer de delegados y delegadas dentro de nuestro sector, que puedan  
2 formarse adecuadamente y realizar una labor de asesoramiento dentro de las  
3 empresas y en nuestra Federación.

4 Realizar jornadas específicas dentro de cada subsector, para informar, explicar y  
5 formar en cuestiones propias de cada convenio: Masa Salarial Bruta, Flexibilidad, Plus  
6 de Homogeneización.

7 Recopilar las consultas de las diferentes comisiones paritarias de los diferentes  
8 convenios, y archivarlas en la web y App de la Federación, para que nuestros  
9 delegados y afiliados tengan conocimiento de ellas, y puedan servir para realizar  
10 mejoras en los diferentes pactos articulados.

11

12 La industria Textil necesita de la investigación y la innovación para conseguir fibras y  
13 tejidos de alto valor añadido que dejen las empresas en una buena posición en el  
14 mercado que los permita ofrecer materiales de calidad y que sean una innovación,  
15 desarrollados con tecnología propia.

16 La aparición de nuevas fibras sintéticas ha sido muy importante, poco a poco han ido  
17 ocupando más espacio en el mundo textil, desplazando a las fibras naturales, sea por  
18 precio y también por las prestaciones técnicas. Desde las más genéricas las  
19 poliamidas, poliésteres, acrílicas, a fibras con nombre propio como Kevlar, Teflón,  
20 Lycra. La química está en la base de los nuevos materiales y productos para el  
21 ennoblecimiento textil y esto no deja de presentar problemas medioambientales,  
22 motivo por el cual se están desarrollando investigaciones en fibras sostenibles  
23 elaboradas con materiales biodegradables.

24 La aparición de tejidos con prestaciones especiales como Gore Tex y Coolmax que  
25 utilizan materiales sintéticos en varias capas y sistemas de sellado para conseguir la  
26 impermeabilidad al agua, pero no al sudor.

27 La importante reconversión del sector en los últimos años ha incidido con mayor  
28 intensidad sobre las empresas de más de 50 trabajadores, de forma que el 2016 tan



1 solo representan el 2% del número total de empresas, mientras que el porcentaje era  
2 del 5% en 2000.

3 En estos subsectores tenemos que incidir en los siguientes aspectos:

4 En este sentido, hay que hacer un especial hincapié en el grupo de trabajo que se creó  
5 en la negociación del último convenio para modificar y actualizar el Nomenclátor del  
6 textil cuyo texto permanece inalterado del agosto de 1998.

7 Realizar jornadas específicas dentro de cada subsector, para informar, explicar y  
8 formar en cuestiones propias de cada convenio: Plataformas negociadoras, diferentes  
9 procedimientos de flexibilidad horaria, régimen de turnos.

10

11 Dentro del sector de Artes Gráficas, la formación sindical es una de las necesidades  
12 más importantes para este sector, el problema a la hora de tener horas suficientes en  
13 los diferentes comités de empresa y delegados de personal, debido a las dimensiones  
14 de las empresas, dificulta la posibilidad de tener delegados formados, y que puedan  
15 responder a los problemas y necesidades que suceden en las empresas, por tanto  
16 es una prioridad para nuestra Federación y también es uno de los pilares más  
17 importantes para conseguir entornos de trabajo estables y seguros.

18 Dando continuidad al proyecto iniciado en la anterior legislatura, desde la secretaria  
19 del Sector Químico, Textil Y Artes gráficas y en coordinación con la secretaria de  
20 Formación, continuaremos ofreciendo jornadas formativas en materia de negociación  
21 colectiva, conocimiento del convenio y en materias generales y también específicas  
22 del sector, siendo nuestro objetivo el de facilitar a nuestros delegados y delegadas las  
23 herramientas necesarias para que puedan ser autónomos y autosuficientes en los  
24 problemas del día a día.

25

26 Estas jornadas se realizarán en cada uno de los territorios, garantizando las necesarias  
27 para dar soporte a todos los delegados y delegadas que lo soliciten.

28 Adicionalmente, se debe trabajar en paralelo, en la negociación colectiva de este

1 subsector, debemos incidir e incluir en la plataforma del convenio, la posibilidad de la  
2 acumulación de horas de carácter anual de todos los delegados, así como la  
3 posibilidad de crear un delegado territorial sectorial, para poder atender las  
4 necesidades básicas de este sector tan disperso.

5

6 Otro punto necesario que introducir, en las siguientes negociaciones del convenio es  
7 debido a la elevada compensación y absorción de los incrementos pactados en el  
8 convenio de Artes Gráficas.

9 Históricamente este sector tenía unos procedimientos de negociación provocados por  
10 una patronal arcaica, retrograda e inflexible impropios del siglo XXI, que imponían  
11 redactados poco habituales en otros convenios, sin cláusula de revisión salarial desde  
12 el inicio de año, y una compensación y absorción total del incremento en los diferentes  
13 conceptos económicos establecidos en las empresas.

14 Por tanto, estos dos puntos deben desaparecer del Convenio Nacional de Artes  
15 Gráficas (CNAG).

16

17 Respecto al Convenio Colectivo de Sector de servicios de empaquetados, enfajado y  
18 cualquier otra manipulación de productos de terceros de ámbito, se debe hacer  
19 especial referencia, debido a que es un convenio surgido a raíz de la situación de crisis  
20 que sufrió el sector en el 2005 y 2006, agrupando empresas que daban servicios  
21 principalmente a empresas gráficas, editoriales, etc. incluyendo muchos puntos en  
22 común con el convenio de Artes Gráficas, pero muchos otros empeorándolo. Nos  
23 encontramos con una patronal reducida, casi inexistente sin capacidad de liderar este  
24 subsector, y que no asume la realidad actual. Con salarios mínimos que apenas  
25 superan el Salario Mínimo Interprofesional SMI, con una flexibilidad excesivamente  
26 amplia, sin una mejora en el tema de permisos por encima del ET.

27 En resumen, un convenio al que se le debe dar la vuelta en muchos aspectos, y si la  
28 patronal no accede, teniendo en cuenta que el derecho supletorio de este convenio

1 nacional de artes gráficas i es el (CNAG) se puede presionar de muchas maneras.

2

### 3 MATERIAL DE TRANSPORTE, ELECTRÓNICA Y TIC

4

5 Después de una relativa tranquilidad en los últimos años en el sector del transporte, a  
6 partir de este año las empresas del sector, tanto lo que se refiere a construcción de  
7 material ferroviario como mantenimiento de este tendrán que hacer frente a partir del  
8 2020 a la liberación del transporte ferroviario en España, según la directiva europea  
9 1991/440/CCE, aprobada el 29 de Julio de 1991, sobre el desarrollo de los  
10 ferrocarriles comunitarios.

11 En este sentido hace unos años, ya se preparó el terreno cogiendo Renfe que era la  
12 única operadora (y que lo sigue siendo) de todo el territorio español, y se dividió en  
13 tres empresas:

14 ADIF: que adquiere la propiedad y gestión de las infraestructuras.

15 RENFE OPERADORA: propiedad y gestión del material rodante (trenes).

16 INTEGRIA: que gestiona los talleres de mantenimiento. El personal de estos talleres, la  
17 primera idea es que pasará a nuevas empresas que se formarían con INTEGRIA (51%)  
18 y los constructores (49%), así se formaron: IRVIA con ALSTON, ACTREN con CAF,  
19 BETREN con BOMBARDIER, etc. La realidad fue que el personal que venía de RENFE  
20 (INTEGRIA) nunca llegó a pasar a estas compañías mixtas y el mantenimiento se hizo  
21 con el personal que las constructoras habían puesto en estas nuevas empresas, hoy  
22 en día, la unión ha sido solo jerárquica y administrativa pero no de personal.

23 A partir de ahora con la liberalización del sector, circularán por las vías de España,  
24 trenes tanto de mercancías como de pasajeros que podrán ser de diferentes  
25 empresas, que gestionarán tanto transporte de mercancías, como de pasajeros. En  
26 principio, para los constructores, tendría que ser una oportunidad de tener más

1 mercado, puesto que habrá más clientes, aunque siempre limitado a lo que puedan  
2 absorber las infraestructuras.

3 En lo referente al mantenimiento, el caso es diferente porque: hoy por hoy, como  
4 hemos dicho antes, las empresas de mantenimiento están formadas por las  
5 constructoras más INTEGRIA. Habrá que ver si se mantiene este modelo o se volverá  
6 al antiguo método de que los constructores tenían su propia empresa de  
7 mantenimiento (que algunos siguen teniendo para otros productos como metro,  
8 tranvía, etc.) como era antiguamente.

9 Habrá que esperar como se desarrollan los acontecimientos y en su momento tratar  
10 de garantizar los puestos de trabajo, así como sus condiciones.

11

## 12 MINERÍA

13 Total de la población minera en Catalunya: 4357 personas trabajadoras.

14 Personal propio 2265 personas trabajadoras.

15 Personal contratista 2092 personas trabajadoras

16 MINERÍA DE EXTERIOR. La minería de exterior en Catalunya cuenta con 448  
17 explotaciones, 1535 personas trabajadoras son personal propio y 1065 personal  
18 contratista.

19 Barcelona 144 explotaciones.

20 Personas trabajadoras propias 621.

21 Personas trabajadoras contratadas 532.

22 Girona 98 explotaciones.

23 Personas trabajadoras propias 293.

- 1 Personas trabajadoras contratadas 213.
- 2 Lleida 108 explotaciones.
- 3 Personas rabajadoras propias 258.
- 4 Personas trabajadoras contratadas 93.
- 5 Tarragona 46 explotaciones.
- 6 Personas trabajadoras propias 174.
- 7 Personas trabajadoras contratadas 69.
- 8 Terres de l'Ebre 52 explotaciones.
- 9 Personas trabajadoras propias 189.
- 10 Personas trabajadoras contratadas 158.
- 11 MINERÍA DE INTERIOR.
- 12 La minería de interior en Cataluña hay 5 explotaciones.
- 13 Personas trabajadoras propias 736.
- 14 Personas trabajadoras contratadas 1027.
- 15 En la minería subterránea el mayor volumen ocupacional está basado en su gran  
16 medida a la extracción del subsuelo en las sales potásicas, como son el cloruro  
17 potásico y la silvinita. Empleadas principalmente en la elaboración de fármacos y en  
18 fertilizantes agrícolas.
- 19 Las dos explotaciones actuales de sales potásicas están situadas en Suria y Sallent  
20 (Sallent tiene ejecutada su clausura de abocar residuos en su terrera "Cogulló" en  
21 fecha 30/06/2019. La concesión para sus explotaciones es ICL Iberia (Iberpotash).

1 El nivel ocupacional entre ambas explotaciones es 710 trabajadores propios y  
2 alrededor de otros 600 en contratadas.

3 En relación con la viabilidad y continuidad de Iberpotash, cabe destacar la realización  
4 a la mina de Cabanases de Suria de una Rampa de acceso al interior. La cual se inició  
5 en el 2012 y se tenía previsto su finalización en el 2014. Esta Rampa tendrá una  
6 longitud de 5.000 metros y bajará a una profundidad de -850 metros. Hoy le faltan 527  
7 metros de los 4900 metros iniciales.

8 La realización de esta Rampa aumentará los niveles productivos y facilitará la mejora  
9 de ventilación de interior de mina. El cierre ordenado de la mina de Sallent está ligado  
10 directamente a la finalización de rampa, pues el objetivo es unificar las dos  
11 explotaciones en un solo centro, que es Suria. Esta unificación no debe suponer ningún  
12 coste social, ya que la intención de Iberpotash es albergar a todo el personal en Suria.

13 Un tema que siempre ha causado polémica en la minería de interior ha sido la gestión  
14 del residuo en terreras y la supuesta salinización de acuíferos. Por ese motivo la  
15 impermeabilización de la nueva terrera en Suria ha estado estrictamente controlada  
16 por la Generalitat y Asociaciones medioambientales. Por otra parte, con el objetivo de  
17 reducir al mínimo los residuos, se instaló una factoría de Sal Vacumm para  
18 comercializar lo que hasta la fecha eran deshechos, que en este caso es sal, poniendo  
19 en práctica una economía circular propia.

20 Situación de accidentabilidad y siniestralidad.

21 La minería subterránea, siempre ha estado vinculada desgraciadamente por el alto  
22 índice de accidentabilidad y sus gravísimas consecuencias.

23 La mayor preocupación en minería de interior siempre han sido las penosas  
24 condiciones de trabajo en relación con la elevada temperatura y el exceso de gases  
25 nocivos en el ambiente, juntamente con el sostenimiento de galerías y sus posibles

1 desprendimientos. Desde UGT-FICA de Catalunya, la seguridad es un tema primordial  
2 y de máxima relevancia, el cual mantenemos un seguimiento exhaustivo y que, al  
3 detectar cualquier incumplimiento, lo ponemos en conocimiento de la autoridad minera  
4 competente, que en este caso es la Jefatura Provincial de Energía y Minas.

5 Con la realización de la rampa de acceso y su aumento de ventilación secundaria se  
6 verán mejoradas sustancialmente estas condiciones de trabajo.

7 Conceptos sociales. La aplicación de la Reforma Laboral en relación con el aumento  
8 de la edad de jubilación y sus años cotizados necesarios para mantener la edad de  
9 jubilación a los 65, ha penalizado doblemente al minero de interior, ya que es  
10 materialmente imposible poder acceder a la jubilación por “vida laboral completa”.

11 Este prejuicio se ha trasladado a la Dirección General de la Seguridad Social e incluso  
12 se ha mantenido reunión con el Secretario de Estado de la Seguridad Social.

13 Éste se mantuvo firme en la actual aplicación en el cómputo de años cotizados en  
14 minería y mostró su negatividad ante un posible cambio al respecto.

15 Debido a la incertidumbre actual del Gobierno Central este tema está paralizado a la  
16 espera que se consense un Gobierno definitivo. En ese momento no quedará otro  
17 camino que volver a recordar este prejuicio al trabajador adscrito al Estatuto Minero y  
18 el asesoramiento jurídico para tramitar demanda.

19

## 20 SIDERURGIA Y TRANSFORMACIÓN DE METALES

21 El sector siderúrgico emplea en Catalunya a unos 56.700 trabajadores/as en unas 600  
22 empresas, lo que supone un 20% menos de personas trabajadoras que el año anterior.

23 En cuanto a las exportaciones en el año 2018 ascendieron a 12 mil millones de euros,  
24 siendo la balanza negativa, debido a unas importaciones de productos y materias  
25 primas por valor de 14.300 millones. En el total del sector **aporta al PIB catalán el 1,7%**.

1 Asimismo, el Índice de producción Industrial (IPI) cayó un 2,3% poniendo de relieve la  
2 desaceleración en lo que va de año 2019.

3 El sector se enfrenta a retos difíciles como:

4 - **Disminución de las producciones**, con el consiguiente recorte de empleo  
5 (disminución del 17% en los últimos 6 años). La crisis ha afectado tanto  
6 financiera como socialmente. Han desaparecido empresas y otras han sido  
7 vendidas con la consiguiente pérdida de condiciones laborales o  
8 flexibilización del tiempo de trabajo.

9 - **Dumping**, la competencia desleal de países como Bielorrusia, Turquía o  
10 China (productor de casi la mitad de acero en el mundo).

11 - **Precios de la electricidad**, una elevada tarifa eléctrica (muy por encima de  
12 la media europea) que incrementa en exceso los costes y tiene un fuerte  
13 impacto en la cuenta de resultados de las empresas.

14 En cuanto al **Subsector de Metal gráficas** emplea en Catalunya alrededor de **900**  
15 **persona trabajadoras** en 17 empresas, dedicadas a la fabricación de envases  
16 metálicos.

17 - Es un subsector que ha capeado mejor la crisis debido al alto porcentaje de  
18 producto destinado a la exportación. Eso se ha traducido en un impacto  
19 positivo en el empleo, así como en el mantenimiento de las condiciones de  
20 trabajo. Gracias a la Negociación Colectiva ha mantenido e incluso  
21 recuperado poder adquisitivo en los salarios.

22 Por todo ello desde esta Secretaría hemos de implementaremos medidas a través de  
23 la Negociación Colectiva que fortalezcan y consoliden tanto el empleo como las  
24 condiciones laborales y económicas de los trabajadores y trabajadoras de nuestro  
25 sector, entre ellas:

- 1 - La introducción de coeficientes reductores que permitan adelantar la edad  
2 de jubilación sin pérdida económica de las pensiones. La penosidad,  
3 toxicidad y accidentabilidad hacen necesaria la aplicación del RD  
4 1698/2011 de 18 de noviembre paralizado prácticamente desde su  
5 publicación.
- 6 - Mantenimiento de la jubilación parcial y contrato relevo más allá de lo  
7 actualmente regulado, 1 de enero de 2023. Los altos índices de paro juvenil  
8 (por encima del 30%) hacen recomendable que esta medida deje de tener  
9 un carácter transitorio para un rejuvenecimiento de las plantillas.
- 10 - Favorecer la contratación de mujeres en un sector altamente masculinizado  
11 para avanzar en la igualdad. La mecanización de los trabajos permite la  
12 incorporación de mujeres a puestos de trabajo antes reservados  
13 únicamente para hombres.
- 14 - Influir tanto a nivel Estatal como europeo en medidas antidumping que  
15 luchan contra la competencia desleal de los países anteriormente citados  
16 para evitar las ventas por debajo de coste, práctica que perjudica a las  
17 empresas catalanas del sector que no pueden competir con dichas  
18 prácticas.
- 19 - Modificación del sistema de tarifas eléctricas, basadas ahora en la subasta  
20 de interrumpibilidad, subasta solo al alcance de grandes siderúrgicas (200  
21 bloques de 5 MW). Este sistema deja de lado a la inmensa mayoría de las  
22 empresas de nuestro sector. En Catalunya solo una empresa se beneficia  
23 de este sistema.
- 24  
25  
26



- 1
- 2
- 3