

- 0.
1. **Congreso Federal**
2. **Ponencia Base**
3. **Programa de Acción UGT FICA**
4. **LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UGT FICA**
5. Dimensión real de UGT FICA. Mapa sectorial
6. Diálogo social
7. Hacia un empleo de calidad
8. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
9. La negociación colectiva como eje fundamental de la acción sindical
10. Estructura de la negociación colectiva en UGT FICA
11. Jornadas de Acción Sindical
12. Nuevos ámbitos de negociación. Agrupación de convenios
13. Contenidos/materias de la negociación colectiva
14. Vigencia y ultractividad de los convenios
15. Política salarial
16. SMI
17. Reordenación jornada laboral y reducción del tiempo de trabajo
18. Mantenimiento y creación de empleo de calidad
19. Salud Laboral. Formación en PRL y reducción de la siniestralidad
20. Control horario y registro de la jornada
21. Igualdad en las relaciones laborales. Igualdad en la sociedad
22. Planes de Igualdad en las empresas
23. Conciliación de la vida familiar y laboral
24. **NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. Cómo mantener y crear empleo de calidad.**
25. -Subcontratación

26. -Empresas Multiservicios
27. -Cooperativas de trabajo asociado
28. -Centros Especiales de Empleo
29. -Plataformas Digitales
30. **DERECHOS SINDICALES Y DE PARTICIPACIÓN**
31. **AGRUPACIÓN DE TÉCNICOS, CUADROS Y PROFESIONALES**
32. **UNA POLÍTICA INDUSTRIAL PARA EL SIGLO XXI**
33. Características de nuestra industria
34. **NUEVO MODELO DE POLÍTICA INDUSTRIAL**
35. **DIÁLOGO SOCIAL POR LA INDUSTRIA**
36. **APUESTA INSTITUCIONAL POR LA INDUSTRIA**
37. **RETOS DE LA DIGITALIZACIÓN Y CONECTIVIDAD DE LA INDUSTRIA**
38. Las denominadas “Nuevas formas de empleo”
39. Digitalización y su incorporación en la negociación colectiva
40. Mejoras sociales vinculadas a la digitalización
41. **RELAVANCIA DE LA ACTIVIDAD AGRARIA EN LA ECONOMÍA**
42. Sector agrario y manipulado hortofrutícola
43. Propuestas sindicales sobre planes de desarrollo rural
44. **ÓPTICA SINDICAL SOBRE LA PAC**
45. **SALUD LABORAL**
46. **POLÍTICAS DE IGUALDAD**
47. Igualdad y no discriminación
48. Planes de igualdad
49. Acoso sexual y por razón de sexo
50. Violencia de género
51. Eliminación de la brecha salarial

- 52. Medidas en materia de responsabilidades familiares
- 53. No discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género
- 54. Las personas trabajadoras con discapacidad
- 55. POLÍTICA DE JUVENTUD**
- 56. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)**
- 57. MIGRACIONES**
- 58. Trabajadores y trabajadoras desplazados temporalmente
- 59. Gestión colectiva en origen
- 60. Trabajadores transfronterizos
- 61. SEGURIDAD SOCIAL Y MODELO DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**
- 62. FORMACIÓN**
- 63. Negociación colectiva y formación profesional
- 64. Estructuras paritarias sectoriales de formación
- 65. Formación sindical
- 66. MEDIO AMBIENTE**
- 67. -Por un modelo energético más social, que frene la pobreza energética
- 68. POLÍTICA INTERNACIONAL**
- 69. Actividad sectorial internacional
- 70. Federaciones internacionales de UGT FICA
- 71. Por el fortalecimiento de la negociación colectiva en Europa
- 72. La acción sindical de los comités de empresa europeos
- 73. La región sudoeste de la Federación Europea de Industria
- 74. Cooperaciones sindicales de la Federación con IG Metall
- 75. La cooperación sindical al desarrollo
- 76. HERRAMIENTAS PARA AGILIZAR Y ADMINISTRAR LO PACTADO**
- 77. Importancia vital de las Comisiones Paritarias

78. Solución Extrajudicial de Conflictos
79. Procesos de Reestructuración Empresarial
80. **TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EMPLEO. Estrategia sindical, una transición justa**
81. **EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO**
82. Protocolo sindical de actuación
83. **COMUNICACIÓN**
84. Identidad corporativa: el uso de nuestra imagen
85. Herramientas de comunicación tradicional
86. Formación para comunicar mejor
87. Proyección internacional
88. Manual de comunicación corporativa para ser más eficaces
89. Plan de comunicación federal: un método a seguir.
90. **LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UGT FICA**
91. Para UGT-FICA la Acción Sindical es el elemento principal para la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en todos los sectores de nuestra federación.
92. Se ha de pasar a la ofensiva y recuperar los derechos perdidos durante los pasados años de crisis. Entre esos derechos a recuperar priorizamos:
93. Recuperación de la fuerza sindical frente a la patronal en las negociaciones. El equilibrio de fuerzas entre sindicatos y patronales, siempre fue uno de las características reseñables de las relaciones laborales en este país. Esa equidad se rompió por la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012. Desde UGT-FICA, exigimos la derogación de ésta y de las anteriores reformas laborales que cercenen derechos laborales y devalúen el mercado de trabajo y de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.
94. -La mejora del poder adquisitivo y de los salarios y la consecución de más y mejor empleo. La negociación colectiva y el diálogo social son los instrumentos con los que cuenta el sindicato para cumplir con sus objetivos de mejorar el empleo y las condiciones laborales.
95. -Fortalecimiento del convenio colectivo sectorial estatal. La ordenación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva corresponde a las Federaciones Estatales y al convenio sectorial. Para de esta manera proteger y extender la cobertura de la negociación colectiva.
96. Resulta imprescindible alcanzar acuerdos estatales que garanticen la negociación colectiva articulada en todos los sectores, evitando vacíos de cobertura. El convenio

colectivo sectorial, aunque siga vigente la prevalencia del convenio de empresa, ha de tener un papel protagonista en los siguientes aspectos:

97. -Revisar los ámbitos funcionales de los convenios para preservar su alcance, evitando la invasión de los mismos por parte de las empresas multiservicios.
98. -Corregir los efectos de la externalización de servicios, incluyendo de forma clara las actividades que se realizan en los convenios colectivos de sector.
99. -Establecer fórmulas de ordenación para articular que el convenio de empresa esté sujeto a las estipulaciones realizadas por el convenio sectorial de referencia.
100. -Posibilitar que ante la desaparición de asociaciones empresariales no se paralice la actividad de las Comisiones Paritarias y Negociadoras de los ámbitos sectoriales inferiores y sean las Comisiones Paritarias y Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos sectoriales estatales las que opten y asuman funciones decisorias.
101. -Propiciar que, tanto los sistemas autónomos de solución de conflictos territoriales como el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) pongan medios al servicio de las Comisiones Paritarias de sus respectivos ámbitos.
102. Por todo eso, es imprescindible reforzar la acción sindical con:
103. -mayor y mejor acción sindical para llegar a todos los centros de trabajo.
104. -cobertura de todos los trabajadores a través del convenio colectivo.
105. -acercar el sindicato a los trabajadores.

106. DIMENSIÓN REAL DE UGT FICA. MAPA SECTORIAL.

107. Las federaciones estatales tenemos la facultad y el deber de articular y vertebrar el mapa de la negociación colectiva, desde el sector estatal hacia abajo. Ello implica la estructura y distribución de las materias de negociación colectiva entre los ámbitos estatal, autonómica y/o provincial, y las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.
108. Así mismo desde la Secretaría de Acción Sindical de UGT FICA, llevamos varios años elaborando el mapa sectorial de la federación. Hemos de seguir actualizando el mismo para tener una dimensión real de los convenios que se negocian en el ámbito de nuestra federación, con la implicación activa de las Federaciones de CC.AA.
109. Mientras subsista la prevalencia de los convenios de empresa frente a los sectoriales, se hace necesario que esta Federación Estatal tenga conocimiento de la firma y condiciones de los convenios y acuerdos firmados en el ámbito empresarial, con el fin de mantener una política que no permita el empeoramiento de los derechos de las personas trabajadoras. Se debe tender a la agrupación de los convenios por familia de actividad, tanto a nivel provincial, como autonómico y/o estatal.
110. En este sentido, el IV AENC recoge la creación del Consejo Nacional de Negociación Colectiva (CONECO). Regulación del CONECO que permita conocer la realidad de la Negociación Colectiva en España y desarrolle funciones de observatorio, formación de negociadores, entre otras. Este órgano debe obligar a CEOE y CEPYME a cubrir los vacíos que dejan las patronales desaparecidas en las mesas de negociación.

111. DIÁLOGO SOCIAL

- 112. Desde UGT FICA siempre hemos defendido que el Diálogo Social ha de seguir siendo instrumento de cambio de la realidad social. Considerándolo uno de los máximos exponentes de la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de decisiones que les afectan.
- 113. El diálogo social en España constituye un valioso instrumento de partida para el impulso de la cohesión económica, social y territorial. Siendo pieza fundamental de los sindicatos de clase para promover la defensa de los intereses económicos y sociales de la clase trabajadora y de la sociedad en su conjunto.

114. HACIA UN EMPLEO DE CALIDAD

- 115. UGT FICA antes la proliferación de las nuevas formas de trabajo, la instauración de las altas tasas de desempleo y el empobrecimiento de las personas trabajadoras exige trabajo digno y empleo de calidad, por lo que demanda:
- 116. -Recuperación de los derechos de las personas trabajadoras, a través del fomento de la contratación indefinida y a tiempo completo, dejando a la voluntad de la persona trabajadora la parcialidad y/o temporalidad en la jornada de trabajo.
- 117. -Políticas activas de empleo basadas en la inclusión y la no discriminación por razón alguna.
- 118. Salarios mínimos dignos para reducir desigualdades encuadrados en remuneraciones justas y acordes con el contexto de recuperación macroeconómica.
- 119. -Formación continua y reciclaje profesional de la persona trabajadora.
- 120. -Derogación de la reforma laboral para la recuperación del equilibrio de fuerzas entre las partes negociadoras. Volver a una negociación colectiva justa y equitativa, como marco fundamental de las relaciones laborales.
- 121. -Mejora de la gestión sindical ante el descrédito de nuestra labor en los centros de trabajo. Acercar el sindicato a la sociedad, para recuperar la fuerza y la unidad sindical, así como la recuperación de las personas trabajadoras en la labor del sindicato que conllevaría también un aumento en la afiliación.
- 122. Trabajar para situar la acción sindical y la negociación colectiva en el eje central de la actuación de UGT FICA, convirtiéndola de manera estable en la prioridad del Sector junto a las elecciones sindicales y la afiliación.

123. NEGOCIACION COLECTIVA

124. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJE FUNDAMENTAL EN LA ACCIÓN SINDICAL

- 125. La Negociación Colectiva es el eje fundamental de nuestra Acción Sindical. Es el primero y principal servicio que el Sindicato presta a las personas trabajadoras, es el elemento más valorado y con el que más se identifican.
- 126. Por tanto, UGT FICA debe:

127. -Asegurar un mayor protagonismo del convenio colectivo en la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras, facilitar su conocimiento, a través de una comunicación constante con ellos. Difundir nuestra labor y nuestra Organización en los centros de trabajo utilizando las nuevas tecnologías, aunque también seguiremos utilizando los procedimientos de siempre como: octavillas, tabloneros de anuncios, información personalizada, etc., ya que no todos los trabajadores y trabajadoras tienen acceso a las nuevas tecnologías.
128. -La Reforma Laboral ha dado prioridad aplicativa a los convenios de Empresa, con el objetivo de abaratar los costes laborales mediante el debilitamiento de los convenios sectoriales, por ello debemos potenciar estos ámbitos y acercar la negociación y la participación a los trabajadores y trabajadoras afectados.
129. -Revisar la distribución de recursos de UGT FICA para asignar la mayoría de ellos a dotar de todos los medios necesarios, humanos y materiales, al desarrollo de la negociación colectiva.
130. La Comisión Negociadora debe estar constituida por la Secretaría Sectorial Federal correspondiente, por compañeros/as de los sectores afectados por cada negociación, propuestos por las Secretarías Sectoriales de Federaciones de Comunidad Autónoma, así como por compañeros/as de las secciones sindicales que ostenten mayor representación en el ámbito de negociación.
131. -En cuanto al apoyo técnico, la Comisión Negociadora debe tener el soporte y apoyo de los servicios técnicos y jurídicos de la Federación Estatal, supervisado por la Secretaría de Acción Sindical
132. -Formar a todos los cuadros, dirigentes y negociadores que participan en la negociación colectiva.
133. -Dar mayor participación a los delegados/as afiliados/as en la elaboración de las plataformas, en la selección de los negociadores y negociadoras, en la información sobre la negociación y en las decisiones que deban tomarse, siempre con el asesoramiento y apoyo de la Secretaría correspondiente o la de Acción Sindical
134. -Garantizar la participación de mujeres, técnicos, jóvenes, personas con capacidades diferentes e inmigrantes, colectivo LGTBI contemplando sus demandas específicas.
135. Los procedimientos de negociación y de participación son fundamentales para la eficacia de la Negociación Colectiva, es imprescindible un alto grado de participación de cuadros, delegados y delegadas y afiliados y afiliadas en el planteamiento y desarrollo de la negociación y del conocimiento e implicación del conjunto de los trabajadores y trabajadoras en cada ámbito de nuestros planteamientos, tanto antes, durante y después del acuerdo. Respetando las directrices emanadas de las Jornadas Anuales de Acción Sindical, aprobadas en el Comité Federal correspondiente.
136. Asimismo, habrán de tratar de armonizar y homogeneizar la negociación colectiva llevada a cabo en las distintas empresas, sean principales o la cadena de subcontratas que participan en su ámbito.
137. Las reivindicaciones planteadas en cada sector tendrán como marco de referencia las Resoluciones aprobadas en el Congreso Federal, los criterios adoptados para el conjunto de la UGT FICA en las Jornadas Anuales de Acción Sindical, así como las directrices y prioridades aprobadas en la Conferencia o Pleno correspondiente y ratificados en el Comité Federal.

138. Será responsabilidad de los compañeros y compañeras que integran la representación de UGT FICA en las diversas comisiones negociadoras, la activa participación en todas las fases de la negociación, elaboración de plataformas, discusión, etc., así como la difusión, en su propio ámbito o donde se determine, de nuestras propuestas, desarrollo del proceso y de los acuerdos alcanzados.

139. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UGT FICA

140. La vertebración y articulación de la negociación colectiva es fundamental para su desarrollo junto con la gestión y administración del convenio colectivo. Para llevarlo a acabo, nos tenemos que dotar de una estructura organizativa adecuada para conseguir una mayor participación de los distintos niveles de UGT FICA.

141. UGT FICA ha definido tradicionalmente su modelo de negociación colectiva como un modelo vertebrado en torno a Convenios Sectoriales de ámbito Estatal, como elemento de solidaridad, cohesión y, también, de garantía para las personas trabajadoras evitando la competencia desleal o deslocalización interior de las empresas.

142. Desde siempre hemos señalado la necesidad de una adecuada sectorialización de los convenios colectivos con un ámbito funcional acorde a la realidad productiva, conscientes de que la fragmentación y atomización empeora los resultados de la negociación colectiva y empobrece los contenidos de los convenios. Es importante que el ámbito personal integre al conjunto de las personas trabajadoras, recogiendo las reivindicaciones de los diferentes colectivos.

143. Por el contrario, la estructura de la negociación colectiva en nuestros sectores se caracteriza por una excesiva fragmentación y atomización que nos lleva a la existencia de un número muy elevado de Convenios vivos en el mismo sector, entendiendo como tales a todos aquellos convenios que periódicamente se negocian y revisan, con un enorme esfuerzo y una costosísima inversión en recursos humanos y materiales.

144. Tras las últimas Reformas Laborales, es más importante aún, si cabe, que cada sector disponga de un Convenio Sectorial Estatal que establezca claramente la estructura de la negociación, distinguiendo entre aquellas materias exclusivas de ámbito estatal, que no podrán ser modificadas en los convenios de ámbito inferior, de aquellas otras cuya competencia ha de ser desarrollada en los convenios ya existentes de ámbitos provinciales o autonómicos, así como las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

145. En este contexto, no puede obviarse la nueva regulación de la ultractividad de los convenios, por lo que resulta imprescindible disponer de un marco sectorial de referencia, en los diferentes ámbitos, para los supuestos en que pudiera decaer algún convenio.

146. Por otra parte, con la nueva regulación se viene a poner en peligro el principio básico de homogeneización de las condiciones de trabajo, al incidir en otorgar prioridad aplicativa a los convenios de empresa. Sin embargo, mientras la Reforma de 2010 permitía que, mediante pacto en el convenio sectorial, se pudiera regular dicha prioridad, la Ley 3/2012 no solo niega la posibilidad de que las partes regulen este aspecto, sino que facilita la ampliación de las materias a las que se otorga prioridad.

147. En el fondo, lo que se pretende con la concesión de la prioridad aplicativa a los convenios de empresa es degradar las condiciones de trabajo y con ello que se produzca una devaluación salarial.

148. En estos casos se está planteando la apertura de nuevos ámbitos de negociación, a lo que desde UGT FICA, debemos dar una respuesta homogénea. Así, la autorización de un nuevo ámbito corresponderá a la Comisión Ejecutiva Federal, la cual estará fundamentada en la homogeneidad de sus actividades y en las particularidades propias del subsector que requiera una regulación propia.

149. JORNADAS DE ACCIÓN SINDICAL DE UGT FICA

150. Como señalamos anteriormente las reivindicaciones planteadas en cada sector tendrán como marco de referencia las Resoluciones aprobadas en el Congreso Federal, los criterios adoptados para el conjunto de la UGT FICA en las Jornadas Anuales de Acción Sindical, así como las directrices y prioridades aprobados en la Conferencia o Pleno correspondiente y ratificados en el Comité Federal.
151. De esto se desprende la necesidad de la realización de las Jornadas anuales de Acción Sindical, en las que se marquen el camino a seguir para llevar a cabo una acción sindical óptima y las jornadas de las que emanen los criterios y objetivos para la negociación colectiva a llevar a cabo ese año. Dichas jornadas se realizarán a través de ponencias, mesas de trabajo, talleres, etc. dándole un carácter eminentemente práctico, en el que los delegados y participantes puedan debatir y recibir la formación adecuada para el desarrollo de la actividad sindical.
152. Así mismo, las Jornadas anuales de Acción Sindical serán el marco idóneo para informar y revisar de las novedades legislativas en materia de derecho del trabajo, para ser conocedores del marco regulatorio en el que se llevara a cabo la Negociación Colectiva. Serán las jornadas en las que se tratarán las recomendaciones del vigente AENC, así como las directrices marcadas por Política Sindical del Confederal.
153. Se pretende también que sean el espacio en el que se promueva la Formación Sindical, dotando a los delegados y delegadas de UGT FICA, de contenidos teóricos y prácticos fundamentales para su acción sindical.
154. Es objetivo de la Secretaría de Acción Sindical convertir estas Jornadas anuales en espacio de encuentro, debate y discusión entre los agentes implicados en la acción sindical y en la negociación colectiva de nuestra federación.

155. NUEVOS ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN. AGRUPACIÓN DE CONVENIOS

156. La realidad de la actividad productiva y de las relaciones intersectoriales es cada vez más compleja, apareciendo nuevas actividades, que carecen de regulación convencional, o adquiriendo identidad propia, algunas ya recogidas en convenios existentes.
157. Así, nos encontramos, en más ocasiones de las debidas, que existen vacíos de cobertura para las personas trabajadoras, bien por la inexistencia de un ámbito negociador, bien por la exclusión expresa de amplios colectivos del ámbito funcional de un convenio preexistente.
158. Esta situación se agrava con la permanente tentación de los empresarios de externalizar actividades, sacando de la órbita del convenio a determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras. Por tanto, deberemos propiciar la reincorporación de esos colectivos a sus convenios de origen, negándonos además a aceptar nuevas exclusiones.

159. En cuanto a la creación de nuevos convenios para dar cobertura a las personas trabajadoras que carecen de ella, conviene recordar la obligación que establecen nuestras Resoluciones Confederales de solicitar la aprobación de la Comisión Ejecutiva Confederal para abrir un nuevo ámbito de negociación colectiva sectorial estatal y que, por extensión, también es aplicable a las Federaciones de ámbitos inferiores respecto de la Comisión Ejecutiva Federal.
160. En estos casos se está planteando la apertura de nuevos ámbitos de negociación, a lo que desde UGT FICA, debemos dar una respuesta homogénea. Así, la autorización de un nuevo ámbito corresponderá a la Comisión Ejecutiva Federal, la cual estará fundamentada en la homogeneidad de sus actividades y en las particularidades propias del subsector que requiera una regulación propia.
161. Así mismo, en el ámbito de nuestra federación existen multitud de convenios de sector de ámbito inferior (provincial o autonómico) que afectan a un número de trabajadores muy pequeño. Es propuesta de esta Secretaría de acción sindical, realizar un estudio pormenorizado de la posible agrupación de convenios por familias profesionales, dotando a éstos de mayor fuerza vinculante y de representación.

162. CONTENIDOS/MATERIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

163. -Vigencia y ultractividad de los convenios
164. -Política Salarial
165. --Criterios AENC
166. --Incrementos salariales
167. --Cláusulas de Revisión Salarial
168. --SMI
169. --Estructura salarial
170. -Reordenación Jornada Laboral y reducción del tiempo de trabajo:
171. --Jornada de 32 horas/4 días a la semana
172. --Medidas reales y efectivas para la conciliación familiar
173. --Reducción temporalidad y fomento de la contratación indefinida
174. -Mantenimiento y creación de empleo de calidad
175. -Salud Laboral. Formación en PRL y reducción de la siniestralidad
176. -Control horario y registro de jornada
177. -Real Decreto 06/2019
178. -Protección de Datos de Carácter personal
179. -Derechos digitales. Concepto de personalidad electrónica. Marco regulatorio.
180. -Subcontratación. Regulación y uso.

181. Vigencia y ultractividad de los convenios

182. Desde la entrada en vigor de la nueva regulación laboral que introdujo un elemento distorsionador al establecer la pérdida de vigencia de un convenio si transcurrido un año desde la denuncia no se alcanzaba un nuevo convenio o laudo arbitral, en cuyo caso se aplicará, si lo hubiere, el de ámbito superior (todo ello salvo que se haya establecido un pacto en contrario) se hacen aún más necesaria las cláusulas de ultractividad en los convenios colectivos.
183. De esta forma se confiere una especial relevancia a la existencia de un convenio sectorial de referencia que palie, en su caso, los efectos negativos derivados de la desaparición de un convenio de ámbito inferior. Así como concretar en los convenios su ámbito funcional, sectorial y derecho supletorio de referencia.
184. La forma de asegurar un acuerdo en materia de ultractividad, es plantear su negociación con carácter previo a la del convenio, ya que es uno de los objetivos estratégicos del sindicato en el desarrollo de la negociación colectiva.
185. UGT FICA se pone como objetivo una cláusula de ultraactividad que mantenga la vigencia del convenio hasta que el mismo sea sustituido por la firma de otro. Así mismo seguiremos trabajando para que este modelo se recoja en el Estatuto de los Trabajadores.
186. Para aquellos convenios de ámbito inferior, debería establecerse un procedimiento de consulta a la Comisión Paritaria del convenio de ámbito superior, con carácter previo al sometimiento a los sistemas de mediación y arbitraje, cuando exista vinculación entre ambos.

187. Política Salarial

188. En coherencia con nuestra propia Confederación, UGT FICA se plantea como objetivo prioritario en materia salarial lo siguiente:
189. -Establecer en los Convenios de nuestros sectores salarios mínimos garantizados y un incremento salarial medio que garantice la mejora real del poder de compra de las personas trabajadoras.
190. -Para garantizar ese objetivo es preciso construir los incrementos salariales sobre la base de los tres elementos que constituyen nuestro modelo:
191. La negociación colectiva es el instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial.
192. El modelo de determinación de los salarios que hemos venido desarrollando desde hace años es flexible y permite contribuir de forma positiva a la evolución económica y del empleo, ya que facilita su adaptación a las realidades, tanto del ámbito sectorial como en el ámbito de empresa, factor éste de gran transcendencia en la situación actual.
193. Tenemos que marcar como objetivo una política salarial que ayude a la reactivación del consumo, incentive el cambio de modelo productivo y con todo ello se consiga una mayor actividad económica y un aumento del empleo.

194. Intentando, así mismo, que esta política salarial sirva para reducir las desigualdades existentes entre distintos colectivos y luchar contra la pobreza y precariedad creciente de las personas trabajadoras.
195. Es el momento de que los salarios vuelvan a crecer al menos igual que la productividad, teniendo en cuenta, además, la situación de las empresas y de los sectores. Tienen que crecer, entre otros motivos, para proteger el poder adquisitivo.
196. Los incrementos salariales que tenemos que proponer en las mesas de negociación tienen que tener en cuenta:
197. -Referencia de incremento salarial medio del 3%. En consonancia con las recomendaciones del IV AENC, entorno al 2% en una parte fija + 1% variable.
198. -La recuperación de las cláusulas de revisión para garantizar los incrementos salariales pactados inicialmente en el caso de que se superen las previsiones de inflación. Las cláusulas de revisión siguen siendo una pieza fundamental del modelo de determinación de los salarios, como mecanismos de garantía de lo acordado por las partes. Los convenios colectivos incorporarán cláusulas que aseguren y actualicen los salarios ante eventuales desviaciones de la inflación. Debemos incidir en su recuperación, porque en los últimos años hemos perdido no solo la posibilidad de que se apliquen, sino también su texto en el articulado del convenio.
199. -Dar cumplimiento al objetivo marcado por el AENC para el año 2020 de ningún salario por debajo de 14.000 euros anuales por convenio colectivo.
200. Medidas para reducir la brecha salarial de género.
201. No es posible garantizar la mejora salarial pactada si no es con una cláusula de revisión que permita recuperar la totalidad de las desviaciones, para todos los conceptos retributivos y desde el momento en que se aplicó el incremento, No son admisibles cláusulas con fórmulas que supongan la reducción, e incluso devolución, de los salarios pactados en el caso de que la inflación real no alcance a la prevista inicialmente. En estos casos, el incremento adicional del poder adquisitivo es la contrapartida a nuestra política de moderación salarial.
202. Otro objetivo básico en materia salarial es reducir las diferencias existentes entre los distintos ámbitos de negociación de un mismo sector. Desde UGT FICA, consideramos que ha de combatirse por todos los medios la devaluación salarial y que la prioridad aplicativa habría de limitarse a aquellos convenios de empresa que hayan establecido unos salarios superiores a los fijados para cada Grupo Profesional en el convenio sectorial de referencia.
203. Es preciso generalizar en todos los Convenios Estatales Sectoriales la inclusión de un salario para cada grupo profesional, teniendo en cuenta que cada trabajador asignado a un determinado grupo podrá desarrollar todas las funciones que corresponden al mismo o solo algunas.
204. También debe ser un objetivo, la inclusión en todos los convenios sectoriales de salarios mínimos garantizados, con el objetivo de que éstos sean superiores al 68% del salario medio del sector. Con ello, además de elevar las retribuciones de los convenios con salarios más bajos, que desafortunadamente son muchos en nuestra Federación, evitaremos las tentaciones empresariales de establecer dobles escalas salariales para las personas trabajadoras en función de la fecha de ingreso en la empresa, de la fecha de conversión de contratos temporales en indefinidos, etc.

205. Además, debemos definir de forma clara e inequívoca en los convenios, los conceptos que componen la estructura salarial. Es importante la correcta y clara definición de la misma, ya que es un excelente mecanismo para evitar la individualización de las relaciones laborales y la exclusión de importantes colectivos. Asimismo, debemos procurar relacionar las retribuciones con el tiempo de trabajo, por ejemplo, la remuneración anual en función de la jornada anual de trabajo pactada.
206. En relación a la parte fija y variable de la retribución, UGT FICA procurará el mantenimiento o la mejora del poder adquisitivo de la retribución fija, y en relación a la variable se limitará en unos términos razonables, que con carácter general no deberían representar más del 15-20% de la retribución total.
207. En cualquier caso la retribución variable debe basarse en sistemas objetivos y medibles, de carácter colectivo, negociados y objetivables con la representación de las personas trabajadoras.
208. Igualmente, ha de incidirse en combatir las discriminaciones salariales, independientemente de su origen –género, edad, nacionalidad, tipo de contrato, etc...– mediante el análisis y revisión de los puestos y funciones del trabajo, para garantizar la correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor y para corregir las discriminaciones salariales tanto directas como indirectas.

209. SMI

210. Como cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional (SMI), contenido en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el 27 de diciembre de 2018 se publicó el Real Decreto 1462/2018, que establece las nuevas cuantías del SMI para el año 2019.
211. Las nuevas cuantías, que representan un incremento del 22,3 por ciento respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, atienden a la mejora de las condiciones generales de la economía y tienen como objetivo prevenir la pobreza en el trabajo y fomentar un crecimiento salarial general más dinámico. Para ello y en línea con las recomendaciones internacionales, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa y reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso, el Comité Europeo de Derechos Sociales ha interpretado que dicho umbral se sitúa en el 60 % del salario medio de los trabajadores. Elevar el salario mínimo interprofesional a 900 euros mensuales nos acerca a dicha recomendación.
212. Por último, la subida del salario mínimo interprofesional es un factor decisivo para que la creación de empleo y la recuperación económica se traduzcan en una progresiva reducción real de la pobreza en todas sus dimensiones y de la desigualdad salarial, ayudando a promover un crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo, con lo que España contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular de las Metas 1.2 y 10.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
213. La entrada en vigor del RD 1462/2018 que establece las nuevas cuantías de salario mínimo para los trabajadores fijos, eventuales o temporeros, así como para los empleados de hogar, ha generado multitud de consultas y dudas en relación a su cuantía y forma de aplicación.
214. Hemos de seguir denunciando a la inspección de trabajo los incumplimientos de esta normativa, así como aclarando las dudas que puedan surgir en relación a su aplicación y regularización, así como recoger en nuestros convenios colectivos posibles redacciones aclaratorias para su debido cumplimiento y posibles referencias al SMI.

215. Por último, puesto que la cláusula de inaplicación salarial o de descuelgue es contenido mínimo de los convenios y ante la inevitabilidad de su existencia, debemos procurar que tenga un carácter restrictivo y de aplicación siempre justificada, para lo que proponemos:
216. -Limitar su aplicación a los conceptos económicos, vinculándola no sólo a la situación coyuntural sino a la viabilidad futura de la empresa.
217. -Detallar y aportar la documentación que justifica la propuesta de inaplicación
218. -Fijar un proceso previo de negociación para que la inaplicación no suponga siempre una congelación salarial, sino que pueda acordarse incrementos inferiores al pactado en el convenio de referencia.
219. -Introducir criterios de idoneidad y proporcionalidad en la justificación de las medidas propuestas
220. -Deberán establecerse mecanismos de recuperación de la diferencia negociada una vez superada la situación que motiva la inaplicación, determinando la reversibilidad de la medida en función de la remisión de las causas introduciendo criterios de seguimiento y control.
221. -Garantizar que la inaplicación sirve al objetivo de estabilidad en el empleo, condicionándola a la no adopción de otras medidas de reducción de plantillas
222. -Establecer que los sindicatos firmantes del convenio puedan asumir la representación de las personas trabajadoras en aquellas empresas sin RLT.
223. -Potenciar el papel de control, mediación y/o arbitraje de las Comisiones Paritarias, estableciendo la obligatoriedad de la comunicación previa a la misma del inicio del periodo de consultas y del resultado final del mismo.
- 224. REORDENACIÓN JORNADA LABORAL Y REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**
- 225. Jornada de Tiempo de Trabajo. Reducción y Ordenación**
226. Desde UGT FICA tendemos a establecer una gestión compartida del tiempo de trabajo, manteniendo nuestra reivindicación histórica de reducción de la jornada anual, con el objetivo de 35h/semana, sin reducción de salario. Entre otros motivos porque esta reducción puede contribuir a la creación y mantenimiento del empleo, así como a mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras, la conciliación de la vida laboral y personal y el aumento de la productividad.
227. En relación a la ordenación del tiempo de trabajo, proponemos que parte de este tiempo esté destinado a la formación de los trabajadores, abogando así por la formación permanente del trabajador.
228. Así como incidir en la importancia de regular la jornada y su distribución en los convenios colectivos sectoriales. De esta manera cerramos la posibilidad de establecer distribuciones de jornadas unilaterales por parte de la empresa acogiendo al cumplimiento recogido en convenio del número de horas anuales.

229. Para ello hay que negociar la reducción de la jornada máxima como mejora de las condiciones de trabajo, estudiando las posibles vías de que esta reducción se convierta en la creación de nuevos puestos de trabajo, por lo que reivindicamos la jornada diaria de 7 horas, como mecanismo real de reducción de jornada.
230. Es necesario que establezcamos la cuantificación de la jornada de trabajo, determinando su distribución anual, mensual, semanal o diaria, así como su distribución y la limitación de las horas extras, todo ello a través de una participación sindical activa.
231. La legislación vigente, a partir de la reforma laboral, permite a los empresarios, de forma unilateral, distribuir irregularmente la jornada anual en un porcentaje que se cifra en el 10%. En este sentido, es preciso que en aquellos convenios en los que se nos planteen esta medida, en primer lugar, impidamos que se produzca de forma unilateral y exijamos más mecanismos de control que determinen dicha flexibilidad.
232. Con este fin, habrá de acordarse en todos los convenios una distribución irregular de la jornada adaptada a las necesidades de la empresa o el sector, concretando el número de horas/año que podrá ser distribuido irregularmente, de acuerdo con los criterios básicos recogidos en el convenio sectorial de referencia, relativos, entre otros, al ajuste trimestral de la acumulación de jornadas, tanto en positivo como en negativo; el seguimiento de su aplicación; el límite y control de la realización de horas extras; su condicionamiento a los derechos de conciliación de la vida personal y familiar; y también de seguridad y salud en el trabajo.
233. Todo este proceso debe contar con la participación sindical, especialmente en el control de la aplicación de lo acordado. Ante cualquier discrepancia que pueda surgir, en la concreción de este proceso, se utilizarán los mecanismos regulados en las funciones de las Comisiones Paritarias.
234. En cuanto a las horas extraordinarias, debemos entender que son un freno al crecimiento del empleo, además de una fórmula paralela para establecer individualmente la jornada irregular y adaptable a voluntad del empresario, sobre todo cuando se compensan por descanso y no se computan a efectos de los límites legales. En todo caso, deben potenciarse los acuerdos de sustitución de horas extras por descanso al final de los períodos de campaña, que permiten ampliar las jornadas de trabajo a efectos de cotización y por tanto de prestaciones.
235. La distribución irregular de la jornada es una constante en las negociaciones de buena parte de los sectores englobados en UGT FICA, la cual se ha convertido en un elemento básico de flexibilidad en la organización del trabajo que ha permitido mejorar la productividad de las empresas.
236. Por todo ello, nuestras prioridades para la negociación colectiva sobre esta materia, deben centrarse en:
237. -Reducción progresiva y sustancial de la jornada, en la línea de lo que se viene desarrollando en el contexto europeo, con una reducción progresiva hasta las 35 horas semanales.
238. -Establecer medidas reales y efectivas para la realización de una jornada laboral compatible con la conciliación familiar.
239. -Definir claramente el concepto de jornada ordinaria, especificando su distribución semanal y el régimen de descansos, los límites diarios y semanales, etc.

240. -Establecimiento de límites en los convenios a la alteración de la jornada habitual u ordinaria.
241. Introducir condiciones restrictivas para la distribución irregular de la jornada, teniendo presente que en todo caso ésta debe estar justificada.

242. MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD

243. Empleo

244. El centro de la negociación colectiva tiene que seguir siendo el empleo. El mantenimiento y creación de un empleo de calidad. De los resultados que se obtengan de realizar una negociación colectiva eficaz, dependerá la cantidad y calidad del empleo, la mejora de su estabilidad y la contratación. Desde la negociación colectiva podemos conseguir reducir la contratación temporal y/o parcial involuntaria, acabar con la precariedad, mejorar las condiciones de trabajo, conseguir la igualdad de trato y oportunidades y promover la contratación indefinida a tiempo completo.
245. Ha sido tan profundo el deterioro que se ha producido en el empleo durante los últimos años, que nos ha obligado a plantear, desde UGT FICA, la necesidad de alcanzar un amplio consenso social y económico encaminado a la consecución de un “pacto por la creación de empleo”, cuyo contenido contemple medidas y acciones que lleven a configurar otro modelo económico productivo sostenible, donde el eje de todas las actuaciones sea conseguir la creación y el mantenimiento de un empleo digno y de calidad.
246. Se trata de generar más empleo y lograr, de esta manera, unas condiciones de mayor bienestar social, demostrando de esta forma, que en nuestro país es posible alcanzar un crecimiento económico inclusivo, sostenible e inteligente.
247. Entendemos por empleo de calidad, aquel en que se fomenta la igualdad, se garantiza su estabilidad, se proporciona una remuneración adecuada, se mantienen unos niveles óptimos de salud y seguridad en el puesto de trabajo, en el que se da una formación adecuada, se incentiva la promoción y el desarrollo de la carrera profesional, y se concilia la vida personal con la laboral.

248. Contratación y Estabilidad en el Empleo

249. En materia de contratación, en estos últimos años se han producido importantes modificaciones en su regulación. De esta forma, los cambios originados en el contrato para la formación y el aprendizaje han supuesto a un amplísimo colectivo de jóvenes trabajadores que bajo el contrato de formación realmente realizan trabajo efectivo.
250. Mantenemos que es necesario fomentar el uso de los contratos en prácticas y para la formación como mecanismo de acceso de los jóvenes, fundamentalmente, al mercado laboral, estableciendo garantías que aseguren el cumplimiento de los objetivos contemplados en dichos modelos contractuales, evitando que se usen de manera fraudulenta para cubrir puestos de trabajo mediante salarios bajos sin dar la formación legalmente establecida.
251. Es conveniente recordar algunos criterios básicos en relación a la contratación, entre los que estaría:
252. -establecer que el contrato indefinido es la regla y la contratación temporal la excepción.

253. -fijar compromisos para la conversión de los contratos temporales en indefinidos.
254. -reducir el número de contratos temporales a realizar.
255. -También hay que establecer cláusulas que refuercen la causalidad y limiten la utilización de los contratos temporales, evitando el recurso excesivo a la contratación temporal, el uso indebido de esta forma de contratación y el encadenamiento de contratos de duración determinada.
256. -En relación a las modalidades de contratación, los convenios pueden y deben mejorar algunos de sus contenidos, teniendo en cuenta, además, que en determinadas materias la legislación remite su negociación al ámbito estatal.
257. -Impulsar el contrato relevo como mecanismo para no perder el conocimiento de los trabajadores con años de experiencia y la posibilidad de incorporación de jóvenes a través de la jubilación anticipada de otros trabajadores.
258. -Con la publicación del RD 20/2018 que recoge la nueva regulación de la jubilación parcial con contrato relevo, se cumple una de las principales reivindicaciones de UGT FICA en los últimos años, en aras de la reindustrialización del país como elemento fundamental del cambio de modelo productivo en nuestra industria. Con este decreto se recupera la mayoría de las condiciones, para el acceso a la jubilación parcial a través del contrato relevo, anteriores a las reformas de los años 2011 y 2013.
259. -No podemos dejar de mencionar, que esta nueva regulación no incluye todas las propuestas que perseguíamos desde UGT, como sería poder hacer extensivo el acceso a la totalidad de trabajadores de todos los sectores económicos y divisiones funcionales.
260. En materia de contratación UGT FICA propone incorporar, primero en nuestras plataformas y después en los convenios, los siguientes objetivos con el propósito de limitar la temporalidad en el empleo, aplicando en cada caso la fórmula o la suma de ellas, más adecuada:
261. -Reforzar el principio de causalidad de los contratos temporales, identificando y definiendo las actividades para las que pueden formalizarse. Como por ejemplo, en aquellas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, en el caso del contrato por obra o servicio, o prohibiendo su uso en otras tareas o trabajos para el eventual por circunstancias del mercado.
262. -Información y justificación a la representación legal de las personas trabajadoras de los contratos de puesta a disposición y limitación del uso de ETTs.
263. -Restringir la utilización de la temporalidad con medidas tales como la limitación porcentual, respecto del total de la plantilla, garantizando que no se pueda derivar la temporalidad hacia la subcontratación, o la penalización económica de su utilización, fijando indemnizaciones superiores a los días por finalización de contrato, fijados por la Ley.
264. -Con objeto de impedir la rotación de los contratos temporales, establecer fórmulas de conversión en indefinidos cuando el mismo puesto de trabajo sea cubierto por dos o más trabajadores con contrato temporal, o cuando un mismo trabajador sea contratado dos o más veces por la misma empresa, grupo de empresa o a través de ETTs. Estas jornadas deben ser imputables a la hora de la realización de Elecciones Sindicales.

265. -Evitar la posibilidad de elevar la duración y el periodo de realización de los contratos eventuales, salvo en casos claramente justificados y con contrapartidas cuantificables, fundamentalmente en esta misma materia de la contratación.
266. -Garantizar la igualdad de condiciones respecto de los contratos indefinidos, sin discriminación de ningún tipo, y especialmente en el caso de los contratos formativos en cualquiera de sus modalidades.
267. -Seguimiento y control de los contratos temporales para evitar falsas extinciones anticipadas y, al tiempo, establecer medidas para penalizar tales supuestos.
268. Para UGT FICA sigue siendo prioritario fomentar la contratación indefinida, tanto la inicial como la producida por la conversión de contratos temporales en indefinidos, y para ello planteamos que la negociación colectiva tenga en cuenta los siguientes aspectos:
269. -En los sectores de UGT FICA donde se dependa de una licitación o adjudicación pública o privada, establecer las cláusulas de subrogación de las personas trabajadoras por la nueva empresa adjudicataria, garantizando así la estabilidad de esos puestos de trabajo y evitando la precarización de condiciones al caer en manos de una nueva empresa.
270. -Fijar compromisos, fácilmente evaluables, de conversión de contratos temporales en indefinidos, especialmente en los convenios de empresa donde esa evaluación sea posible realizarla.
271. -Potenciar y desarrollar la figura del contrato de fijo discontinuo, por la importancia que tiene en distintos sectores y subsectores de UGT FICA. Respecto a esta figura, cabe señalar que no podemos, ni debemos permitir que se identifique estacionalidad con eventualidad, sino que esa estacionalidad cuando tiene un carácter cíclico o intermitente ha de cubrirse con contratación fija de carácter discontinuo.
- 272. Salud laboral. Formación en PRL y reducción de la siniestralidad**
273. En materia de formación en prevención de riesgos laborales todos los convenios estatales, y aquellos sectores en donde todavía no exista esa unidad de negociación, deberían conseguir contenidos formativos que, con carácter de mínimos, afectasen al menos a:
274. -Delegados de prevención (intentando equiparar su formación con el curso de 50 horas del nivel básico).
275. -Todos los oficios o especialidades.
276. Además, en aquellos convenios estatales donde ya estuviera consolidada esta formación, deberían regularse acciones de reciclaje sobre la misma (p.e. construcción).
277. En lo relacionado con la siniestralidad laboral, y su actual e imparable ascenso, obliga a reivindicar nuevas figuras preventivas que ayuden a frenar y descender estos índices.
278. Figuras como el delegado de prevención sectorial, o para obra determinada, deberían implantarse en aquellos sectores donde nuestra representación sindical se presenta especialmente dificultosa.

279. Control horario y registro de jornada

280. El RD el RD- Ley 8/2019 de Medidas urgentes de Protección social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la jornada de trabajo, regula la obligación, con carácter inmediato, de establecer un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.
281. Este decreto modifica el artículo 34 del estatuto de los trabajadores incluyendo la obligación de registrar diariamente el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador. La forma de organizar y documentar este registro de jornada se remite a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa, y en su defecto a la decisión del empresario previa consulta con la Representación de los trabajadores (si la hubiera).
282. Si bien valoramos el esfuerzo, en materia laboral, realizado por el gobierno, nos sigue pareciendo claramente insuficiente. Por lo que seguiremos reivindicando nuestras propuestas y la urgente derogación de la reforma laboral.
283. Desde su entrada en vigor se han presentado muchas dudas relativas a la regulación y a los criterios de aplicación. Por lo que debemos aclarar que el registro horario se aplica a todos los trabajadores, a todos los sectores de actividad, a todos los modos de organización del trabajo y a todas las empresas.
284. En el caso de las ETTs, la usuaria será la obligada al cumplimiento del registro -al tener las facultades de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores mientras estén puestos a su disposición- y ambas deben establecer procedimientos de aportación de los registros.
285. En la subcontratación, la empresa contratista o subcontratista es la responsable del cumplimiento de la obligación.
286. También resulta de aplicación en las relaciones laborales de carácter especial en las que, únicamente, habrá que atender las reglas de supletoriedad que en su caso se hayan previsto.
287. Sólo el personal de alta dirección queda fuera de su aplicación. Es decir, mandos intermedios, cargos de confianza o con especiales responsabilidades también están afectados por la obligación de registrar su jornada diaria.
288. Trabajadores con relaciones o prestaciones de trabajo excluidas del ET (por ej. autónomos, socios trabajadores de cooperativas) no están afectados como tales por la nueva obligación. Sí deberán cumplir con la misma si reúnen la condición de empleador respecto de los trabajadores que tengan contratados por cuenta ajena.
289. La ley no establece una modalidad predeterminada o preferente. En principio, cualquier medio es válido siempre que sea objetivo, fiable y accesible.
290. En todo caso, se deben respetar los derechos de los trabajadores a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión.
291. La obligación de conservación de los registros diarios (durante 4 años) puede cumplirse mediante cualquier medio siempre que esté garantizada su preservación, fiabilidad, veracidad e invariabilidad a posteriori de su contenido.

292. Aunque la ley no obliga a la entrega de copia del registro, el convenio colectivo o pacto sí debiera establecerlo.
293. Es fundamental el seguimiento, vigilancia y control por parte de los representantes de los trabajadores.
294. Cualquier incumplimiento debe ser denunciado ante la ITSS.

295. IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES. IGUALDAD EN LA SOCIEDAD

296. A pesar de los avances logrados en materia de igualdad, desde el sindicato hemos de ser capaces de hacer extensiva esa igualdad a todos los colectivos en riesgo de exclusión. Así hemos de introducir en la negociación colectiva cláusulas para el respeto y la equiparación de los derechos sociales y laborales, dirigidas a visibilizar la realidad social y laboral de las personas LGTBI, contemplando la diversidad familiar.

297. Igualdad de oportunidades

298. La negociación colectiva es una herramienta fundamental para el cambio social y laboral y en momentos como los actuales, es un instrumento decisivo para erradicar las desigualdades.
299. Esta Federación propone introducir en los convenios a través de la negociación colectiva, las siguientes materias:
300. Establecer en los convenios sectoriales criterios objetivos, neutros y transparentes que aseguren la ausencia de discriminación por razón de sexo, así como medidas que prioricen la contratación de personas del sexo menos representado.
301. -Potenciar el seguimiento de las políticas de selección, contratación y promoción para garantizar la ausencia de sesgos de género en su aplicación.
302. -Impulsar la realización de valoraciones de puestos de trabajo en los convenios encaminadas a obtener una clasificación de puestos con igual valor.
303. -Impulsar la inclusión en los convenios colectivos de medidas que aseguren la igualdad de trato y de oportunidades y aprovechar la negociación para conservar e incorporar la igualdad en los centros de trabajo.
304. -Garantizar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, mediante el control y vigilancia por parte de las secciones sindicales y representantes de las personas trabajadoras.
305. -Introducir en el contenido de todos los convenios cláusulas de prevención y eliminación del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso laboral como falta muy grave.
306. -Negociar protocolos en materia de prevención del acoso que contemplen procedimientos ágiles y la protección de las víctimas o cualesquiera otras personas que participe en el procedimiento frente a las posibles represalias.
307. -Negociar protocolos en materia de violencia de género que garanticen medidas efectivas para la protección de las trabajadoras que sufran esta forma de violencia.

308. -Crear en los convenios colectivos en aquellas empresas que no están obligadas por ley a tener un plan de igualdad, una comisión de igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, para garantizar el cumplimiento de las medidas de igualdad o, en su defecto, atribuir esta competencia a las comisiones paritarias de cualquier ámbito.
309. -Promover que los convenios sectoriales estatales marquen los mínimos exigibles en materia de igualdad y la imposibilidad de descuelgue en estas materias de los convenios sectoriales autonómicos y de ámbito inferior.
310. -Velar para que las modificaciones individuales de las condiciones de trabajo no eliminen medidas que garantizan la igualdad de trabajadores y trabajadoras.
311. -Mejorar a través de la negociación colectiva los derechos relativos a la conciliación familiar y personal, entre otros:
312. --Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor hasta los 6 meses
313. --Ampliar el permiso del cuidado del lactante para ambos progenitores hasta los 12 meses.
314. --Asegurar la percepción de complementos y bonificaciones en relación con los permisos por nacimiento y cuidado del menor y los permisos de lactancia.
315. --Equiparación de la duración y reserva del puesto de trabajo, en las excedencias por cuidado de familiar y por guarda legal.
316. --Posibilitar que la reducción de jornada por razón de guarda legal pueda disfrutarse en jornada diaria o de forma acumulable.
317. --Proteger, de cualquier discriminación o despido, a quienes disfrutan de los derechos relacionados con la conciliación, incluyendo los permisos retribuidos relacionados con la conciliación familiar, llegando a tener como objetivo un modelo social sostenible a través de la conciliación corresponsable.
318. --Equiparar las parejas de hecho a los matrimonios.
319. --Promover la figura del Agente Sindical de Igualdad para la no discriminación entre nuestras delegadas y delegados y el colectivo de miembros de comité de empresas.
320. --Actuar contra las prolongaciones ilegales de jornada existentes, que además de ir contra la conciliación, supone un fraude a la Seguridad Social y Hacienda y van en contra de la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar.
321. --Equiparar la cotización en las reducciones de jornada por cuidado de hijos, de menor acogido o de otros familiares, a la de cuidado de menores con cáncer y otras enfermedades graves, exigiendo como periodo efectivo de cotización ocupada todo el tiempo que dure la reducción, a efectos del reconocimiento de todas las prestaciones de la Seguridad Social (SS) incluida la IT, el riesgo por embarazo y el riesgo por lactancia natural.
322. --Establecer una hora de reducción de jornada en el permiso de lactancia, que podrá ser disfrutado al principio, durante o al final de la jornada y ampliando el derecho proporcionalmente, en caso de parto múltiple.
323. --Establecer bolsas de horas que permitan ausentarse del puesto de trabajo en caso de contingencias familiares graves, visitas médicas, reuniones escolares, servicios de

asistencia social para mayores o cualquier otra que requiera una atención familiar inmediata.

- 324. --Exigir que la concreción del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores y otros familiares sea diaria, semanal, mensual o anual en los términos que decidan quienes se acojan al derecho.
- 325. --Asegurar el cumplimiento del derecho a la adaptación y distribución de la jornada laboral sin reducción establecido en la ley, para conciliar la vida laboral, familiar y personal, arbitrando procedimientos que permitan que su uso y disfrute deba ser coordinado por la RLT y la empresa.
- 326. --Negociar la eliminación de los permisos por nacimiento existentes en los convenios por un permiso genérico para ambos progenitores por horas para asistir al menor, como ejemplo podría ser para adaptación escolar.
- 327. --Incentivar el acceso de mujeres jóvenes a puestos con poca presencia femenina.
- 328. --Promover la empleabilidad de mujeres en riesgo de exclusión, es decir de colectivos vulnerables: familias monoparentales, discapacitadas, víctimas de violencia de género, o de acoso sexual o por razón de sexo y mayores de 45 años.
- 329. --Las medidas de conciliación que exijan reducción de jornada tienen que ser sustituidas por un nuevo contrato.

330. PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (Incluir el RD) RD 06/2018

- 331. Con el fin de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad, se modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a los planes de igualdad en las empresas.
- 332. El art. 45.2 LO 3/2007 establece la obligatoriedad para que las empresas elaboren y apliquen un plan de igualdad y la Disposición Transitoria Segunda establece el periodo transitorio:
- 333. -Empresas de más de 50 trabajadores: 3 años
- 334. -Empresas de entre 100 y 150 trabajadores: 2 años
- 335. -Empresas de entre 150 y 250 trabajadores: 1 año
- 336. Hasta ahora solo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores
- 337. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir anualmente información sobre «los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales» (nueva redacción del art. 64.3 ET).
- 338. En dichos planes se recogerán un conjunto de medidas evaluables (art. 46.2 LO 3/2007), entre ellas, la clasificación profesional, cuya definición debe basarse en «en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones» (nueva redacción del art. 22.3 ET).
- 339. Con la nueva redacción del art. 28 ET se introduce, en nuestro ordenamiento, el concepto de «trabajo de igual valor», es decir, «cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su

desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes».

340. También se modifica el ET para evitar la discriminación en los casos de nulidad del contrato (arts. 9.3 y 12.4.d ET).

341. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

342. Se modifica el art. 34.8 ET, que regula la jornada de trabajo, estableciendo que será en negociación colectiva donde se establecerán los términos para el ejercicio del derecho a adaptar la jornada a las necesidades familiares, incluyendo también el trabajo a distancia. En el caso que no haya negociación colectiva, se estará a lo acordado entre la empresa y la persona trabajadora.

343. Período de Prueba

344. Al art. 14.2 ET se le añade un nuevo párrafo incluyendo el caso de nulidad de la resolución del contrato en periodo de prueba cuando esta se produzca en relación al embarazo de la trabajadora. También se añade como supuesto de suspensión del cómputo del periodo de prueba, la violencia de género (art. 14.3 ET).

345. CONTRATOS EN FORMACIÓN

346. En materia de contratos formativos (art. 11.1.b ET) y de contratos para la formación y el aprendizaje (art. 11.2.b ET) se añade el supuesto de violencia de género como supuesto de interrupción para el cómputo del mismo.

347. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

348. La Ley Orgánica de Protección de Datos, abre la necesidad de ir introduciendo en el articulado de nuestros convenios, referencias explícitas a la misma en pro de la protección del trabajador.
349. Desde UGT FICA se ha hecho llegar una serie de cláusulas tipo en derechos digitales para que ser analizadas y viendo la manera de ir las introduciendo en las plataformas de negociación.
350. Así mismo en lo relativo a los derechos digitales, hemos de articular en los convenios colectivos cláusulas que protejan la posible vulneración de los derechos de las personas trabajadoras, como, en materias como:
351. -El derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.
352. -El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral
353. -El derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.
354. -El derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.
355. Desde UGT FICA, creemos también que hay que empezar a hablar del concepto de personalidad electrónica. Así como ser concededores del marco regulatorio de la

misma. El avance de la digitalización y robotización es imparable y un hecho constatado en el mercado de trabajo.

356. Hemos de ser concededores del concepto de personalidad electrónica, creado por el Parlamento europeo, expresión que se usó para describir el status legal potencial de robots autónomos de vanguardia, a fin de que se les atribuyan «derechos y obligaciones específicos, incluyendo la de reparar cualquier daño que puedan causar, y aplicando personalidad electrónica a casos donde los robots tomen decisiones autónomas o que de manera independiente interactúen con terceros.»

357. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. CÓMO MANTENER Y CREAR EMPLEO DE CALIDAD

358. El uso inadecuado de la subcontratación, la proliferación de empresas multiservicios, sumado a la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, hace imprescindible el control, la vigilancia y la lucha contra la precariedad y la desregulación que intentan instaurar en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.

359. Para ello, debemos hablar de la regulación de:

- 360. -Subcontratación
- 361. -Empresas multiservicios
- 362. -Centros especiales empleo
- 363. -Cooperativas trabajo asociado
- 364. -Plataformas digitales

365. SUBCONTRATACIÓN

366. En materia de subcontratación en el IV AENC las partes se instan a la modificación del artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, para garantizar las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva. En este sentido los procesos de descentralización no deben incentivar una competencia desleal entre empresas ni un deterioro de las condiciones de trabajo.

367. De la misma manera que hacía referencia anteriormente al art. 84.2 mientras esa reforma legislativa se hace efectiva, a través del articulado de los convenios colectivos podemos regular la subcontratación para:

- 368. -Defender el marco sectorial.
- 369. -Ampliar o concretar el ámbito funcional, tendiendo a cubrir el máximo de actividades existentes.
- 370. -Regular la externalización y la subcontratación y fijar qué actividades se pueden externalizar y cuáles no.
- 371. -Introducir cláusulas de aplicación del convenio sectorial a los trabajadores/as externalizados o subcontratados.

372. EMPRESAS MULTISERVICIOS

373. Ante la proliferación de las Empresas Multiservicios y que éstas negocien sus propios convenios, dada la prioridad aplicativa del convenio de empresa, hemos de estar especialmente vigilantes ante la invasión de los ámbitos funcionales de nuestros convenios sectoriales. Ya que devalúan y empeoran las condiciones económicas y laborales. Hemos de actuar a través de la denuncia de estos convenios de empresa por falta de representatividad y/o legitimación.
374. Se hace imprescindible pues:
375. -En los convenios sectoriales articular cláusulas que garanticen que los trabajadores que vayan a prestar servicios en una empresa cliente tengan las mismas condiciones salariales y laborales que ésta, o como mínimo, las que figuren en el convenio sectorial de la actividad que sea contratada.
376. -Vigilar el correcto cumplimiento de las normas vigentes en materia de sucesión de empresas y de las reglas fijadas sobre el convenio que resulta de aplicación a los trabajadores/as afectados por la sucesión, prestando especial atención a los supuestos en los que intervienen las empresas multiservicios.

377. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

378. Fijar sistemas para detectar infracciones en cooperativas de trabajo asociado o en otros supuestos de cesión de trabajadores/as, (sólo las empresas de trabajo temporal pueden ceder trabajadores temporalmente).
379. En el caso de las Cooperativas de trabajo asociado, la única solución posible es que las trabajadoras y los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado pasan a formar parte de la empresa principal, su trabajo constituye parte de la actividad principal de la empresa con la aplicación del Convenio Colectivo Sectorial correspondiente.

380. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

381. Hay que incidir en la regulación de las condiciones laborales de los Centros Especiales de Empleo. Donde “abusan” sistemáticamente de trabajadores discapacitados, aplicándoles convenios muy por debajo de lo que en muchos casos les corresponderían por la actividad que realizan.

382. PLATAFORMAS DIGITALES

383. En el caso de Plataformas Digitales como Glovo o Deliveroo, donde es patente la precariedad de los trabajadores donde la gran mayoría está por debajo del SMI y desarrollan su actividad diaria en condiciones desreguladas y sin poder garantizar, en muchos casos, ni su propia seguridad laboral.

384. DERECHOS SINDICALES Y DE PARTICIPACIÓN

385. Desde la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a pesar de las sucesivas Reformas Laborales, casi siempre en la línea de recortar derechos, no se han producido modificaciones significativas en materia de derechos sindicales para un mayor y mejor desarrollo de la acción sindical, sino todo lo contrario.

386. A lo largo de los anteriores capítulos hemos insistido en la necesidad de control, participación sindical, etc. en diversas materias, sin embargo ello no será posible, al igual que la consecución de buena parte de los objetivos propuestos, sin un desarrollo del capítulo sobre Derechos Sindicales y Participación Sindical.

387. Ampliación de los Derechos Sindicales

388. Sería conveniente avanzar en la consecución de los siguientes aspectos:

389. -Acumulación anual de las horas sindicales, incluidas las de los delegados y delegadas sindicales, que serán administradas "sindicalmente".

390. -Reducción del número de trabajadores y trabajadoras, adecuándolo al sector, para nombrar Delegado o Delegada Sindical de centro, además de los que pudieran corresponder a nivel estatal.

391. -Establecimiento de la figura del Delegado o Delegada Sectorial liberado, a pactar en convenios de este ámbito.

392. -Establecimiento de fórmulas de mejores condiciones para los afiliados y afiliadas, tales como la disposición de crédito horario para asistir a los actos organizados por sus Sindicatos.

393. Participación Sindical

394. Previo al establecimiento de fórmulas más avanzadas de participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones de aspectos que les, incluida la participación en los órganos de gestión en los que se adoptan tales decisiones, es necesario profundizar en el ejercicio de los derechos ya reconocidos por Ley, en materia de información, difundiendo primero y exigiendo su cumplimiento después.

395. Además, la democratización de las relaciones laborales hace necesaria la inclusión en las plataformas de negociación colectiva, junto con materias que deben ser incluidas en los derechos de información, consulta y negociación, con el compromiso de facilitar información previa y veraz al inicio del procedimiento en otra serie de elementos que fortalezcan la presencia sindical en las empresas y su capacidad de influencia y negociación. En este sentido, cabe plantear:

396. -Ante los cambios societarios (fusiones, concentraciones), instrumentos de intervención sindical, prestando especial atención a la figura de los grupos de empresa.

397. -Atención a los cambios profesionales; desarrollo de actividades técnicas, creciente responsabilización a los trabajadores y trabajadoras del resultado final de su actividad, y el desarrollo de niveles intermedios que modifican y amplían el concepto tradicional del personal de técnicos, profesionales y cuadros. Estas realidades deben encontrar una plasmación adecuada en los convenios y asegurar una aplicación más universal de éstos conciliando el carácter colectivo con los ámbitos funcionales y personales.

398. AGRUPACION DE TECNICOS, CUADROS Y PROFESIONALES

399. Sindicato para todos

400. Hacer un sindicato para todos implica ofrecer respuestas a los trabajadores/as en el ámbito de la reivindicación Político-Sindical, asumiendo la defensa de sus intereses ante las Administraciones. Desde la Acción Sindical, promoviendo su participación y trasladando a la negociación colectiva sus reivindicaciones específicas. Y desde el ámbito organizativo fomentando la afiliación, la participación en la vida sindical y el acceso a puestos de responsabilidad de integrantes de diferentes colectivos de trabajadores/as. Una tarea para el conjunto de la Organización en las materias y ámbitos que les son propios, a fin de cumplir el objetivo Sindical de defender con eficacia los intereses de los trabajadores/as, ampliar la implantación del Sindicato y conseguir una sociedad mejor.

401. Técnicos profesionales y directivos

402. La incorporación de los Técnicos Cuadros y Profesionales al sindicalismo de clase se ha afrontado, en ocasiones, de forma lenta e insuficiente. Los Técnicos y Profesionales no han sido, hasta ahora, un colectivo relevante para la Acción Sindical. En primer lugar porque se trataba de grupos numéricamente reducidos. En segundo lugar porque en gran medida se trata de un grupo con características laborales específicas, muy distinto de la mayoría de los asalariados encuadrados en los sindicatos de clase.
403. De ello ha resultado que estos colectivos han ido creando sindicatos de corte corporativo o profesional que están ocupando espacios Sindicales en el día a día. De otro lado, los Técnicos Cuadros y Profesionales cada vez son más asalariados. La mayor laboralización de los Técnicos Profesionales y de los Directivos, medios, y la obvia obligación y necesidad de los sindicatos de atender a este creciente colectivo de trabajadores, debe impulsar cambios, tanto de cultura como de organización y de Acción Sindical, para incorporar a los Técnicos Profesionales y Directivos al proyecto Sindical de UGT.
404. Abundando en la creciente importancia de estos colectivos laborales incide el incremento de actividades que requieren conocimientos especializados, acreditados mediante títulos académicos. Y, de otra parte que la formación, junto con la investigación, se han convertido en cuestiones decisivas en las sociedades modernas desarrolladas. El mundo de la empresa ha sacado de todo ello el correlato de que la competitividad, basada en la aplicación de esos conocimientos, es uno de los puntos centrales sobre su viabilidad o no viabilidad en el futuro. La incidencia de estos colectivos con formación especializada en el mundo del trabajo puede representar, según las estadísticas de la UE, en torno a un 39% de población activa.
405. Ello hace que estos colectivos tengan, en estos momentos, un perfil menos elitista y por lo tanto sean más proclives a una atención sindical; además la dinámica empresarial y la globalización, han hecho que el aumento de la precariedad y la inestabilidad en el empleo, así como la presión sobre ellos para aceptar condiciones de trabajo y relaciones muy desfavorables con sus empleadores, les haga demandar apoyo sindical y además, de organizaciones sindicales fuertes; que tengan capacidad de negociar en los máximos niveles y ámbitos.
406. Sin embargo hay aspectos en los cuales no hay aproximación, entre los criterios básicos de los sindicatos de clase y los específicos de estos grupos de Técnicos Profesionales y Directivos, por ejemplo el referido a la carrera profesional y a determinados aspectos relacionados con las retribuciones. Todo ello abunda en la necesidad estratégica de estos colectivos.
407. Por lo que debemos trabajar en dos direcciones: por un lado hacia el interior de nuestra Organización (Concienciación de nuestras estructuras), y por otro lado hacia la

realidad exterior, teniendo en cuenta que un gran número de estos profesionales, son fundamentalmente profesionales titulados.

408. Incorporar a los técnicos cuadros y profesionales en la acción sindical y la negociación colectiva

- 409. La aproximación hacia los colectivos de Técnicos Profesionales y Directivos, se debe impulsar desde la dirección de la Federación, pero resultaría insuficiente si desde los Sectores, las Secciones Sindicales y los Territorios no lo llevaran a cabo en su práctica diaria.
- 410. -Analizar por parte de la Federación, los Sectores y las Secciones Sindicales correspondientes, la incorporación a su representación sindical y a sus reivindicaciones colectivas en el marco de la negociación y del convenio, a estos trabajadores/as y sus demandas, ampliando progresivamente su participación y visualización en el seno de UGT FICA.
- 411. -Incluir en la Negociación Colectiva en común con el resto de los trabajadores, cualquier propuesta-reivindicación que por las características del colectivo les afecte.

412. Hacer más Sindicato, para mejorar la relación de fuerzas

- 413. Es necesario construir un Sindicato más fuerte, para mejorar la relación de fuerzas, lo que significa crecer en afiliados, organizarlos y obtener más delegados.
- 414. Y es que para incrementar sustancialmente el número de afiliados y representantes es clave la política sindical que realizamos. Fundamentalmente la negociación colectiva, que debe cubrir las expectativas de todos/as los trabajadores/as y también a los Técnicos Profesionales y directivos.
- 415. Para realizar una acertada política sindical, es necesario ofrecer a los Técnicos profesionales y directivos, alternativas a sus problemáticas, ayudándoles a alcanzar sus objetivos y propiciando su incorporación al Sindicato para defender sus derechos a través de las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATC).

416. UNA POLÍTICA INDUSTRIAL PARA EL SIGLO XXI

- 417. Desde hace años, se viene situando en el centro del debate la necesidad de producir un verdadero cambio de modelo económico en nuestro país, en favor de la industria, un modelo que a través de una política industrial para el progreso sentara las bases de la transformación social y económica que ya empezaba a abrirse camino. La 'transformación industrial' toma suelo en nuestro país, a través de la combinación de muchos elementos distintos y de formas muy diferentes, pero tiene un elemento que es común a todo y a todos los países donde se está dando y es el conocimiento ligado al factor humano.
- 418. Precisamente es este elemento vertebrador el que está produciendo el cambio en los procesos de producción y el que reúne mayor potencial de transformación. La tecnología no genera valor por sí sola, el cambio en los procesos de producción lo está marcando el capital humano, especialmente a través de la formación y cualificación y las dinámicas de adquisición y consolidación de conocimientos.
- 419. La política industrial debe jugar un papel activo e impulsor para la industria no solo en nuestro país sino en Europa también, integrándose en las diferentes políticas de la Unión Europea, como por ejemplo en las políticas comerciales, las medioambientales,

las relativas a la investigación y la innovación y las de empleo, entre otras.... Hemos pasado de crear un mercado único para toda Europa a necesitar una política industrial integrada para toda Europa, que se pueda trazar transversalmente pero que también adquiera un carácter y una dimensión sectorial que le permita ser fuerte y competir en un mercado global. Los retos de la industria son globales y requieren de una respuesta potente y coordinada que sea capaz de hacer frente desde la órbita europea a la evolución y los cambios estructurales que se producen en el plano internacional.

420. Los países más desarrollados de la Unión Europea, así como los países más industrializados, han apostado por el desarrollo industrial como base fundamental para su crecimiento porque la industria ha demostrado ser el sector económico más adecuado, en cuanto que supone una garantía de crecimiento económico equilibrado, generación de empleo estable y con derechos, internacionalización, innovación y cualificación de los recursos humanos.
421. El cambio de modelo económico que venimos reivindicando desde UGT FICA, pasa, entre otras cuestiones, por llevar a cabo una reindustrialización capaz de establecer unas bases sólidas donde apoyar los patrones de recuperación y crecimiento y de generar empleos de calidad y con valor añadido que aporten un mayor bienestar social y sitúen a nuestra industria en el lugar que siempre le ha correspondido, premisa que pasa porque el conjunto del Estado no se limite sólo a corregir las deficiencias del mercado, sino que actúe, como agente dinamizador de la industria, y para ello es imprescindible una política industrial, cuyo objetivo sea alcanzar un aumento del peso de la industria en la composición del PIB, aumentar la densidad industrial, generar un mayor volumen de puestos de trabajo estables y de calidad y converger con la industria europea de forma que seamos competitivo, para lo que es imprescindible disponer de las políticas adecuadas, que habrán de ir acompañadas de los mecanismos necesarios para su evaluación y control.
422. Asimismo, hay que tener en cuenta que en torno al sector industrial se han desarrollado unos servicios vinculados a él –lo que se ha dado en llamar “servindustria”– sin cuya existencia la actividad manufacturera no sería posible, por lo que ambas actividades –manufacturera y sus servicios– han de abordarse de forma conjunta.
423. El peso de la actividad industrial en el conjunto de la economía española ha tenido una evolución negativa en los últimos años como consecuencia de la crisis.
424. El peso de la industria permanece en un proceso de contracción drástico, que le ha hecho perder desde el 34% del PIB en los años 70 al 16,1 % actual (según el avance de la Contabilidad Nacional de España) y sin embargo la industria abarca un 12,8% del empleo total de la economía española, el 50% del empleo cualificado, el 45% de la inversión en I+D+i y exporta más del 53% de su actividad.
425. El Sector Industrial constituye uno de los pilares de cohesión económica y social de Europa, y la base sólida para la recuperación de la economía europea y española. Su naturaleza estratégica lo convierte en núcleo de generación de empleos de calidad, estables, con valor añadido y con derechos y presenta un gran potencial para adaptarse a las transformaciones sociales y económicas de forma evolutiva a través de cambios y revoluciones industriales.
426. Desde el punto de vista de la iniciativa pública, el impulso a la industria, no ha conseguido los efectos esperados en los últimos años en nuestro país y además ha sido poco ambiciosa en materia de política industrial.

427. Este hecho ha provocado que el reto de alcanzar el 20% del peso de la industria en el conjunto del PIB para el año 2020, sea condición necesaria para poder formar parte de una economía que es europea y que requiere que se marque como una prioridad en la agenda política y nos volvamos a situar en el camino del progreso social y el empleo de calidad al que nos dirigíamos.
428. Además y mientras el peso de la industria no gane protagonismo dentro del conjunto de nuestra economía, tendremos que hacer frente a las consecuencias de la desindustrialización y tercerización de la economía y trabajar para revertir esta situación de forma que la industria se constituya como un eje prioritario de nuestra política económica.
429. La necesidad de un enfoque integrador de la Política Industrial Europea que conjugue actuaciones transversales con políticas específicas de carácter sectorial nos parece absolutamente necesario para fortalecer la industria europea y española.
430. Por tanto, recuperar el concepto de Industria en nuestro contexto político es necesario pero no suficiente para que exista una verdadera Política Industrial integrada, con repercusiones claras en la modernización de nuestro aparato productivo, que coloque a la industria española en una posición de ventaja.

431. CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA INDUSTRIA

432. FACTORES DE DESARROLLO DE NUESTRA INDUSTRIA

433. Competitividad de la pequeña y mediana empresa (PYMES)

434. La empresa industrial española es de media más pequeña que la europea, lo que dificulta el aprovechamiento de economías de escala, el acceso al crédito, la inversión en I+D+i y la entrada en mercados internacionales y además, tiene mermada su capacidad negociadora frente a proveedores y clientes. Por ello es necesario:
435. -Trabajar en la conformación de fórmulas para aumentar el tamaño de nuestras pymes industriales.
436. -Apostar por el modelo clúster o por el modelo hubs en función de la sectorialidad o transversalidad como mecanismo de cooperación entre empresas para fortalecer el tejido industrial y facilitar la innovación tecnológica, la internacionalización y la competitividad.
437. -Revisar las ayudas, ventajas, limitaciones, trámites y normativas públicas en las que se discrimine positiva o negativamente a las empresas según su tamaño
438. -Trabajar por articular un modelo de formación sectorial enfocada a trabajadores y trabajadoras, a través del que se posibilite el acceso a una formación y cualificación desde dentro del ámbito laboral, que se desarrolle a través de la actuación conjunta de pymes y grandes.
439. -Fomentar la cooperación entre pequeñas y medianas empresas, para su posible internacionalización y de esta forma facilitar su apertura a nuevos mercados. Mejorar la financiación a través de productos financieros específicos para este tipo de empresas, creando instituciones u organismos que faciliten la obtención de crédito para que puedan desarrollar su actividad y crecer de una manera sólida.

440. -Crear la figura del emprendedor industrial y abrir una línea específica dentro de las ayudas al emprendimiento para esta nueva figura del emprendedor industrial en atención a que las particularidades del emprendimiento industrial (como una mayor carga innovadora, un mayor uso tecnológico y de maquinaria,) son muy distintas al del resto de emprendimiento en otros sectores.
441. -Revisar el marco normativo de la empresa para remover los obstáculos que desincentivan el incremento de tamaño.
442. -Trabajar para evitar que la pérdida de competitividad derivada del tamaño de la empresa se convierta en limitación a la hora de acometer un proyecto de inversión o expansión, por su menor capacidad financiera y el mayor riesgo relativo que asume. Esto es especialmente relevante en las áreas de internacionalización e I+D+i. Siendo fundamental, contar con masa crítica suficiente para acceder a mercados exteriores e internacionalizarse, u optimizar costes aprovechando las economías de escala.
443. -Para las Pymes se hace necesario establecer alianzas, concentraciones, fusiones y otras fórmulas de colaboración entre empresas. Una medida en este sentido podría ser el establecimiento de estímulos fiscales y laborales a las empresas que simultáneamente crezcan y generen empleo.

444. Inversión en Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) y desarrollo tecnológico digital

445. Nos encontramos, en las primeras etapas de una época de grandes cambios que vienen de la mano de la I+D+i, del conocimiento y de la aplicación tecnológica y el desarrollo tecnológico digital, esto supone estar atravesando uno de los mayores retos para el empleo y la transformación de nuestra industria.
446. En este sentido, es fundamental contar con la capacidad de establecer una planificación a largo plazo en el ámbito de la I+D+i industrial, orientada conseguir la transición a un modelo económico basado en la sociedad del conocimiento, que apueste con fuerza por un modelo cuya potencia resida en el valor añadido, en la investigación y en el desarrollo tecnológico.
447. Si comparamos la inversión en I+D de España con el resto de países de la UE28, se puede comprobar, con los últimos datos disponibles (2019), como España no consigue recuperar los niveles de inversión en I+D+i previos a la crisis económica. Y como sin embargo, países como Alemania crecen a ritmos del 31 %; Reino Unido al 16 % y Francia al 10 % en I+D+i. Es destacable que los malos datos de nuestro país en cuanto a I+D+i coinciden con un despegue sin precedentes de los países asiáticos en I+D+i que entre 2009 y 2015 aumentaron su inversión en I+D+i en un 99%.
448. La financiación de nuestro sistema de I+D+i español, representó en 2017 el 43% del sector público y el 49% del sector privado. Esta situación trasladada a Europa, supone que nos encontramos por debajo del 55% en la que se sitúa la media europea en cuanto a financiación privada.
449. Para conseguirlo, es necesario apostar por:
450. -Incrementar la inversión pública (unificando las diferentes ayudas estatales autonómicas y locales, ampliado las posibles convocatorias) y privada en I+D+i y realizar una planificación sostenida en el tiempo en la que se mantenga los niveles de inversión a largo plazo.

451. -Creación de una red nacional de transferencia tecnológica
452. -Apostar por el desarrollo de la I+D+i transversal y sectorialmente, resultando fundamental para el desarrollo y el futuro de los sectores.
453. -Fomentar las actividades industriales de contenido tecnológico alto y medio
454. -Modernizar las empresas de actividades contenido tecnológico bajo
455. -Conseguir un sistema español de investigación fuerte y coherente, mejorando la coordinación entre todas las administraciones públicas para que sea más eficaz.
456. -Apostar, a largo plazo por la investigación y la Agencia Estatal de Investigación, creada en el 2015 y que hasta el 2017 no tuvo sus estatutos de funcionamiento, dotándola de los recursos en línea con su objetivo de principal gestor de los fondos públicos para la investigación civil. Siendo importante que disponga de un marco estable de financiación- plurianual- para poder proporcionar soporte a la ciencia de forma estable
457. -Impulsar el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) atendiendo para ello a las previsiones de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y al mejor aprovechamiento de sus recursos.
458. -Prestar especial atención a la eficiencia de las inversiones y a la calidad de los proyectos financiados a través de los instrumentos y programas del Plan Nacional de I+D+i, como es el Sistema Integral de Seguimiento y Evaluación.
459. -Reconocer y hacer reconocibles las mejoras en la innovación que introducen las personas trabajadoras en todos nuestros sectores. Es necesario visualizar esta modificación de procesos y productos para introducir principios de I+D+i en la realidad cotidiana de la economía de nuestros sectores.
460. -Asegurar para los próximos años y en el marco de la planificación de la inversión pública sostenida en infraestructuras, las inversiones digitales, como por ejemplo el desarrollo de las Smart Grids o redes de distribución inteligentes.
461. -Incentivar la realización de proyectos de I+D en el ámbito rural y trabajar en la reducción de la brecha digital
462. -Mejorar los mecanismos que permiten realizar las transferencias del conocimiento de nuestro ecosistema de innovación e investigación que generan conocimiento y valor añadido, hacia la industria y el tejido industrial.
463. -Potenciar el número de empresas innovadoras tecnológicas y trabajar en la baja orientación de las pymes a la tecnología.
464. -Trabajar desde el ámbito europeo políticas industriales basadas en la I+D+i y en los procesos de reindustrialización.
465. -La apuesta decidida por la I+D+i como instrumento fundamental de competitividad, de forma que se reduzca el desfase que existe en nuestro país en esta materia. Las políticas de las Administraciones Públicas son decisivas para permitir hacer frente a este mal endémico.
466. -Se debe potenciar, a través del impulso de las Plataformas Tecnológicas Sectoriales, la colaboración pública-privada y la actividad innovadora de las empresas en los ámbitos de digitalización y áreas de innovación y desarrollo tecnológico de especial relevancia

en el futuro: materiales avanzados, nanotecnología, bioeconomía, diseño de reacciones y procesos (catálisis), eficiencia energética (incluyendo el almacenamiento), materias primas, economía circular, CO2 como materia prima, etc., que permitan poner en valor todo el potencial de la investigación desarrollada en nuestro país, favoreciendo la transferencia tecnológica.

- 467. -En este sentido, las acciones de la Administración deberían analizar la creación de un programa específico de incentivos para la implantación en España de Centros de Excelencia de Referencia Internacional, así como para la atracción de Centros de Investigación de empresas, especialmente en aquellos ámbitos o líneas de investigación de gran relevancia. Adicionalmente, se deben establecer mecanismos de apoyo para coordinar los distintos instrumentos de incentivos a la I+D+i existentes a nivel nacional, regional y local y mostrar así un ecosistema favorable.
- 468. -Mejora de los sistemas de formación, más concretamente la cualificación profesional mediante políticas que eleven la capacitación profesional de los trabajadores/as.
- 469. -Integrar durante todo el ciclo de vida laboral, sistemas que faciliten el acceso a la formación continua de los trabajadores/as.

470. Marco normativo de la industria

- 471. -Trabajar en una nueva Ley de Industria, que comprenda un marco regulatorio más claro, más estable y comprensible y que cuente con la capacidad de abordar la intensa transformación tecnológica e industrial que ha vivido nuestra industria desde 1992 y con la capacidad futura de afrontar los retos que surjan en el nuevo contexto digital. Dotándonos del marco legal adecuado a través del que acoplar nuestro marco normativo al contexto europeo e internacional y aprovechar mejor, las vías de desarrollo industrial y de progreso social.
- 472. -Introducir en la legislación industrial, la obligatoriedad de acompañar a cada nueva norma sectorial, así como a cada normativa sobre transformación tecnológica industrial, una memoria de impacto en el empleo a corto, medio y largo plazo.

473. Política de inversión, internacionalización y comercio exterior

- 474. La industria ha ido experimentando un progresivo proceso de mundialización en constante pulso con la intensificación de la competencia de los mercados internacionales que ponen a prueba la competitividad y las capacidades y fortalezas de la industria de todos los países. Las políticas de inversión, internacionalización y comercio exterior son claves en este contexto.
- 475. El desarrollo de la industria y las oportunidades para el empleo dependen en gran medida del nivel de desarrollo industrial diferenciado que logremos alcanzar a través del valor añadido y del nivel tecnológico. Nuestra internacionalización pasa necesariamente por competir en valor añadido y no en costes y por movernos en parámetros de empleo industrial estable, cualificado y con proyección de futuro.

476. Libre comercio y derechos laborales.

- 477. En un contexto internacional en el que potencias como China y EE.UU alcanzan su ventaja competitiva a través de una sobreprotección de la industria, una rebaja en los estándares de calidad de sus productos y una preocupante devaluación de los derechos laborales a cambio de mayores cotas de productividad, cobran sentido las

políticas comerciales de la Unión Europea orientadas a proteger la industria y el empleo frente al comercio desleal.

478. Europa ha venido siendo el principal baluarte de un sistema de comercio internacional que siendo abierto se ha dotado de normas de obligado cumplimiento para garantizar unos estándares de protección responsables con la industria, con el empleo y con la sociedad en general.
479. Si bien la Unión Europea comenzó siendo una unión comercial con el paso del tiempo se ha convertido en una Unión con un fuerte calado social y cuyas políticas han producido como resultado importantes avances y cambios sociales a lo largo de los años. La última prueba de ello es la proclamación del pilar europeo de derechos sociales, a través del cual la Unión se reafirma en su compromiso de velar por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en toda Europa.
480. Desde UGT FICA, entendemos que los tratados de comercio acordados con terceros países, no deben servir de subterfugio para no aplicar el marco social, laboral, prevención o medioambiental de protección europeo o articular políticas económicas más laxas en torno a la política comercial, esquivando la regulación europea y suponiendo una rebaja de la protección en ámbitos que desde la UE se han venido regulando mucho más estrictamente, además de suponer un impacto sobre la calidad y cantidad del empleo en la UE
481. No es posible mantener más tiempo, la retórica de defender un modelo social europeo y de respeto con los derechos humanos, con las condiciones de trabajo y con la industria y al mismo tiempo caminar en dirección contraria a través de tratados internacionales de comercio e inversión como es el Acuerdo Transatlántico de Comercio e Inversiones, más conocido como TTIP , el Tratado Económico y Comercial entre la Unión Europea y Canadá- CETA y más recientemente el tratado comercial UE- Japón, conocido como JEFTA por sus siglas en inglés, que vienen a rebajar y desregular los estándares europeos en materia industrial, laboral, medioambiental y de salud alimentaria, en un momento en el que precisamente se está requiriendo a Europa justo todo lo contrario, en el sentido de que Europa, no solo debe aprovechar toda su maquinaria y su potencial para garantizar y proteger los derechos sociales, sino que además debe ser responsable y ejercer su influencia mundial sobre terceros países, para que más allá de nuestras fronteras se respeten también los derechos humanos, laborales y sociales.
482. Por todo lo cual resulta necesario intervenir directamente en la negociación de las enmiendas y modificaciones previas a la ratificación del Parlamento Europeo y posterior ratificación individual de cada estado miembro, a través de los grupos parlamentarios afines, con directrices claras:
483. -Defender una política comercial justa con los derechos humanos, con los derechos de los trabajadores, con la industria, con el medio ambiente y con la salud pública.
484. -Requerir una información accesible en materia de comercial y exigir una evaluación, con estudios objetivos realizados por entidades imparciales, de los impactos sociales, ambientales y laborales (no solo en cuanto a la cantidad de empleo sino también respecto de su calidad) que puedan derivarse de la aplicación de tratados comerciales con terceros países.
485. -Incentivar el diálogo con las instituciones comunitarias y el Gobierno, para garantizar que los estándares europeos sobre la industria europea se protejan y se cumplan y se establezcan las medidas necesarias para evitar que se produzca competencia desleal desde terceros países.

486. -Estudiar los mecanismos fiscales necesarios para proteger a la industria europea y evitar que las desiguales condiciones de la industria extracomunitaria produzcan daños irreversibles para nuestro modelo social europeo.

487. Financiación y potenciación del tejido industrial

488. La recapitalización del sistema financiero debería haber servido para normalizar los canales de crédito, mediante la generación de los mecanismos oportunos, facilitados por el Banco Central Europeo u organismos públicos como el ICO, en el caso de España; o mediante la creación de una banca pública, aprovechando la reestructuración del sistema financiero español. Sin olvidar, que es preciso concluir la adopción de medidas a nivel europeo sobre la reforma bancaria para reducir el nivel de fragmentación financiera de los mercados de la eurozona.
489. También merece la pena considerar si una banca pública puede dedicarse a la promoción de la inversión en sectores estratégicos, como ya existe en otros países. Porque el papel del sistema financiero y de la banca pública es fundamental para contribuir a facilitar la inversión productiva, garantizando de esta manera el acceso de la PYME y con ello el mantenimiento del empleo de este tipo de empresas y la oportunidad de potenciación del sector industrial en el país. Además, es necesario contar con los diferentes organismos estatales que pueden intervenir y apoyar a las empresas en la financiación de sus proyectos industriales y en sus procesos de internacionalización.
490. -Desde UGT FICA, abogamos por la necesidad de apoyar a la industria, a través de una banca pública y/o a través de fondos nacionales o europeos que permitan a nuestra industria financiarse de forma que sean competitivas con el resto de países internacionales.
491. -Establecer líneas de apoyo específicas para la pyme industrial y apostar por el desarrollo de instrumentos orientados a facilitar la financiación de las pymes industriales, teniendo en cuenta la estructura y necesidades orgánicas de una pyme industrial (como por ejemplo el mayor nivel tecnológico y de maquinaria necesarios).
492. -Canalizar y vehiculizar el volumen de financiación a través de la creación de clusters/hubs industriales como vía para y potenciar el crecimiento en dimensión empresarial, la internacionalización y el mejor acceso a los recursos tecnológicos y de I+D+i.
493. -Reclamar políticas de atracción de recursos para la industria y articular más eficazmente los instrumentos nacionales y comunitarios de apoyo a la inversión e innovación a la industria.
494. -Simplificación de los tramites y procesos administrativos para la apertura de nuevas instalaciones industriales

495. Fiscalidad

496. Para que el cambio de modelo económico pueda llevarse a cabo es necesario que le acompañe una reforma fiscal integral que tenga una mayor capacidad recaudatoria pero que esa recaudación se haga de manera más redistributiva y justa. Otro de los puntos fundamentales pasa por la necesidad de combatir el fraude fiscal a través de medios eficaces y suficientes y por último recuperar un modelo de economía productiva, a través del que se devuelva el valor al trabajo y se desactiven las

dinámicas puramente especulativas que destruyen riqueza y empleo, apostando por un modelo productivo de transición tecnológica justo, redistributivo y con un desarrollado estado de bienestar.

497. Esta Federación apuesta por evitar la dinámica del pasado de reducir la capacidad recaudatoria del Estado, rebajando la fiscalidad a las rentas de capital y aumentando los impuestos indirectos, en aras a evitar que en el futuro las clases medias y bajas paguen las consecuencias por esa disminución de ingresos fiscales, porque esa disminución de ingresos tienen su efecto inmediato en la reducción de la protección social, así como la incapacidad del Estado para poder hacer frente a las inversiones públicas, que en buena medida contribuirían a dinamizar la actividad económica en nuestro país y contribuiría a reducir las altas tasas de desempleo.
498. Por ello, tenemos la obligación de preservar la defensa de una fiscalidad más justa, y exigir al Gobierno una lucha decidida contra el fraude fiscal (exigiendo una ampliación del número de los actuales inspectores, ya que continuamos teniendo el ratio más bajo y la dedicación que realiza no está centrada en empresas internacionales ni grandes fortunas) y una mejor distribución de la carga tributaria. Necesitamos una reforma fiscal que, entre otras cuestiones, limite la compensación de pérdidas y el descuento de deducciones en el impuesto de sociedades; y que mejore la coordinación y armonización europea para evitar la deslocalización de multinacionales por cuestiones fiscales. No obstante, cabe replantear un mecanismo fiscal para favorecer que los beneficios se reviertan en la actividad productiva y los que no se inviertan, deberían tener una mayor tributación efectiva.
499. -Apostar por un sistema fiscal progresivo y redistributivo de la riqueza más justo que el actual.
500. -Defender la lucha contra el fraude fiscal como eje fundamental de actuación política.
501. -Limitar las exenciones, deducciones y bonificaciones, en el impuesto de Sociedades, con la salvedad de las microempresas.
502. -Es necesaria la creación de un sistema de financiación para las PYMES, el cual incluya tanto instrumentos de financiación a largo plazo con bonificación de intereses, como mecanismos que avalen las operaciones de financiación del circulante y de las inversiones en internacionalización, innovación y reactivación industrial.
503. -Trabajar para eliminar los paraísos fiscales.
504. -Apostar por reequilibrar en el IRPF, las rentas del capital y las del trabajo, superando el actual sistema que castiga las a las rentas del trabajo, frente a las rentas del capital.
505. -Trabajar en la defensa de un modelo económico productivo que aporte valor y no meramente especulativo, a través de una configuración fiscal adecuada, dotándonos de una fiscalidad desincentivadora de modelos y fondos de inversión meramente especulativos
506. -Seguir avanzando en un modelo fiscal adaptado a una nueva economía digital y continuar el trabajo iniciado con la adopción de la tasa tecnológica de forma que los beneficios puedan redistribuirse socialmente.
507. Política Energética, sostenibilidad industrial y transición justa.
508. La política energética constituye un elemento estratégico de la política industrial y agraria, incidiendo en su desarrollo, productividad y competitividad de forma

determinante. Hay que tener en cuenta que el desarrollo industrial y agrario y la demanda energética están intrínsecamente asociados; la dependencia de recursos energéticos del exterior y los altos costes de estos suministros limitan el desarrollo de cualquier país y hacen vulnerable tanto su industria, como su agricultura.

509. Consideramos el acceso a las energías como un derecho humano, es un elemento esencial para el desarrollo económico y social de cualquier país, tienen repercusiones directas sobre los sectores económicos y sobre los estándares de calidad de vida y desarrollo humano.
510. El agua es la fuente de energía más preciada, el uso general que se le da en nuestro país es:
511. el 15% para consumo doméstico
512. y el 85% restante está destinado a los distintos sectores económicos, tanto al agrario, como para los de extracción, industrial, y de servicios, como elemento imprescindible para el desarrollo de estas actividades y procesos que sin el agua no se podrían realizar. Con el agua se genera en los saltos hidráulicos aproximadamente el 18% de la energía eléctrica que consumimos en nuestro país.
513. Desde hace siglos en España se ha considerado el agua como un bien de dominio público y por lo tanto de acceso general y universal, se prioriza el uso para el abastecimiento de las personas sobre todos los demás, la tutela y regulación que ejercen las administraciones implican competencias en: estructuras de tarifas, precios y bonificaciones; abastecimiento y saneamiento; calidad del agua de consumo; depuración; uso del agua y control de vertidos a los cauces públicos. Y así deben seguir dichas competencias.
514. La posición de la federación ante esta fuente de energía imprescindible para la vida del planeta, y para desarrollar las actividades que en el mismo se realizan, es clara continuaremos defendiendo los intereses generales del conjunto de los ciudadanos y específicamente de los trabajadores y trabajadoras del agua ante todo el empleo y calidad del mismo.
515. Los actuales modelos energéticos existentes a nivel Nacional, Europeo y Mundial, son modelos contradictorios, agotados e insostenibles que no satisfacen las demandas básicas de la humanidad, a la vez que se despilfarran recursos por una minoría.
516. La alta dependencia de las importaciones de energía condiciona la industria española. Además de mejorar los métodos productivos para reducir el coste de energía, es fundamental la racionalización de las fuentes, apostando por un mix energético que pueda favorecer los fundamentos económicos, industriales, sociales y medioambientales de la economía española.
517. Nuestro país importa más del 80 % de combustibles fósiles: gas, petróleo, carbón y uranio para la generación de Energía, esta elevada dependencia conlleva una alta factura económica, restando competitividad al conjunto de la economía española y nuestra vulnerabilidad es más que evidente en el caso de restricciones en el abastecimiento de estas materias primas o incrementos descontrolados de sus precios.
518. Es preciso asegurar el suministro y el acceso al consumo (industrial y doméstico), a un coste razonable y asequible; fomentando la sostenibilidad medioambiental; mejorando la competitividad de la economía; y promoviendo el crecimiento económico, industrial y del empleo.

519. Resulta imprescindible que desde los poderes públicos se planifique, programe y regule una política energética como servicio estratégico, esencial para la comunidad, que determine la universalidad de los suministros, la garantía del sistema, la viabilidad económica, la cohesión territorial y social y la preservación del medio ambiente, o lo que es lo mismo, un modelo energético sostenible.
520. Es necesario un Pacto de Estado por la Energía, que establezca un sistema de futuro, configurado para garantizar el abastecimiento, la solvencia técnica y financiera y la máxima independencia energética y tecnológica, mediante el aprovechamiento de los recursos propios y el desarrollo de tecnologías que generen empleo, en el que prime el interés general y participemos todos los que estamos directamente implicados: Administración, Partidos políticos, Empresas y Sindicatos.
521. El nuevo modelo energético fruto del consenso de todos y enmarcado en la política energética europea debe contemplar las medidas siguientes:
522. Garantizar un suministro energético fiable y seguro, dotándolo de seguridad jurídica y la estabilidad regulatoria que permitir a las empresas planificar su política de inversiones
523. Garantizar que cuente con una planificación estratégica de inversiones en infraestructuras que desarrolle el nuevo modelo energético, y a su vez se mantengan las infraestructuras necesarias para garantizar el suministro.
524. Establecer los mecanismos necesarios para que el precio de la energía no condicione la competitividad de la industria y del empleo industrial, así como, combatir la pobreza energética., a través del establecimiento de un sistema transparente de formación de precios de modo que se eviten volatilidad de precios y sea asumible, tanto para las empresas de cara a garantizar su viabilidad, como para los consumidores con el objeto de erradicar la pobreza energética.
525. Reducir la dependencia energética del exterior y pasar de un modelo energético basado en la importación de energías fósiles a otro modelo basado en la inversión, la generación de energías acordes a un mix energético equilibrado, la mejora de las redes de distribución energética, la rehabilitación de edificios, la sostenibilidad, la mejora en la eficiencia energética en sectores como el de la construcción, movilidad, etc., y la creación de empleo de calidad.
526. Apostar por la mejora de la conexión energética con Europa, al objeto de en su caso garantizar el suministro energético.
527. Creación de una empresa pública de energía de referencia que proporcione estabilidad y equilibrio al sistema energético español, velando por la competitividad de la industria y la transparencia y justicia social en la conformación de precios de la energía, combatiendo la pobreza energética y apostando por el progreso social y el desarrollo del estado de bienestar.
528. Ante la profunda transformación del sector que se está llevando a cabo como consecuencia de la transición de nuestra economía hacia un modelo de desarrollo bajo en carbono, avanzando hacia una economía hipocarbónica en consonancia con el Acuerdo de París, es imprescindible que se sitúe en el centro de la agenda política un Pacto de estado para la consecución de una transición justa con los trabajadores y las trabajadoras y el apoyo a la transformación de los sectores económicos y la generación y protección de empleo.

529. En el primer semestre de 2018 se produjo en nuestro país un cambio de Gobierno, que inició el camino hacia una nueva configuración del modelo energético, iniciado años antes desde el plano internacional en la Conferencia de Cambio Climático de Cancún y posteriormente a través del conocido Acuerdo de París que surgió en la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) y que tuvo lugar en París del 30 de noviembre al 12 de diciembre de 2015 que sustituye al planteamiento adoptado en el marco del Protocolo de Kyoto de 1997 y que Europa haría suyo poco después a través de la Decisión (UE) 2016/1841 del Consejo de 5 de octubre de 2016, relativa a la celebración, en nombre de la Unión Europea, del Acuerdo de París aprobado en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.
530. Precisamente es en la Conferencia de Cambio Climático de Cancún donde aparece el concepto de transición justa, que años después trascendería a través del importante consenso político mundial del Acuerdo de París y que en materia de empleo, lleva aparejada la necesidad de proteger a los trabajadores y las trabajadoras y de diseñar y ejecutar políticas públicas que eviten el impacto negativo que pueda generar la transición en sectores y territorios y aproveche las oportunidades para crear un nuevo marco de empleo de calidad y de futuro en el sector.
531. Años después, la Conferencia de París sobre el Clima (COP21 -Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático), logró por primera vez alcanzar un acuerdo vinculante mundial sobre clima. Lo que ha supuesto adoptar uno de los Planes de acción mundial más ambicioso en materia de clima y que ha contado el respaldo de la UE y fija como objetivo “reforzar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático, en el contexto del desarrollo sostenible y de los esfuerzos por erradicar la pobreza”.
532. Partiendo de este escenario, los Gobiernos de los diferentes países han ido adoptando políticas conformes con los objetivos ambientales fijados, que en el caso de nuestro país ha supuesto asumir los compromisos derivados del acuerdo, de forma precipitada, que pone en peligro no solo la competitividad de la industria española sino que eleva el riesgo de pobreza energética en los hogares de nuestro país, al tener que asumir una subida del coste energético.
533. Y deja al descubierto una política en materia energética que aunque ambiciosa en materia de cumplimiento comunitario, no cuenta con la previsibilidad suficiente para llevar a cabo una reconversión industrial energética. Esto provoca la necesidad de reclamar una política real de estado, atemporal y fuera del debate político cortoplacista para conseguir que nuestro país no pierda su fuerza industrial y sea a la vez de viable y sostenible, evitando que el precio de la energía se eleve perjudicando a la industria, al empleo y ahondando aún más en la llamada pobreza energética.
534. La transformación, supondrá abandonar un modelo de producción basado en energías fósiles y construir un nuevo modelo con una estructura sólida, segura y competitiva que sea capaz de dar cobertura a una industria que debe competir globalmente con el resto de países para poder producir y generar empleo y que necesita un uso intensivo de energía que garantice su competitividad a través de un coste energético que no lastre la actividad industrial y por tanto que no se materialice a través de un elevado diferencial de precios con respecto a otros países, ya que este diferencial se termina traduciendo en un coste estructural para nuestra industria y eso a su vez condiciona las decisiones sobre nuevas inversiones y creación de empleo.
535. A esto, hay que añadir el hecho de que el plano europeo, se exige una política energética tendente a reflejar en el precio de la energía, el coste real de la generación de la electricidad y separarlo de elementos que puedan distorsionarlo a través de otro

tipo de costes añadidos aparejados, para no restar competitividad a la industria y no penalizar el uso en los hogares de un bien de primera necesidad que puede dar lugar a la llamada pobreza energética. Y sin embargo en nuestro país, partimos ya con una desventaja estructural inicial en la conformación de precios de la energía que nos resta competitividad y que lejos de solventarse parece perpetuarse como un elemento deficitario del sistema y que requiere adoptar medidas de manera urgente y asumir un pacto de Estado por la industria que contemple un precio de la energía justo y equilibrado con la industria de nuestro país, que sustituya el sistema actual de subasta por un marco regulatorio estable y apueste como otros países de nuestro entorno, por una empresa pública de referencia en el sector energético que proporcione la estabilidad y la solvencia que necesita el sistema energético.

536. Por ello y para que la transición sea socialmente justa, es fundamental ser conscientes de que la transformación energética, debe partir de la necesidad de asumir un mix energético equilibrado, en el que tengan cabida todas las fuentes de energía, que se asiente en una planificación estratégica de inversiones en infraestructuras y que venga acompañada de un nuevo modelo social tecnológico y de I+D+i que sea capaz de transformar el sector socialmente a través de la recualificación de su capital humano y de la adaptación de trabajadores/as y empresas a la nueva configuración tecnológica de este capital humano y que finalmente, una vez recorrido el camino de la transición, converja ya con el modelo transicionado en el cumplimiento de los compromisos europeos, pero bajo una estructura industrial fuerte y competitiva.
537. La Transición Justa debe ser una transición ambiciosa y con una planificación realista y debe acompañar durante todo el ciclo transformador a trabajadores/as y sectores económicos en su adaptación al nuevo escenario energético, de forma que los impactos tanto directos como indirectos de la reestructuración energética, queden dentro del ámbito de acción de la transición justa y converjan en un modelo socialmente justo para los trabajadores y la industria, desde el punto de vista social, laboral, territorial y económico, desarrollado a través de un marco de trabajo y actuación conjunta entre Gobierno y agentes sociales, que permita anticipar y orientar la acción durante todo el periodo de transición, reestructuración y conformación del nuevo modelo, velando especialmente por aquellas zonas del medio rural y territorios y regiones más despobladas de nuestra geografía, para reducir desigualdades, atraer nuevas inversiones y crear nuevas oportunidades de empleo. Por todo lo cual la transición justa debe acompañarse de las siguientes acciones:
538. Firma de un acuerdo tripartito, entre el Gobierno y los agentes sociales, para llevar a cabo una transición energética justa en el conjunto del sector energético y planificar con el tiempo necesario y con las mejores soluciones, los problemas que se pueden generar, tanto en los y las trabajadoras como en las diferentes comarcas, que cuente además con el compromiso de las empresas del sector y de los territorios afectados y minimice los impactos negativos a través de medidas de acompañamiento, inversión y reactivación.
539. Creación de un organismo público de control, supervisión y seguimiento para una transición energética justa, en el que participen los agentes sociales.
540. Creación y activación de convenios de transición justa, que incorporen hojas de ruta definidas y acordadas de forma consensuada entre Gobierno y agentes sociales y fijen calendarios de transformación y desarrollo de acciones concretas.
541. Desarrollar y promover convenios de transición justa, a partir de planes de acción territoriales para aquellas comarcas donde la transición pueda suponer dificultades de actividad económica, cuyo objetivo prioritario sea el mantenimiento y creación de la actividad industrial y el empleo, la fijación de población en los territorios y comarcas

rurales y la promoción de una diversificación y especialización coherente con el contexto socio-económico, aprovechando los recursos endógenos del territorio y atrayendo inversiones exógenas.

542. Promover dentro de la configuración articulada en torno a los convenios de transición justa, Planes de Acción Urgente, ante situaciones urgentes o no previstas que pudieran producirse en determinadas actividades o zonas geográficas., relacionadas con el cierre de instalaciones de generación eléctrica a través de medidas de acompañamiento tendentes a la generación de empleos de calidad y de desarrollo de la actividad industrial.
543. Contemplar dentro de los convenios un diagnóstico y análisis socio-económico y de infraestructuras del territorio o comarca.
544. Integrar dentro de los convenios análisis y decisiones sobre la viabilidad de las actuaciones.
545. Garantizar un proceso participativo y consulta en la elaboración de Convenios de Transición Justa.
546. Profundizar en las herramientas propuestas para los convenios de transición, de forma que permitan llevar un seguimiento eficaz durante la transición y aportar indicadores capaces de medir el cumplimiento de los convenios y posibiliten abordar las especialidades y potencialidades propias de cada región.
547. Desarrollar un Plan de apoyo para la formación profesional e inserción laboral de trabajadores y trabajadoras en las zonas afectadas.
548. Impulsar la creación de una bolsa de trabajo, para las y los trabajadores excedentes de centrales eléctricas, así como de las contratadas y subcontratadas.
549. Llevar a cabo un Plan de desmantelamiento y restauración de las centrales eléctricas para asegurar el mantenimiento del empleo local, ocupando, en particular, a trabajadores/as excedentarios de empresas afectadas.
550. Implementar Convenios de Transición específicos, en las comarcas sujetas al cierre de centrales con el objetivo de que los cierres no generen impactos sobre el empleo, actividad productiva y población al final del proceso.
551. Asegurar la inclusión dentro de los compromisos adquiridos a través del Acuerdo para una transición justa de los trabajadores y trabajadoras del sector, incluidos aquellos que se encuentran vinculados a contratadas y subcontratadas del sector, así como a las comarcas o territorios afectados por el cierre de instalaciones o ceses variaciones en la actividad económica.
552. Trabajar para integrar dentro de los compromisos de transición la generación neta de empleo. Es decir, que los acuerdos sean capaces de generar más empleos que los destruidos en la Transición, como parte de los escenarios que se contemplan a través de los compromisos actuales.
553. La planificación de la reconversión energética de la industria debe partir de un escenario que contemple todas las fuentes energías y prevea la anticipación y acompañamiento suficientes para evitar daños irreparables en el sector, habilitando vías de transformación progresivas y adecuadas, así como el mantenimiento de las energías de respaldo hasta que no contemos con otras alternativas que garanticen el sistema.

554. Garantizar la disponibilidad de financiación disponible para llevar a cabo el proceso de transición, que se sujete en un marco regulatorio estable a través del que poder prever las inversiones y opciones futuras que no incluya una lista negra a las industrias de energía intensiva.
555. Integrar y desarrollar como parte de las políticas activas de empleo, en el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) en el que se establecen y coordinan las distintas políticas para el empleo entre las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), un pilar sobre creación de empleo industrial energético derivado del proceso de transformación energético y descarbonización de las regiones y territorios, que conjugue las fórmulas de estimulación e inversión necesarias para generar empleo de calidad con valor añadido.
556. Aprovechar la Estrategia de transición justa, para vehiculizar un potente plan de inversión en infraestructuras, mejoras en la eficiencia energética en sectores como el de la construcción, movilidad, etc., y rehabilitación de edificios que genere oportunidades para activar el empleo y asiente las bases del nuevo modelo de energético.
557. Reclamar una política de estado que lleve a cabo un transición energética justa para la industria de forma coordinada ministerialmente entre las competencias de Industria y Energía , de forma que las políticas del Gobierno recojan y reflejen la entidad propia de la industria de nuestro país y toquen suelo una vez hayan logrado combinar en el plano ministerial ambas competencias.
558. Trabajar en el aprovechamiento y la optimización de recursos que la digitalización y el cambio tecnológico pueden aportar en la transición energética.
559. Fortalecimiento de la industria electrointensiva a través del Estatuto Electrointensivo que facilite un marco energético competitivo con Europa, con el objeto de dotar a las empresas electrointensivas de una tarifa energética competitiva con relación a los países de nuestro entorno.
560. Defender el futuro de las centrales térmicas como parte de un mix energético equilibrado que garantice la seguridad del sistema, así como el futuro de la industria, evitando las graves consecuencias que su cierre tendría para el coste de la electricidad que se incrementaría y que a su vez tendría efectos sociales dramáticos, con un incremento de la pobreza energética e industrial, afectando además a la pérdida de competitividad de nuestras empresas.
561. Mejorar el equilibrio territorial a través de una transición energética justa, combatiendo la despoblación de territorios y haciendo frente a las necesidades del medio rural, dinamizando el empleo a través de la generación de energías renovables y dinamización de sectores económicos.
562. Creación de un plan de cualificación y recualificación para los trabajadores y trabajadoras afectados por la transición energética, que integre nuevas competencias digitales y tecnológicas y de respuesta a las necesidades detectadas previamente a través de un análisis prospectivo de competencias formativas en el marco de la transición energética para dar cobertura a los trabajadores y trabajadoras afectados. Estableciendo las garantías adecuadas para que se garantice la igualdad efectiva de oportunidades en la formación y cualificación de trabajadoras y se potencie el acceso a la formación y cualificación a las mujeres y especialmente mujeres de medios rurales.

563. Elaborar y potenciar planes de acción específicos para incentivar y dinamizar la presencia de mujeres en los nuevos empleos sostenibles, prestando especial atención a los colectivos de mujeres de medios rurales o territorialmente más despoblados o con menos oportunidades y más desfavorecidos.
564. Desarrollar una política industrial tecnológica que a través de la transición energética apoye los sectores industriales con mayor proyección de futuro y mayores expectativas de consolidación en el nuevo modelo social al que nos dirigimos y reorganice sectorialmente los cambios necesarios para el fortalecimiento del nuevo modelo industrial.
565. Dado el fuerte impacto que supone el precio de la energía en la industria electro intensiva, es fundamental poner en marcha medidas que eviten un posible riesgo indeseable de deslocalización.
566. Trabajar para conseguir que España siga manteniendo un mix energético equilibrado con todas las fuentes de generación y entre ellas, primar la generación de fuentes que no emitan CO2 y que, simultáneamente, contribuyan a mantener la seguridad de suministro y eviten el incremento y la volatilidad del precio mayorista de la electricidad.
567. Se propone ampliar la vida útil regulada de las instalaciones de cogeneración hasta 2030 con una retribución competitiva, ya que además de ayudar a contener el precio en el mercado eléctrico, suponen un ahorro indispensable en la generación de emisiones de CO2. Del mismo modo, debe contemplarse el establecimiento de un Plan Renove de instalaciones de cogeneración.
568. Establecer, en línea con algunos de nuestros principales países competidores europeos, sistemas de compensación para los sectores más electro intensivos, permitiendo dotar a las empresas de una verdadera ventaja competitiva.
569. Es necesario, pues, que los tres sistemas que actualmente coexisten para compensar los altos costes del sistema eléctrico (compensación de costes indirectos, compensación de los costes derivados de la transición energética e interrumpibilidad) sean estables, predecibles y se acerquen a las cuantías máximas permitidas, en la medida en que los presupuestos generales del Estado lo permitan, y sin perjuicio de otras medidas compensatorias o regulatorias que pudieran establecerse para las empresas electro intensivas.
570. Implantar un mix energético global, equilibrado y diversificado que minore la dependencia de país y asegure el abastecimiento a precios razonables y con criterios medioambientales adecuados. Ello pasa, ineludiblemente, por la planificación a largo plazo, compatible con cierto grado de flexibilidad, que permita hacer frente a situaciones coyunturales o imprevistas.
571. Regular y desarrollar la implantación de energía mediante la generación distribuida, así como el autoconsumo energético.
572. A todas las EE.SS. se les debe exigir el mismo nivel de seguridad intrínseca y de operación, de atención a los usuarios, de cumplimiento de todas las normas, o lo que es lo mismo, se debe evitar la competencia desleal, por lo que es imprescindible que en todas las instalaciones en servicio esté presente al menos una persona profesionalmente capacitada para la prestación del mismo.
573. Retomar el control público de las redes de transporte y almacenamiento de Gas y Electricidad, así como la obligación legal de asistir al abastecimiento del sistema.

574. Controlar en la retribución del capital de las compañías que operan en el sistema y que necesariamente deben revertir parte de sus beneficios a la mejora y eficiencia del sistema mediante inversiones que sostengan y desarrollen las infraestructuras necesarias y disminuyan la dependencia tecnológica con programas de I+D+i vinculados a los objetivos empresariales y a sus resultados.
575. Establecer de un mix financiero adecuado mediante participación pública y privada con arraigo territorial y/o nacional, que constituya un núcleo suficiente para garantizar la soberanía energética y su integración futura en sociedades europeas de nacionalidad mixta, contribuyendo así a la armonización energética en la UE y al desarrollo del sistema energético continental que garantice el abastecimiento y la competitividad industrial. En tal sentido se deben adoptar políticas fiscales que incentiven la inversión en sectores estratégicos.
576. Eliminar la práctica de usar el sistema energético como recaudador de impuestos, por ser injusto para la mayoría de la ciudadanía y perjudicar al conjunto de la economía nacional. Por lo tanto todas las energías deberían de pagar un IVA súper reducido.
577. Se ha de realizar una Reforma Tributaria integral, inevitable, que debe contemplar sin ningún género de dudas el sector energético.
578. Modificar la factura energética de cada usuario, solo debe contemplar los costes de generación, transporte, distribución, comercialización, beneficio empresarial y el IVA súper reducido, debiéndose eliminar de la misma el resto de impuestos, cargas y gravámenes y sufragarlos la administración pública correspondiente.
579. Revisar los sistemas de fijación de precios de los distintos tipos de energías con el fin de alcanzar un nivel competitivo, que conjugue los intereses de productores y consumidores y no supongan una rémora para el desarrollo de los distintos sectores económicos.
580. Garantizar por el Estado el acceso a la energía a todos los ciudadanos y ciudadanas que en función de sus rentas no puedan sufragar el coste de las mismas.
581. Desarrollar las infraestructuras necesarias nacionales que permitan el desarrollo económico y social de todos los ciudadanos en un plano de igualdad y las interconexiones internacionales tanto de gas como electricidad para garantizar el suministro e intercambio energético. España debe dejar de ser, a la mayor brevedad posible, una "isla energética".
582. Garantizar los niveles de seguridad de las centrales nucleares. Un aumento de la vida útil de las instalaciones nucleares deberá estar condicionado a que reúnan la viabilidad necesaria, adopten las medidas técnicas y de seguridad pertinentes y se revertan los excedentes empresariales en I+D+i, en mejorar las diferentes tecnologías energéticas existentes y desarrollar renovables gestionables, debiendo pasar las centrales nucleares a titularidad pública.
583. Deber darse una solución rápida al almacén temporal de residuos nucleares de alta actividad (ATC), con las máximas garantías técnicas que salvaguarden todos los factores que potencialmente pueden afectar a los ciudadanos, dada su peligrosidad. Al igual que hay que replanificar el tratamiento de los residuos de media y baja intensidad, unos en las propias centrales nucleares existentes, con actividad o no, y otros, en el convenio que tenemos con AREVA, ciertamente opaco, y por lo poco que se conoce, altamente gravoso para nuestro país.

584. Incrementar el esfuerzo institucional y presupuestario en I+D+i, para poner freno al enorme coste social que soportan las comarcas mineras. La Federación apuesta por el papel de futuro que debe jugar el sector del carbón autóctono.
585. Mantener unas Reservas Estratégicas de combustibles que garanticen realmente la independencia y contrarresten posibles incrementos especulativos de los precios de las materias primas importadas.
586. Establecimiento de contratos bilaterales, fundamentales para la industria, mediante un sistema de contratos a largo plazo que garanticen la estabilidad del suministro a un precio que permita reducir o sustituir los pagos por el servicio de interrumpibilidad.
587. El tamaño de las empresas en la UE debe ser objeto de negociación política y no someterse a criterios financieros que se fijan en los Consejos de Administración de las Compañías. Así pues no debe dejarse este tema a la arbitrariedad de los mercados, por tratarse de un sector Estratégico. Del mismo modo, la Federación entiende que la reciprocidad es un elemento indispensable para culminar con éxito un modelo energético común en la UE y un derecho irrenunciable para nuestro país frente a los blindajes de otros países.
588. En síntesis, consideramos necesario la apertura urgente de un amplio debate social sobre el modelo energético de país con la finalidad de diseñar y consensuar un sistema energético de futuro configurado por un conjunto de estructuras legales y técnicas que garanticen el abastecimiento, la solvencia técnica y financiera de éste y la máxima independencia energética y tecnológica, mediante el aprovechamiento de los recursos propios y el desarrollo de tecnologías que generen empleo y fomenten el arraigo territorial y social.
589. La Federación apuesta decididamente por impulsar las políticas de cooperación y de desarrollo energético, mediante el establecimiento de acuerdos estratégicos con estados estrechamente vinculados a nuestro país histórica y culturalmente, como son los del área Iberoamericana y el Magreb, sin perjuicio de los acuerdos existentes con los Estados miembros de la U.E. y del Mediterráneo.
590. La energía, más allá de ser un producto de consumo, incide directamente en el desarrollo y en el estado del bienestar del país, por ello consideramos que el estado ha de defender el interés general en materia energética y garantizar la cobertura de las necesidades de las personas y de las empresas más allá de intereses mercantilistas.
591. Y también en este sentido, en el seno de la UE, deben establecerse las líneas maestras en esta materia, respetando las peculiaridades de cada país, de forma que se promueva la cooperación y no la competencia desleal, en definitiva, una Política Energética común de mínimos, que además contribuiría de manera importante a conformar esa UE que deseamos y ayudar a cumplir sus objetivos fundacionales.
592. Finalmente, en relación al sistema energético, cabe añadir que el sistema energético no debe prescindir de ninguna fuente o tecnología de las existentes, sí bien debe potenciar la eficiencia medioambiental y el uso de aquellas que otorguen mayor autonomía energética, respetando los compromisos adquiridos como país, para ello consideramos vital el papel del Estado, tanto en su labor de planificación y diseño del modelo, como en la participación y control del mismo como garante de su viabilidad y sostenibilidad.
593. Mix Energético estable:

594. El sector energético supone más de un 2,5 % del PIB de España, pero su importancia va más allá de su participación en la producción total, es un sector estratégico. La industria española es dependiente y se necesita en todas las ramas de la actividad económica y ésta es necesaria para cualquier clase de producción de bienes y servicios. Precisamente uno de los elementos que ha limitado el desarrollo económico de España ha sido la escasez de los recursos energéticos, en concreto la carencia de hidrocarburos líquidos y gaseosos y la mala calidad y bajo poder energético de nuestro carbón. La escasez de recursos ha condenado tradicionalmente al sistema energético nacional a una situación de déficit y dependencia exterior. El grado de autoabastecimiento se sitúa en las últimas décadas entre el 20 y el 25 %.
595. Es necesario conseguir un mix energético global que minore la dependencia de país y asegure el abastecimiento a precios razonables y con criterios medioambientales adecuados.
596. Esto pasa, ineludiblemente, por la planificación a largo plazo. En este sentido UGT-FICA considera este, un elemento fundamental para el establecimiento de una correcta política energética, considerando que se hace necesario huir de errores pasados que no han considerado el crecimiento económico y demográfico, superior en España al de la UE y que ha determinado incrementos elevados tanto en consumo industrial como en el doméstico.
597. Dadas las profundas implicaciones de la energía para la economía, una política industrial potente y seria no puede prescindir de ciertos principios comunes en toda Europa. Las políticas energéticas nacionales llevan a una fragmentación de las políticas de combinación energética en la Unión, lo cual afecta a los precios de la energía, la tecnología, las relaciones con terceros países y al mercado interior. Es necesario, por lo tanto, una política energética común. Pero antes de llegar a este punto final, es imprescindible a nivel estatal, una serie de medidas para reducir el coste de la energía eléctrica, un problema común para todos los sectores. Además hay que tener en cuenta que se prevén cambios en el horizonte con las siguientes modificaciones legislativas que tendrán lugar y que surgen del:
598. -Estatuto empresas electrointensivas.
599. -Y de la reglamentación de las redes cerradas.
600. El desarrollo de estas dos normativas podría solucionar parcialmente el problema, pero es necesario un punto en común desde el Gobierno, con un Pacto de Estado por la energía, dotándonos de un mix energético real, con capacidad y visión de futuro, ya que el consumo energético, va aumentando año tras año. Debiéndose reducir costes, para que nuestra industria no parta con una clara desventaja respecto al resto de Europa.
601. Muchas de estas medidas, aunque tienen carácter transitorio y parcial, sin embargo son útiles hasta que no se alcance un Acuerdo de Estado en el sector energético, ya que la mayoría de ellas reducirían los costes energéticos para la industria española, aumentando su competitividad.
602. En este sentido desde nuestra Federación UGT FICA, se propone:
603. 1-Creación de un mecanismo para los consumidores electrointensivos que les exima del pago de los cargos del sistema eléctrico (extrapeninsulares, energías renovables y déficit de tarifa) en el porcentaje máximo que, en cada caso, permita la legislación vigente.

604. Se propone desarrollar dicho mecanismo en un plazo máximo de 6 meses. Aprobado dicho mecanismo, se defiende una aplicación con efectos retroactivos desde la fecha de aprobación del Estatuto del Consumidor Electrointensivo.
605. 2-En relación al Fondo Nacional de Eficiencia Energética:
606. Los volúmenes de energía asociados a los sectores electrointensivos quedarán exentos de aportar al fondo de eficiencia energética, por lo que las comercializadoras descontarán la energía vendida a estas industrias de las cantidades a considerar en el cálculo para sus aportaciones al fondo citado.
607. Se asume que la implantación de un Sistema de Gestión de la Energía Certificado debe ser un requisito, con un periodo transitorio para su implementación, en caso de que no se cuente todavía con él.
608. 3-SGDI (Servicio de Gestión de Demanda de Interrumpibilidad):
609. -Los consumidores electrointensivos que además presten servicio de gestión de la demanda de interrumpibilidad, estarán exentos de la financiación de este servicio.
610. -Los consumidores electrointensivos que no presten servicio de gestión de la demanda de interrumpibilidad, estarán exentos del 85% del coste del servicio.
611. 4-Pagos por capacidad.
612. -Los consumidores electrointensivos estarán exentos del 100% del coste de sufragar los pagos por capacidad.
613. -Se recomienda hacer un ajuste contable del coste real de los pagos por capacidad.
614. 5-Impuesto a la generación.
615. Es necesario buscar mecanismos de reducción de la base imponible del impuesto a los generadores de aquella energía destinada a los consumidores electrointensivos.
616. 6-Exención del 85% del impuesto especial sobre la electricidad:
617. El artículo 98 de la Ley 38/1992, de Impuestos Especiales establece en su apartado 1 que la base liquidable del impuesto especial sobre la electricidad será el resultado de practicar, sobre la base imponible, una reducción del 85 % (sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones) aplicable sobre la cantidad de energía eléctrica que se destine a determinados usos. Consideramos que el consumo de electricidad por parte de los consumidores que tengan la condición de electrointensivos, debería ser incluido como uno de estos usos, por lo que proponemos la inclusión de una letra g) dentro de este apartado 1 del artículo 98 que así lo reconociera.

618. NUEVO MODELO DE POLÍTICA INDUSTRIAL

619. El modelo de política industrial que defendemos debe desarrollarse en nuestra acción sindical cotidiana en los centros de trabajo. Esta acción debe ser una práctica que vaya más allá de la negociación de salarios, licencias, etc., esto es:
620. -Comprometer inversiones para hacer frente a los nuevos retos de la Industria.
621. -La participación de los trabajadores/as a través de sus secciones sindicales en los niveles de decisión estratégicos de las empresas.

- 622. -Puesta en marcha de las Mesas Sectoriales, mejorando la coordinación e interlocución con la Administración, así como agilizar la puesta en marcha de medidas que impulsen el desarrollo sectorial
- 623. -La evolución de la industria y los cambios tecnológicos que se han sucedido en los últimos años, han afectado a todas las áreas de las empresas de nuestros sectores. En algunos casos, se han realizado de forma desordenada, respondiendo más a intereses y decisiones unilaterales de los empresarios que a necesidades objetivas. Por ello, es necesario que en el seno de las empresas aportemos iniciativas sindicales a la toma de decisiones sobre las inversiones en nuevas tecnologías muy necesarias para la actividad industrial.
- 624. Pero también, y desde una perspectiva sindical en la empresa, es preciso tomar medidas sobre otros factores de competitividad, de los que destacamos, entre otros muchos, los siguientes:
- 625. -Alcanzar una mayor estabilidad en el empleo
- 626. -Reconocimiento de la cualificación de las personas trabajadoras y una formación que contribuya a mejorar dicha cualificación
- 627. -Garantizar realmente la salud y seguridad en el trabajo
- 628. -Una participación activa de las personas trabajadoras en la organización de la empresa que asegure, entre otras cuestiones, unas condiciones de trabajo dignas, que contribuyen, además, a la creación de un entorno de trabajo favorable en la empresa.
- 629. -Buscar la calidad óptima en los procesos y en los productos.
- 630. -Introducir de forma ordenada los requisitos de las políticas medioambientales.

631. DIÁLOGO SOCIAL POR LA INDUSTRIA

- 632. Desde algunos ámbitos se intenta minusvalorar y simplificar el concepto diálogo social, cuando tras él, existe una realidad de enorme complejidad, tanto en su estructura y funcionamiento como en las condiciones en que se desarrolla, que puede manifestarse de formas muy diversas y concluir también de maneras muy diferentes.
- 633. Aunque se contemplan modalidades de diálogo social institucionalizadas –algunas recogidas en la propia Constitución– no existe en España una definición formal ni única de diálogo social, dándose esta denominación a cualquier proceso en el que participen los agentes sociales más representativos –aunque cada vez más otros agentes reclaman su participación en tales procesos–, por lo que está generalmente admitida la definición dada por la OIT, que considera diálogo social “todo tipo de negociaciones y consultas –incluso el mero intercambio de información– entre representantes del Gobierno, los empleadores y las personas trabajadoras sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”, de la que se desprende que su existencia va más allá de la negociación y el acuerdo.
- 634. El diálogo social nos permite aumentar nuestra influencia en la definición y diseño de las políticas sociales y económicas, pero también asumimos una corresponsabilidad en la aplicación y efectos de los acuerdos que pudieran alcanzarse como resultado del propio diálogo. Para evitar que la apertura de procesos de diálogo social esté a expensas del Gobierno de turno, sería deseable que se dotara de unos instrumentos

normativos que aseguren su efectividad, así como de un marco de desarrollo, con reglas de obligado cumplimiento por las partes.

635. De las materias centrales que perfilarán el núcleo esencial de la política económica, vinculadas al dialogo social, durante los próximos años, el Gobierno ya ha manifestado su orientación estratégica en dos documentos importantes, la Agenda del Cambio, aprobada en febrero de 2019 y la Actualización del Programa de Estabilidad (2019-2022) puesta en circulación a mediados de 2019 y el ejecutivo responsable de la política económica y laboral ha establecido la necesidad de promover en la nueva legislatura tales orientaciones.
636. La creciente transferencia de competencias en materia social y económica hacia las Comunidades Autónomas hace que se haya producido una diversificación de los ámbitos en que se abordan materias que son de interés para la Federación. Por ello, es preciso plantearnos que la voz de nuestra Federación en los procesos en que estemos inmersos ha de ser homogénea, para lo que hemos de reforzar nuestra coordinación interna, tanto en el diseño y definición de objetivos, criterios y estrategias, como en el conocimiento y validación de lo acordado.
637. Desde esta Federación otorgamos un interés especial al diálogo social sectorial, que requiere del compromiso del Gobierno y que consideramos imprescindible recuperar. Su existencia nos permite aportar nuestros puntos de vistas sobre las necesidades para el desarrollo de los diferentes sectores, contribuyendo a dar un sesgo social a unas políticas compartidas.
638. Es indispensable contar con una mesa tripartita de política industrial en la que se acuerde tanto el modelo de industria del que queremos dotarnos, como el marco en que la política industrial se va a desarrollar y que ha de servir de referente en todas las actuaciones.

639. APUESTA INSTITUCIONAL POR LA INDUSTRIA

640. A nivel nacional:

641. En noviembre de 2016, nuestra Federación UGT FICA, junto a una parte importante de los sectores representativos de la industria de nuestro país, firma la Declaración de los Agentes Sociales Industriales instando al desarrollo de un PACTO DE ESTADO POR LA INDUSTRIA, en el que instamos al Gobierno, a los Partidos Políticos, a los Poderes Legislativos y a las Autoridades, Instituciones o Poderes Públicos con competencias en el ámbito económico o social, a asumir un Pacto de Estado por la Industria que permita desarrollar las medidas y políticas de estado que configuren, en su conjunto, una política industrial sostenida en el tiempo, de forma que el Gobierno y los poderes públicos acometan de una vez por todas la reindustrialización de nuestro país.
642. En este sentido defendemos:
643. -Es fundamental firmar un Pacto de Estado por la Industria que cuente con el compromiso de Gobierno para desarrollar una política industrial estable, sostenida en el tiempo y que sea independiente a los cambios de políticos y recupere el papel de la industria como una necesidad estratégica de futuro y progreso social.
644. -Es preciso institucionalizar los canales de participación del sindicato en todos aquellos foros donde se decidan acciones que incidan en la política industrial.

- 645. -La consideración de la industria española como una cuestión de Estado que debería de obligar en el futuro a los interlocutores sociales y al Gobierno.
- 646. -El aprovechamiento de las oportunidades que el Plan de la Comisión Europea (Plan Juncker) pueda ofrecer a las PYMES.
- 647. -La creación de un Fondo de Apoyo a la Inversión Industrial que promueva la inversión en proyectos innovadores generadores de empleo.
- 648. -Promover la reforma del sistema de Formación Profesional para el Empleo y su adaptación a las necesidades del mercado de trabajo y a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.
- 649. -Participar en la puesta en marcha del Plan de Industria 4.0.
- 650. -Y por último el desarrollo de los Foros de diálogo sectorial tanto internacionales, como nacionales, entre las asociaciones empresariales y sindicales.
- 651. -Implementar todos los puntos y el cronograma de la Agenda del Cambio, así como la Actualización del Programa de estabilidad.
- 652. Los instrumentos existentes de Diálogo Social Sectorial, los observatorios industriales, han demostrado su efectividad como foro de encuentro permanente y como una herramienta fundamental para el análisis del sector. Por ello, es necesario que asuman un papel más activo en la detección de las necesidades de los sectores y en las propuestas de las medidas a adoptar. Siendo importante que se les dote presupuestariamente y se les aporte continuidad.

653. A nivel europeo:

- 654. La transformación de la industria, no afecta a nuestro país de forma aislada, las fronteras entre países se diluyen cada vez más en favor de la europea. Desde Europa se actúa conjuntamente frente a la fuerte competencia de las economías emergentes, se ponen en marcha instrumentos de defensa comercial a través de medidas antidumping encaminadas a proteger la industria y los puestos de trabajo europeos, se regulan las exportaciones dentro y fuera de la Unión, se apoya la internacionalización de las empresas, la investigación, la innovación, etc.
- 655. Desde UGT FICA, se considera fundamental desarrollar una visión integrada de la industria más allá del plano nacional y apostar por una estrategia industrial europea a largo plazo para dar respuesta a los retos estructurales de nuestra industria, por tanto defendemos las siguientes acciones:
- 656. -El superávit fiscal de los Estados miembros, debe utilizarse para recuperar las inversiones públicas y volver a los niveles de inversión previos a la crisis.
- 657. -Apoyar desde el plano europeo, el desarrollo de la dimensión social europea, a través del pilar europeo de los derechos sociales, potenciando la igualdad de oportunidades, las condiciones de trabajo justas, salarios que proporcionen un nivel de vida dignos, la defensa del diálogo social y la participación de los trabajadores y trabajadoras en el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, el equilibrio entre la vida profesional y personal y un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado así como el derecho a la protección de datos personales.
- 658. -Reequilibrar la gobernanza económica europea (el semestre europeo) no sólo centrándose en el déficit público y la competitividad de los costes, sino también

integrando la dimensión social (el pilar europeo de los derechos sociales, los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas).

659. -Desarrollar y trasladar al plano real, las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Industria 2030.
660. -Abrir una vía de acción europea a través de la que reformular determinados aspectos de la política de competencia europea para apoyar y consolidar el desarrollo industrial a través de una banca pública y una gestión de la energía pública.
661. -Trabajar teniendo en cuenta, el informe Gambús aprobado por el Parlamento Europeo y el paquete sobre economía circular en el que se establece alcanzar el 65% de reciclaje en el año 2035.
662. Estas iniciativas ponen en valor la importancia de la industria en el desarrollo de la economía europea y en la salida de la crisis económica y por tanto consideramos desde esta Federación que es un momento muy oportuno para actuar en la potenciación y articulación de la política industrial, tanto en su vertiente institucional y horizontal como en la implementación de políticas más específicas de carácter sectorial.
663. En este sentido consideramos como aspectos favorables los criterios generales respecto a:
664. -La necesidad de coordinación de la política industrial europea con la de los estados miembros.
665. -La necesidad de diálogo social, la democratización de las empresas e incrementar el peso en la toma de decisiones de la empresa de los trabajadores/as.
666. La atención y dedicación a las PYMES en una estrategia de potenciación de la industria europea.
667. -Las propuestas de mejora de financiación, especialmente la ampliación del BEI (Banco Europeo de Inversiones) y la fijación de objetivos concretos de inversión productiva.
668. -Las diferentes dimensiones de la política industrial que a través de la fuerte dimensión social que lleva adherida, afecta a todos los estratos de la sociedad: regiones y municipios, empresas, trabajadores en lugares de trabajo en rápida evolución (digitalización, robotización, manufacturas relacionadas con los servicios, TIC, sector educativo y universidades, consumidores y ciudadanos).
669. -La política industrial afecta tanto a la reestructuración como a la anticipación y debería proveer educación, formación e información actualizadas, así como fomentar la tecnología, la innovación, la creatividad y el emprendimiento.
670. -La política industrial de la UE debería ser un proceso en el que se compartan las visiones y competencias nacionales de la UE, así como las acciones de diálogo social, garantizando que la participación de organizaciones empresariales y sindicales sean de pleno derecho.
671. En este sentido, existen algunas cuestiones interrelacionadas que son cruciales para el futuro de la industria europea y española:
672. -La innovación industrial, necesita una sólida base tecnológica europea apoyada por una coordinación y cooperación entre centros e institutos de investigación y universidades, tecnología aplicada y empresas. La tecnología es el campo de batalla del

futuro. Una fructífera actividad de I+D y patentes europeas deberían apoyar inversiones innovadoras y empleos de calidad. La innovación es sinónimo de modernización y creatividad en la sociedad y como tal deberá plantearse.

673. -Capacidades y cualificaciones apropiadas a todos los niveles. Tecnología, innovación, rediseño de los procesos de producción, integración de industria y servicios, nuevas necesidades sociales y nuevos sectores punta hacen sumamente importante disponer de capacidades y cualificaciones apropiadas a todos los niveles.
674. -En este sentido, todos los trabajadores/as deberían tener derecho a la formación profesional. Dicho derecho debería materializarse en la adaptación de las jornadas laborales y los módulos formativos de forma que cualquier trabajador/a pudiera llevar a cabo esta formación, aun cuando la formación que se curse no tenga ninguna relación con el puesto de trabajo actual del trabajador. Punto especialmente necesario para los trabajadores/as de las pymes.
675. -El acceso a la financiación es clave y sigue siendo un punto débil. El sector industrial se ha visto gravemente afectado por la crisis bancaria. Las pymes requieren una ingeniería financiera más apropiada y nuevas fuentes de financiación. Un importante objetivo sería desarrollar, sistemas de garantía o fondos gubernamentales.
676. -La capacidad de riesgo de los fondos de la UE, junto con la capacidad de financiación del BEI, debe dar lugar a una combinación de capacidades para el diseño y aplicación de los instrumentos financieros a fin de conseguir los objetivos industriales que se propongan.
677. -Desarrollo económico y social sostenible. A pesar de las significativas diferencias entre los estados miembros, el desarrollo sostenible y la eficiencia de los recursos deben estar cada vez más integrados en las estrategias de las empresas.
678. -Dadas las profundas implicaciones de la energía para la economía, una política industrial seria, no puede prescindir de ciertos principios comunes en toda Europa. Las políticas energéticas nacionales llevan a una fragmentación de las políticas de combinación energética en la Unión, lo que afecta a los precios de la energía, la tecnología, las relaciones con terceros países y al mercado interior. Es necesario, por tanto, una política energética común.

679. RETOS DE LA DIGITALIZACIÓN Y CONECTIVIDAD DE LA INDUSTRIA

680. La industria del futuro (en la que nos encontramos y hacia la que nos dirigimos) es una industria conectada, que actúa, toma decisiones y reacciona en tiempo real, es una industria que trabaja sobre una base tecnológica que cuenta ya con capacidad para explotar una gran cantidad de datos de forma simultánea, buscando fórmulas que saquen el máximo partido de los datos, para la mejora de sus procesos y de su valor.
681. La llamada 'transformación digital' toma suelo en nuestro país, a través de la combinación de muchos elementos distintos y de formas muy diferentes, pero tiene un elemento que es común a todo y a todos los países donde se está dando y es el conocimiento y el factor humano. Sin este elemento vertebrador no se va a generar ninguna transformación digital, porque el cambio en los procesos de producción lo da el capital humano, la tecnología por sí sola no crea valor, son los trabajadores/as los que la crean a través de su conocimiento y de su formación y cualificación.

682. El papel de la negociación colectiva es fundamental en la implementación y seguimiento de los nuevos procesos de digitalización, sobre ella no solo recae la necesidad de adaptar los cambios a la realidad, sino que también es un elemento esencial de distribución de la riqueza, de forma que se puedan repartir de manera más equitativa los beneficios del incremento de la productividad entre los trabajadores.
683. Si bien, es verdad que se ha producido una importante brecha en las condiciones de trabajo que ha tomado mucha más profundidad desde la irrupción de la digitalización en nuestro modelo laboral, ya que se está produciendo un efecto por el que se precariza mucho más el empleo al tiempo que la transformación tecnológica deja mayores beneficios empresariales, también es verdad que la digitalización está proporcionando acceso a alcanzar mayores cotas de productividad, ya no se necesitan las mismas horas de trabajo para alcanzar una determinada cota de productividad al contar con un entorno transformado tecnológicamente, sino que ahora un trabajador necesita muchas menos horas de trabajo para alcanzar los mismos niveles que antes y por tanto, este nuevo modelo permite alcanzar mayores cotas de bienestar social, debería lograr una mayor conciliación de la vida personal y familiar, una mayor formación y cualificación y debería generar un empleo más estable, sin embargo todavía es necesario trabajar en este sentido, siendo fundamental para avanzar en nuestro modelo social de relaciones laborales, repartir de forma socialmente justa los beneficios procedentes del trabajo, de forma que suponga una prioridad aprovechar los incrementos de productividad que nos trae la transformación tecnológica.
684. Uno de los factores clave de esta industria 4.0, se encuentra en la combinación de las diferentes tecnologías que van apareciendo (como por ejemplo la realidad aumentada, la sensorización, elIoT, la evolución a 5G, la fabricación aditiva,...) de forma que se generan sinergias que se traducen en una actuación conjunta, en la que trabajadores/as y máquinas presentes en un proceso industrial colaboran entre si dando lugar a que se desarrolle un determinado proceso industrial.
685. Y precisamente este hecho está marcando la realidad a la que estamos asistiendo, actualmente, diferentes tecnologías combinadas dan lugar a un determinado proceso industrial. Este hecho hace que no sea suficiente que los trabajadores y las trabajadoras se adapten a una o varias tecnologías sino que ahora es necesario, que la adaptación se produzca en otro plano distinto que surge de la aparición de un nuevo entorno laboral, producto de la conjugación de todos estos elementos.
686. Otro de las cuestiones importantes es la que se está desarrollando en paralelo en torno a los cambios legales que este nuevo escenario está requiriendo de forma que se dé respuesta a situaciones que hace solo unos años eran impensables
687. En 2016 desde Europa conscientes de la necesidad de adaptar la industria europea a los nuevos cambios y transformaciones, sale a la luz, una comunicación «Digitalización de la industria europea – Aprovechar todas las ventajas de un mercado único digital» (COM(2016)0180), que gira en torno a la transición digital y competencias digitales y que viene a sentar las bases del trabajo europeo de los siguientes años.
688. Es llamativo y preocupante el aumento de la brecha digital en España. Esto suma otro grado de incertidumbre en relación a la repercusión que va a tener este proceso sobre el empleo en nuestros sectores industriales.
689. Por este motivo, es fundamental insistir en la necesidad de reducir la brecha digital como condición indispensable de desarrollo social, ya que de no ser así, la digitalización provocará grandes desigualdades y diferencias entre los trabajadores/as.

690. Esta importante brecha de desigualdad que se ha producido, ha tomado mucha más profundidad desde la irrupción de la digitalización en nuestro modelo laboral. Siendo necesario luchar contra un tipo de precarización del empleo que está apareciendo en medio de esta transformación tecnológica y aprovechar económica y socialmente, los incrementos en la productividad que se derivan de la digitalización, hacia jornadas más reducidas, formación y recualificación y empleos de mayor calidad.

691. Desde nuestra Federación debemos anticiparnos a la llamada "destrucción creativa", encontrando los medios que garanticen que esta transformación se gestione de manera justa, evitando las amenazas y aprovechando las oportunidades. Por tanto, reivindicamos mayor corresponsabilidad y participación sindical en el diseño de actuaciones sobre procesos de digitalización productiva, de la siguiente forma:

692. -Garantizando la presencia y participación de los agentes sociales, en base a su legitimación, desde el principio del diseño y desarrollo tecnológico hasta el final de este, así como en la implantación de los nuevos sistemas productivos, en los cambios o modificaciones organizativas, productivas o tecnológicas, defendiendo el derecho a consulta y participación activa.

693. LAS DENOMINADAS "NUEVAS FORMAS DE EMPLEO"

694. Están apareciendo, principalmente en el sector digital, están mostrando en ocasiones comportamientos preocupantes en que el riesgo de negocio se está trasladando al trabajador/a, en aras de la flexibilidad, como por ejemplo:

695. -"crowd-sourcing" o autoempleo falso: Se transforma el contrato de trabajo en un contrato comercial, de esta forma las personas trabajadoras dependen de este crowdsourcing como principal fuente de ingresos.

696. -contratos de 0 horas o contratos de 1 hora, en los que el trabajador debe estar 24 horas 7 días a la semana, a disposición de su empleador/a la expectativa.

697. El dominio de las tecnologías digitales es un activo clave para mantener nuestro nivel de empleo y de competencias. Sin embargo a las personas trabajadoras les resulta cada vez más difícil adaptarse al ritmo del cambio cada vez más dinámico y exigente. Las personas de mayor edad o con menor capacidad de adaptación, corren el riesgo de ser expulsadas del mercado de trabajo. De ahí que se necesiten fórmulas para mantener una jubilación anticipada, para no crear una desocupación de edad avanzada que vuelva improbable su reentrada en el mundo laboral. Por tanto debemos mejorar el contrato relevo, haciéndolo más accesible y sin limitaciones, de forma que permita la contratación de personas mejor formadas y que los trabajadores/as con mayor antigüedad pueda realizar un solape adecuado.

698. DIGITALIZACIÓN Y SU INCORPORACIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

699. Es precisamente la negociación colectiva la que está introduciendo la incorporación de nuevas mejoras sociales. Y por eso, resulta vital recuperar el papel de la Negociación Colectiva e incorporar a su acción, el seguimiento del impacto de los procesos de automatización del trabajo sobre el empleo.

700. Participación sindical en el seguimiento de los procesos de digitalización en el trabajo.

701. La llamada 'transformación digital' toma suelo en nuestro país, a través de la combinación de muchos elementos distintos y de formas muy diferentes, pero tiene un elemento que es común a todo y a todos los países donde se está dando y es el conocimiento y el factor humano. Sin este elemento vertebrador no se va a generar ninguna transformación digital, porque el cambio en los procesos de producción lo da el capital humano, la tecnología por sí sola no crea valor, son los trabajadores y trabajadoras los que crean valor a través de su conocimiento y de su formación y cualificación.
702. El papel de la negociación colectiva es fundamental en la implementación y seguimiento de los nuevos procesos de digitalización, sobre ella no solo recae la necesidad de adaptar los cambios a la realidad, sino que también es un elemento esencial de distribución de la riqueza, de forma que se puedan repartir de manera más equitativa los beneficios del incremento de la productividad entre los trabajadores.
703. Es verdad, que hemos vivido tiempos muy difíciles, de intensa crisis económica y salida de la crisis sin que acompañasen las condiciones de trabajo ni mucho menos los salarios, es decir momentos por tanto acompañados de una devaluación salarial y devaluación de condiciones de trabajo generalizada, ya que durante muchos años se ha ido perdiendo poder adquisitivo debido a que los salarios no han venido reflejando de la forma en la que debían, los incrementos de productividad que si se estaban ya produciendo pero que tan sólo se traducían año tras año en beneficios netos empresariales.
704. La irrupción de la digitalización en nuestro modelo laboral, ha anclado con mayor fuerza la precarización laboral en determinados ámbitos ya castigados por la crisis económica, al tiempo que la transformación tecnológica dejaba mayores beneficios empresariales. Las horas de trabajo necesarias para alcanzar una determinada cota de productividad, son menores al extenderse los entornos transformados tecnológicamente, por lo que la realidad es que un trabajador o trabajadora necesita muchas menos horas de trabajo para alcanzar los mismos niveles que antes.
705. Por eso mismo, supone una prioridad aprovechar los incrementos de productividad que nos trae la transformación tecnológica para avanzar en nuestro modelo social de relaciones laborales y repartir de forma socialmente justa los beneficios procedentes del trabajo, incidiendo en los siguientes puntos:
706. -Adaptar en materia de salud laboral los cambios que produce la digitalización y establecer un plan de formación de salud laboral para los trabajadores y trabajadoras.
707. -Potenciar y apoyar los modelos de formación y cualificación en competencias digitales a través de convenios de colaboración entre empresas y administración, basados en fábricas de aprendizaje y a la formación práctica en el ámbito laboral.
708. -Apostar por la participación activa de los agentes sociales por defecto y desde el diseño en la implementación de los nuevos procesos y sistemas tecnológicos en las empresas, apoyando que los nuevos sistemas introducidos permitan que el trabajador/a mantenga y potencie el desarrollo de su vida personal y profesional y se encuentren orientadas a su cualificación y desarrollo, teniendo en cuenta todo su potencial profesional y laboral bajo condiciones de empleo de calidad y con derechos.
709. -Elaborar y potenciar el desarrollo de memorias de impacto, estudios de adaptación y evaluaciones de nuevas actividades de transformación digital y tecnológica, incluyendo articulados en los diferentes convenios que se puedan ampliar de manera acordada en la negociación, en caso de afectación a la plantilla.

710. -Potenciar fórmulas que, en base a los avances tecnológicos, supongan un progreso real en la conciliación de la vida personal y familiar, dando una mayor flexibilidad a los trabajadores/as con su vida personal y familiar y modificando los estándares y la rigidez del horario de trabajo.
711. -Introducción de cláusulas de digitalización en los convenios colectivos, encaminados a facilitar el conocimiento y adaptación de nuevos equipos industriales, dentro de la jornada laboral y en caso de que no fuese posible estableciendo la correspondiente compensación horaria y evitando perjuicios al trabajador/a.
712. -Abrir en la negociación colectiva artículos en los que sea la empresa la que forme a los trabajadores y trabajadoras dentro de la jornada ordinaria, preparándoles en los nuevos cambios tecnológicos que están por llegar y reduciendo la falta de cualificación de los trabajadores/as, para evitar reducciones de plantillas de manera innecesaria.

713. Plataformas digitales

714. La falta de regulación de las plataformas digitales, ha venido a consolidar una situación que, siendo completamente anómala, se está extendiendo en nuestro actual modelo laboral, precarizando y empeorando las condiciones de los trabajadores y trabajadoras. Por todo lo cual es necesario apostar por las siguientes acciones:
715. -Trabajar en una regulación para que las plataformas digitales, no sirvan de recoveco normativo para aprovechar los vacíos legales y desregular las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.
716. -Luchar para incorporar y devolver la a los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales la protección de los convenios colectivos, protegiendo sus derechos y garantizando las mismas condiciones que tienen el resto de trabajadores y trabajadoras.
717. -Potenciar mecanismos fiscales que penalicen la nueva economía informal que se está creando alrededor de las plataformas digitales, (la economía del "gig").

718. Brecha digital y Brecha digital de género

719. El progreso digital en nuestro país, debe ser también progreso social y no debería admitir las grandes desigualdades que se están consolidando. Se está produciendo una exclusión digital y una discriminación de género.
720. El Índice de la Economía y la Sociedad Digital- DESI, que mide el rendimiento digital de Europa y la competitividad digital de los países de la Unión Europea, dejó al descubierto el retraso de nuestro país, con respecto al resto de Europa para el año 2019, agudizándose la situación mucho más en relación al empleo femenino que viene a ampliar mucho más la brecha digital. Siendo necesario:
721. -Desarrollar un Plan Nacional de Inclusión Tecnológica, que reduzca desigualdades en materia de digitalización.
722. -Incorporar en los planes de igualdad la potenciación de las competencias digitales en las trabajadoras.
723. -Potenciar la presencia de las trabajadoras en sectores especialmente intensivos en tecnología contemplando formación específica cuyo objetivo este encaminado a facilitar el desarrollo laboral en el ámbito digital de las trabajadoras, a través de

formación en nuevas tecnologías, técnicas o estrategias adaptadas a la evolución del sector y facilitando el acceso a los contenidos de formación a través de plataformas on-line y nuevas metodologías.

724. -Potenciar a través de los planes de educación reglada, la presencia de la mujer en las llamadas competencias STEAM (es decir, en Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas)

725. DERECHOS DIGITALES Y CONECTIVIDAD

726. Hemos pasado de uno de los mayores logros de la Unión europea como fue la creación de un Mercado Único a tener la necesidad de construir otro mercado: el mercado digital único europeo.

727. La U.E, respondió al reto de la digitalización, siendo propulsora de este cambio a través de la evolución por la que estamos atravesando y que suponía cambiar todo el modelo en el que nos veníamos basando y pasar a un modelo económico, en el que la industria digital cobra protagonismo y es facilitadora tecnológica del resto de sectores, transformando las bases del modelo y alcanzando mayores estándares de progreso social y económico que permitan desarrollar una industria europea de alto valor añadido que vaya de la mano con la sociedad del conocimiento a través de la que alcanzar mejores empleos, con mayor calidad, más derechos y mayor bienestar social.

728. Precisamente en el seno del Mercado Único Digital, se fragua el nuevo Reglamento General de Protección de Datos, que ya se encuentra en vigor y que supone un antes y un después en la adaptación a la evolución tecnológica tanto en la circulación e intercambio de datos, como en la aparición de los llamados derechos digitales, como consecuencia de la aparición de la de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos, LOPD, que incorpora una regulación específica relativa a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que viene a demostrar la sensibilidad del derecho a la protección de datos dentro del entorno laboral.

729. De hecho, el considerando 155 del RGPD habilita a los Estados miembros a desarrollar una normativa propia sobre protección de datos en materia laboral, motivo por el que la LOPD recoge en sus artículo 87 a 91 los nuevos derechos digitales aplicables al ámbito laboral y que se trasladan al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que en su artículo 20 bis los incorpora a través de la modificación de la LO 3/2018 de 3 diciembre de Protección de Datos personales y garantía de derechos digitales.

730. Marcando un nuevo estándar de protección mucho más respetuoso con los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que no deja de ser un signo más del avance y del progreso social que supone la integración de estos nuevos estándares, en el ámbito laboral.

731. Y por otra parte en materia de protección de datos, se ha conformado un marco normativo que aporta mayor seguridad y menores costes para la industria, reducción de barreras comerciales que ya no eran únicamente físicas, sino que eran en muchas ocasiones digitales y por tanto se eliminan los obstáculos a la circulación de datos dentro de la UE y se amplía el ámbito de protección de todos los datos y muy especialmente el ámbito de protección de datos sensibles como pueden ser los relativos a la afiliación sindical o a las opiniones políticas entre otros, también como el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física(artículo 9 del RGPD) cuestión fundamental y requisito de toda sociedad avanzada.

732. En este nuevo marco, los derechos digitales son el primer peldaño de transformación social, que abren el camino hacia otro modelo social, que requerirá esfuerzos por la vía de la negociación colectiva para trasladar, ampliar, concretar y materializar en los convenios colectivos los avances que en materia social se han iniciado, en este sentido serán fundamentales las siguientes acciones:
733. -Puesta en marcha de medidas encaminadas a informar a los trabajadores/as sobre el nuevo marco de derechos y su alcance, que nace con el desarrollo de las nuevas tecnologías, como por ejemplo el derecho a la desconexión.
734. -Establecer protocolos de actuación o criterios a través de la negociación colectiva, que incorporen y desarrollen los derechos digitales, así como la ampliación de la información y consulta a la RLT recogida en la Ley Orgánica de protección de datos 3/2018 incluyendo la especificación de los usos autorizados de los dispositivos tecnológicos, desde el respeto al desarrollo de la vida personal y profesional del trabajador/a y posibilitar y potenciar su formación y cualificación.
735. -Desarrollar protocolos o acuerdos específicos, a través de la negociación colectiva, sobre la desconexión digital, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores y trabajadoras, y de sus permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Insistiendo en la potenciación del derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, prestándose especial atención a las modalidades de trabajo a distancia y trabajo desde casa total o parcial.
736. -Implementar en los convenios colectivos, como parte de los nuevos derechos que trae la digitalización, la formación continua en nuevas herramientas y plataformas tecnológicas, de forma que no se produzca la obsolescencia de tareas y permita a los trabajadores/as evolucionar al paso de los cambios que se produzcan. Así como avanzar en la actualización de las descripciones de puestos de trabajo y la inclusión, si cabe de nuevos Grupos profesionales en los convenios colectivos. Siendo importante potenciar muy especialmente una formación específica y constante para los trabajadores/as en las nuevas herramientas y plataformas tecnológicas.
737. -Negociar y concretar a través de la negociación colectiva el uso de métodos de trabajo BYOD, desarrollando acciones de información y formación a los trabajadores/as, en relación con los límites y las consecuencias que pueda suponer para la vida personal del trabajador/a su uso.
738. -Desarrollar acciones de información y formación sobre el uso de dispositivos tecnológicos y nuevas tecnologías en el ámbito laboral y sus potenciales repercusiones en la vida profesional y personal del trabajador y trabajadora.
739. -Desarrollar guías de buenas prácticas sobre los derechos digitales y sobre la implementación de nuevas tecnologías en el ámbito laboral, así como los riesgos inherentes a su uso y formas de protección.

740. MEJORAS SOCIALES VINCULADAS A LA DIGITALIZACIÓN

741. Como mejoras sociales, la digitalización, ha puesto encima de la mesa la necesidad de abordar la reducción progresiva de la jornada laboral, sin que suponga reducción de salarios para los trabajadores/as, haciéndola efectiva en la medida que se vaya acometiendo la transformación tecnológica en el ámbito laboral. Y esto es así, debido a que los procesos productivos están cambiando y requieren ahora de trabajadores/as con un alto grado de cualificación, con jornadas laborales más reducidas y con

capacidad y habilidad tecnológica para multiplicar exponencialmente la producción, aprovechando los procesos de transformación industrial digital. La digitalización ha hecho que la producción se mueva ahora a unos niveles mucho más elevados que producen también unos beneficios mucho más elevados, con menos horas de trabajo.

742. Surge así la redistribución de los beneficios de la productividad a partir de la nueva premisa tecnológica que requiere que un trabajador/a necesite aportar menos horas de trabajo para alcanzar mayores niveles de producción y con menores costes. De esta la subida de la productividad y de los beneficios alcanzados se infieren ajustar jornadas laborales más reducidas, cambia el paradigma: el trabajo de cantidad cede paso al trabajo de calidad. Los trabajos fundamentalmente repetitivos se automatizan, los trabajadores/as pasan a realizar labores de mayor cualificación en un entorno digitalizado, que no se limite a una automatización de procesos, sino que con la digitalización pasen a un modelo a través del que rediseñar el proceso productivo de forma que la tecnología surja a partir del capital humano y los trabajadores y trabajadoras sean el eje angular de la digitalización y la industria.
743. En esta línea de reducción de la jornada laboral, se han realizado avances en el entorno europeo, iniciando el camino hacia la nueva configuración de la jornada laboral de la nueva sociedad del conocimiento a la que nos dirigimos, en la que la fuerza física del trabajo cae como consecuencia de la mecanización y automatización de procesos, en favor de nuevas competencias digitales y tecnológicas que vienen de la mano de una mayor cualificación sectorial, que precisamente permiten abrir el camino a reducciones en la jornada laboral como vía de redistribución de beneficios.
744. Este hecho ha puesto sobre la mesa el debate sobre la disposición para negociar jornadas laborales más reducidas y flexibles ligadas al nuevo escenario de la digitalización, a través de planteamientos encaminados a acortar jornada y repartir el trabajo sin que supongan pérdida en los niveles salarial, desarrollando fórmulas que permitan el home office, que es una leve mejora tanto para el trabajador o trabajadora como para la empresa, garantizando siempre su carácter voluntario y con una medidas de prevención que regulen el trabajo en el domicilio de la persona trabajadora, reformulando las categorías en los convenios y trasladando al papel, lo que en el plano real ya se está produciendo con la aparición de nuevas competencias y cualificaciones profesionales.
745. Otro de los puntos cardinales que se encuentran adheridos a la transformación tecnológica, es la cuestión de la formación y recualificación de los trabajadores/as como vehículo necesario para alcanzar la digitalización.
746. Se plantea, blindar un derecho que si bien ya existe en nuestro ordenamiento jurídico, como es el derecho a la formación en el puesto de trabajo, requiere redoblar esfuerzos con la llegada de la digitalización, en el sentido de hacer efectivo y real el hecho de que un trabajador/a pueda adquirir las competencias que le permitan su recualificación y adaptación a la nueva transformación tecnológica.
747. Con la digitalización, aparece un riesgo potencial que es el de la falta de adaptación de los trabajadores/as a las transformaciones producidas y esta falta de adaptación abre la puerta al despido de un trabajador/a por ineptitud sobrevenida.
748. Sin embargo ahora se añade otro peldaño a esta realidad, ya que bajo este nuevo entorno, ya no bastará únicamente con adaptarse a los cambios del puesto de trabajo, debido a que la digitalización viene de la mano de un sinfín de tecnologías que son disruptivas. Tecnologías que se incorporan de forma abrupta y provocan la obsolescencia de toda la tecnología anterior y por tanto producen la obsolescencia de las capacidades técnicas de los trabajadores/as vinculados a ellas.

749. Un precedente cercano de tecnología disruptiva es el constituido por la nanotecnología que ha dejado obsoleta toda la tecnología anterior de componentes, ya que ahora podemos fabricar materiales más pequeños, más ligeros y menos costosos, con un enorme potencial para cambiar la economía de todo el mundo. Los nanomateriales han revolucionado todos los sectores de la industria y han supuesto un importante avance social y económico.
750. Estas tecnologías disruptivas, requieren que el derecho a la formación no se limite a la adaptación permanente al puesto de trabajo, sino que requieren además formar a los trabajadores en competencias transversales, conocidas también como softskills, que se basan en sumar a la base de conocimiento del trabajador las habilidades suficientes para afrontar los cambios que se vayan produciendo, en lugar de resetear los conocimientos adquiridos e ir sustituyéndolos por otros a medida que van cambiando los procesos o la tecnología, los softskills suman una serie de conocimientos en forma de pirámide invertida, de forma que sea cual sea el cambio, sea posible afrontarlo a través de la formación permanente y continua en el puesto de trabajo.
751. En este momento de cambio, es importante sentar las bases necesarias que permitan trasladar a la negociación y al plano real los planteamientos de la sociedad que queremos construir y desarrollar las herramientas sindicales necesarias para acoplar el sindicato a las necesidades de la transformación tecnológica por la vía de las mejoras sociales, el progreso y el bienestar social, defendiendo los siguientes planteamientos:
752. -Trazar y apostar por una estrategia formativa en competencias digitales, que actualice la educación académica reglada (primaria, secundaria, universitaria y de FP) y la oriente hacia una mayor empleabilidad, sobre las bases de un modelo industrial generador de empleo cualificado y con alto valor añadido, capaz de generar un retorno social positivo en la sociedad y en el empleo, encaminándonos hacia una sociedad del conocimiento, de la investigación, de la innovación, que generen una alta tasa de bienestar y de progreso social.
753. -Trabajar en la adecuación de la formación y recualificación de los trabajadores/as como medio fundamental de capacitación e integración social y económica. Debiendo acometer una adaptación en el diseño del modelo para llevar a cabo la formación y cualificación.
754. -Situación a la Universidad y a la Formación Profesional al servicio de todos los trabajadores/as como elemento básico de adaptación y recualificación en nuevas competencias profesionales y académicas que se adecuen a esta nueva realidad industrial.
755. En esta línea, el derecho a formarse se materializa, en el momento en el que se crean las condiciones para que cualquier persona pueda acceder al derecho porque sus condiciones de vida se lo permiten, es decir que es fundamental crear las condiciones necesarias para que cualquier trabajador/a pueda acceder a esa formación sin soslayar su calidad de vida, ni precarizar su economía ni condiciones de vida. De nada vale tener un derecho a la formación para personas que o bien deben de dejar trabajar para poder compatibilizar sus horarios, perdiendo su medio de vida o aun cuando lograrán compatibilizar su trabajo con la formación deban de hacer frente a tasas elevadas que hacen inviable que una persona los pueda soportar durante los años que dure la formación. Es necesario por tanto ir más allá del plano teórico en el que se pide formación para los trabajadores/as y bajar al plano real del trabajador/a en el que debe poder tener contar con jornadas laborales que le permita formarse y ciclos formativos que sepan adaptarse al trabajador/a (recurriendo a plataformas digitales de formación, adaptando horarios de formación, ...)

756. El derecho a la formación debe configurarse de forma que no solo pueda ser accesible económicamente para todos sino que también su configuración debe permitir a todos/as, trabajadores y no trabajadores acceder. Solo de esa forma, la formación se configura como un derecho, un derecho de todos que además debe vehicular la transformación digital que estamos atravesando y ponerse al servicio del progreso social, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras para llevar a cabo la recualificación y adaptación formativa y de competencias, que requiere el cambio de modelo tecnológico. En este sentido es importante incidir en los siguientes puntos:
757. -Trasladar e integrar las nuevas cualificaciones que aparecen con la digitalización, a los convenios colectivos, de forma que las categorías profesionales reflejen la realidad que se viene operando dentro de nuestro nuevo tejido productivo: categorías con mayores cualificaciones, desarrollo de tareas más complejas, mayor grado de responsabilidad y mayores salarios.
758. -Mejorar los salarios a través del mejor reparto de los beneficios empresariales. Es necesario, dejar a atrás de una vez por todas, la senda continúa de devaluación salarial y recuperar los salarios de conformidad con el modelo de progreso social en el que nos encontramos.
759. Esta Federación, recomienda entre otras, las siguientes acciones para la gestión social de las ganancias de productividad en los campos de la política industrial:
760. -La digitalización debe ser una herramienta para fomentar la coordinación eficiente y democrática de todos los actores involucrados en los procesos de fabricación.
761. -La transformación digital de la industria debe ser una nueva oportunidad para desarrollarla y enriquecerla. Las personas trabajadoras de todas las empresas industriales deben ser informadas con antelación de las transformaciones sufridas por la digitalización, se les debe dar información suficiente, así como el tiempo y la oportunidad de reaccionar de manera constructiva. Todo ello debe ser el verdadero propósito de la información y consulta de las personas trabajadoras.
762. -La digitalización debe fomentar la democracia, y la coordinación igualitaria de los trabajadores, donde son considerados como sujetos responsables, activos, conscientes y autónomos. La digitalización no debe ser una herramienta para el control de las personas trabajadoras.
763. -Proteger el derecho de negociación de las personas trabajadoras y configurar las relaciones estables y mutuamente provechosas entre las partes, a través de la negociación colectiva, evitando la individualización de las relaciones laborales.
764. -En el caso de la formación, el objetivo debe ser la mejora real de las competencias profesionales; eliminando el riesgo de limitarse simplemente a aprender a usar las nuevas herramientas digitales.
765. -Integrar las nuevas cualificaciones digitales, tareas y categorías de trabajo en las negociaciones con la patronal.
766. -Negociar la formación permanente de las personas trabajadoras, para adaptarse al rápido ritmo del cambio tecnológico en el mundo digital, prestando especial atención a los colectivos de trabajadores y trabajadoras con menor capacidad de adaptación.
767. -La asignación y distribución dentro de la sociedad de las ganancias que aporta la digitalización, por el ahorro de tiempo, de capacidad de infraestructura y energía para

los desplazamientos diarios entre el hogar y lugar de trabajo, se deben discutir ampliamente.

768. -Aplicar la legislación laboral del lugar físico de trabajo efectivo del trabajador/a, es decir, si trabaja desde su vivienda, esta será la determinante para la legislación a aplicar. Garantizando que el trabajador/a en modalidad total o parcial en teletrabajo tenga los mismos derechos colectivos que el trabajador/a que realiza su labor en el centro de trabajo.
769. -Establecer plataformas internacionales de coordinación digitales para los sindicatos y los trabajadores, con el fin, entre otras, de difundir y compartir información sobre las condiciones de trabajo y salarios, también para definir colectiva y democráticamente las exigencias políticas comunes de gestión de la empresa, etc.
770. -Definir reglas claras para la responsabilidad en caso de accidentes en un entorno de trabajo automatizado conectado digitalmente.

771. RELEVANCIA DE LA ACTIVIDAD AGRARIA EN LA ECONOMÍA

772. -Nos encontramos en un momento de profunda transformación en la que se están produciendo cambios que consolidarán nuevos patrones en la industria y que tendrán lugar a nivel tecnológico, energético, socioeconómico y ambiental, entre otros. El crecimiento de la población mundial se ha disparado y no para de crecer, de hecho se espera que para 2050 la población mundial sea de 9.110 millones de personas. Eso significa que la demanda se disparará en consonancia con el aumento de población y que los recursos deberán poder cubrir esa demanda y por lo tanto deberemos producir más con los recursos de los que disponemos. En concreto deberemos producir el 70% más que lo que hoy producimos y para alcanzar ese reto, es necesario cambiar la forma de producir, punto en el que será fundamental trabajar para generar los mecanismos necesarios para que la transformación tecnológica converja con el sector agrario y transforme su modelo de producción por uno impulsado por las nuevas tecnologías, la innovación y la investigación, a través del que se dignifiquen las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del campo y sea un sector de futuro, con empleo de calidad y mayor estabilidad.
773. -La agricultura española es, por tanto, una actividad económica estratégica y de gran importancia social, territorial y medio ambiental para nuestro país. A nivel europeo, nuestro país tiene un peso importante en el sector, aportando el 9,5% del empleo del sector agrario de la UE-28.
774. -Uno de los datos que llaman la atención es el envejecimiento asentado en las labores de campo, resaltando el hecho de que solo el 8,6% de las explotaciones agrarias tiene al frente personas menores de 40 años y arroja una previsión por la que en la próxima década 6 de cada 10 agricultores entrarán en la edad de jubilación, lo que se traduce en un envejecimiento de los trabajadores y trabajadoras del campo y un problema que compromete el futuro del sector, que se agudiza por la creciente despoblación de determinados territorios ante la falta de oportunidades y que obliga a replantearse políticas de relevo generacional e inversión y activación de las zonas y regiones afectadas por la despoblación, para garantizar la continuidad, el desarrollo, la supervivencia y el futuro en condiciones dignas de los sectores.

775. - SECTOR AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTICOLA.

776. -El Sector Agrario español está formado por unas 120.400 empresas, la mayoría ubicadas en Andalucía. En el año 2018 el valor de la renta agraria se situó en 29.955 millones de euros. Casi el 90% de estas empresas ocupa a menos de 10 trabajadores.
777. -Este sector genera unos 812.600 puestos de trabajo, de los cuales, más del 30% se concentra en Andalucía.
778. -Según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE, durante el año 2018, el sector Agrario sumaba un total de 812.600 empleos, lo que supone 6.900 empleos menos que en el 2017 y una caída de la ocupación del 0,8% mientras el empleo en ocupación general crecía un 2,6%.
779. -La evolución del empleo durante los últimos nueve años muestra una caída importante en 2011 que se mantiene hasta 2015. A partir de ese momento el empleo del sector empieza a recuperarse y en 2018 vuelve a superar los 800.000 empleos, situándose por encima de valores por encima de la crisis.
780. -Por genero el 76% del empleo en el sector agrario está ocupado por hombres, frente al 24% restante que son mujeres.
781. -Respecto al año 2017 la ocupación masculina en el sector presenta un ligero descenso del 0,5%, mientras que la ocupación femenina registra una caída del 1,9%.
782. -También en un hecho importante que cerca del 22% de las personas ocupadas en el Sector Agrario son de origen extranjero.
783. -Respecto a 2017 la presencia de trabajadores extranjeros en este sector se ha reducido un 1,6%, lo que supone casi 2800 trabajadores extranjeros menos que en el año anterior y un total de 172.500 personas ocupadas de origen extranjero.
784. -El 89% de las empresas del sector son empresas muy pequeñas, de menos de 10 trabajadores. El sector cuenta con 146 grandes empresas.
785. -Durante el último año se han incrementado todas las empresas según estrato de asalariados. En este sentido destacan los crecimientos registrados en las pequeñas empresas con un 15% y en las medianas empresas un 11%.
786. -Cerca del 52% de la actividad empresarial del sector Agrario se encuentra en Andalucía, que cuenta con unas 62.158 empresas.
787. -También en el último año la actividad empresarial del sector se ha incrementado en casi todas las regiones, con tan solo dos excepciones, País Valenciano y Asturias donde registran caídas respectivamente del 4% y del 0,4%.
788. -Igualmente las regiones donde más ha crecido la actividad del sector destaca Extremadura, donde el número de empresas dedicadas al Sector Agrario ha crecido en 9,6%, le siguen en importancia Andalucía con un 9,2% y Castilla la Mancha con un 8%.
789. -En cuanto a la producción, por tercer año consecutivo, y a pesar del mal año agrícola en algunas regiones la Renta Agraria ha conseguido un récord histórico, en el año 2018, al situarse en 30,217 millones de euros (un 4,3% más que el año anterior).
790. -En 2018 según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el volumen de trabajo en el sector agrícola expresados en UTA (Unidad de trabajo año), disminuyó un 0,8%, por ello si se analiza la renta agraria en términos corrientes por UTA, resulta un crecimiento del 5,2%.

791. -La positiva evolución de la renta agraria fue consecuencia del crecimiento de la producción de la rama agraria (5.5% en valor), que se apreció tanto en la producción vegetal como en la animal.
792. -Si observamos la evolución de la renta agraria durante los últimos diez años, podemos observar un crecimiento constante en el periodo 2009-2018, superando este año en un 43% la de 2009. De modo que se consolida la tendencia positiva con seis años de renta creciente y, por tercer año consecutivo, récord histórico en el valor de la renta agraria.
793. -En cuanto al comercio exterior, durante el año 2018 las exportaciones de productos Agrarios ascendieron a 16,977 millones de euros, lo que significa 224 millones de euros más que en el año anterior y un ligero crecimiento del 1,34%. Las exportaciones de estos productos suponen el 6% de las exportaciones totales.
794. -Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 12.628 millones de euros, en este caso un 2,6% más que en 2017.
795. -El saldo comercial del sector continua en valores positivos y alcanza los 4349 millones de euros, un 2% más bajo que en el año anterior.
796. -Durante los últimos nueve años, las exportaciones del sector han registrado un crecimiento constante. De modo que, las exportaciones de estos productos facturan unos 6.000 millones de euros más que en 2010, lo que supone un crecimiento interanual del 54%.
797. -El 34% de las exportaciones de estos productos provienen de Andalucía, donde el valor de las exportaciones alcanza los 5823 millones de euros. Le sigue en importancia, País Valenciano con 3979 millones de euros, el 23% del total y la Región de Murcia, con 2888 millones de euros, el 17%.
798. -Igualmente durante el último año las regiones más dinámicas fueron Cantabria donde el valor de las exportaciones de estos productos creció un 200%, Aragón un 18,66% y Castilla y León un 4,6%.
799. -Con todos estos datos oficiales que tenemos, el principal problema que tienen los trabajadores y trabajadoras del sector agrario y manipulado, es el trabajo no declarado, y el fraude de la declaración de las jornadas realmente declaradas, al igual que a falta de los datos de las jornadas realmente declaradas del año 2018, podemos observar como durante el año 2016 se declararon un total de 97,146,620 millones de jornadas, y durante el año 2017 fue de tantas 71,184,347 millones de jornadas, lo que suponen unos datos más que preocupante, cuando en realidad, el aumento de la producción en claro, y desde nuestro punto de vista no se debe solo a la mecanización del sector, principalmente, sino que se debe al fraude de la no declaración de todas las jornadas realmente trabajada.

800. PROPUESTAS SINDICALES SOBRE PLANES DESARROLLO RURAL

801. -El sector agrario viene padeciendo en nuestro país de forma constante pérdida de empleo, lo cual es una dramática realidad, entre los motivos que encontramos son el abandono de cultivos como consecuencias de la aplicación de la PAC, por lo tanto hacen necesario y urgente se pongan en marcha medidas capaces de paliar y contrarrestar la grave situación que encuentran más de 800.000 trabajadores y trabajadoras, que ven como cada año encuentran más dificultades para poder encontrar empleo, lo que conlleva el despoblamiento del medio rural, principalmente por los más jóvenes, lo cual provoca que en muchos casos se quedan sin actividad

productivas artesanales y medios de vida tradicionales, quedando en total abandono y perdemos gran parte de nuestro patrimonio rural dejando de cumplir la función como agente preservador del medio ambiente.

802. -PAC, tiene que tener una importancia relevante en el mundo rural, para que en definitiva sirva, entre otras medidas, para afianzar las personas al mundo rural y que sea para los jóvenes un aliciente para evitar el despoblamiento, siendo para nuestra Federación un tema prioritario, que la PAC, sirva para impulsar alternativas que dinamicen y revitalicen el medio rural y que mejoren la calidad de vida de sus habitantes, creando empleo estable y con derechos, evitando así el despoblamiento natural.
803. -Los ejes fundamentales que deben contemplar los Planes de Desarrollo Rural, según la Federación, serían los siguientes:
804. -Infraestructuras: Debe diseñarse una política de creación de infraestructuras y servicios con un doble objetivo, mejorar la calidad de vida de sus habitantes y permitir el desarrollo integral y equilibrado del medio rural, siendo importante destacar en este sentido:
805. -La mejora de la red viaria en cuanto ha trazado, tipo de firme, etc.
806. -La mejora de la infraestructura hidráulica, no sólo en las redes de abastecimientos, sino también en las instalaciones para captaciones, almacenamientos y potabilización del agua.
807. -La mejora en las redes de distribución de regadíos que tiene una especial repercusión en el medio rural por su importancia social.
808. -La mejora en las redes de aguas residuales y su depuración.
809. -La mejora en el suministro de electricidad, gas, comunicaciones, etc.
810. -Agricultura: Mejora de las estructuras de las explotaciones agrarias, facilitando los intercambios de terrenos, la concentración de explotaciones, la compra-venta de fincas y la sucesión en la explotación y flexibilizando los arrendamientos rústicos, para ello:
811. -Introducción de las innovaciones tecnológicas más adecuadas especialmente dirigidas al ahorro de agua, de forma que los cultivos de regadío no conduzcan al agotamiento de los recursos acuíferos.
812. -Fomento de sociedades de comercialización y organizaciones de productores dirigidas a reforzar el poder de negociación en los mercados que manipulen y envasen sus productos en las zonas de origen.
813. -Fomentar el cultivo de productos no alimentarios, así como su comercialización e industrialización.
814. -Mejorar la producción mediante la aplicación de las políticas de innovación y desarrollo que permitan incrementar la productividad y eficiencia en las producciones y su competitividad.

815. ÓPTICA SINDICAL SOBRE LA PAC

816. -Frente a esa futura e incierta PAC, los aspectos más significativos, vistos desde la óptica del Sindicato que representa a los trabajadores y trabajadoras asalariados agrarios, y manipulado Hortofrutícola, que repercuten directa o indirectamente en el empleo o en la calidad del mismo, son los siguientes:

817. -El tamaño de las explotaciones

818. -En 2015, primer año de aplicación de la última reforma de la PAC, el 20% de los agricultores recibieron, aproximadamente, el 80% de los pagos directos, lo cual suscita en el debate público una preocupación comprensible en cuanto a la eficiencia económica y la equidad social.

819. -Sin embargo, las explotaciones (familiares) profesionales de 5 a 250 hectáreas, son las que gestionan la mayor parte de la superficie agrícola de la UE (71%) y, por tanto, son las principales responsables del suministro de bienes públicos, beneficios ambientales y generación de empleo. Por lo que es necesario reducir las ayudas a las explotaciones de mayor tamaño en favor de las explotaciones pequeñas y medianas.

820. -Equidad en la distribución de las Ayudas

821. -PAC debe garantizar que las ayudas se destinan a los verdaderos agricultores, centrándose en aquellos que realizan actividades agrarias para ganarse la vida. Debe desempeñar el papel que le corresponde, con respecto al principio de "igualdad entre sus miembros, grandes o pequeños, del este o del oeste, del norte o del sur", recordado por el presidente Juncker en su discurso sobre el estado de la Unión de 2017.

822. -Apostar para que uno de los criterios básicos de la PAC, a la hora de conceder ayudas sea la creación y mantenimiento del empleo. Ya que hay en la actualidad muchas empresas que reciben grandes cantidades de dinero en ayudas y ofrecen poco empleo, principalmente las empresas de cultivo de cereales.

823. -En este sentido, deben reducir las diferencias existentes entre los Estados miembros, en lo que a las ayudas de la PAC se refiere. Aun cuando sea preciso reconocer la gran diversidad de los costes relativos de la mano de obra y de la tierra, así como los distintos potenciales agronómicos de los Estados miembros, todos los agricultores de la UE se enfrentan a retos similares en lo que se refiere a la volatilidad de los mercados, el medio ambiente y el clima.

824. -Compromiso con el Desarrollo Rural y el Medio Ambiente

825. -La PAC no solo interviene en el sector agrario, sino que también contribuye a potenciar las economías rurales y a aumentar la prosperidad del medio rural. Los fondos de desarrollo rural pueden, por ejemplo, respaldar la creación de empresas de artesanía. Es posible impulsar la creación de empleo y aumentar el potencial de crecimiento de las zonas rurales mediante el apoyo a nuevas cadenas de valor rural, tales como la energía limpia; la bioeconomía emergente; la economía circular y el ecoturismo; las inversiones en infraestructuras; el capital natural y humano; incluyendo la formación profesional y los programas para desarrollar nuevas competencias; una educación de calidad; y la conectividad.

826. -El segundo pilar de la PAC debe ser un instrumento para promover la formación y capacitación de los trabajadores agrícolas. Este pilar también permite, a través de sus programas, que los y las trabajadoras aprendan no solo a mejorar la calidad de su trabajo sino también a proteger el medio ambiente.

827. -Necesitamos una PAC que se comprometa en la lucha contra la desertización del Sur de Europa, contra la degradación de la calidad del agua en embalses y ríos contaminados por la filtración al subsuelo de productos utilizados en la agricultura. Por lo que se deben fomentar y apoyar prácticas agrícolas adaptadas al cambio climático y situar la sostenibilidad en el centro de sus medidas. La agricultura, no debe ser el problema, sino, parte de la solución contra el cambio climático y la conservación del medio ambiente. Como medio de combatir los incendios, apostamos por la ganadería extensiva en los campos, para mantener los montes limpios, contribuyendo con ello a la prevención de incendios.

828. -Relevo generacional para el fortalecimiento del sector

829. -El relevo generacional debe convertirse en una prioridad del nuevo marco y los Estados miembros son los mejor situados para fomentarlo, mediante sus competencias en materia de normativa urbanística, fiscalidad, derecho de sucesiones u ordenación territorial. La PAC ha de ofrecer a los Estados miembros la flexibilidad necesaria para que estos puedan desarrollar modelos a medida, que reflejen las necesidades específicas de sus jóvenes agricultores.

830. -En el despoblamiento y envejecimiento de las zonas del medio rural, por la falta de oportunidades de empleo, especialmente para jóvenes y mujeres, la nueva PAC debe significar una oportunidad para dar un salto cualitativo y cuantitativo en este sentido. El apoyo a la nueva generación de agricultores podría combinarse con incentivos adecuados para facilitar la salida de las generaciones de más edad y la transmisión de conocimientos entre generaciones, todo ello con el fin de aumentar la movilidad de la propiedad rural.

831. -La falta de oportunidades para jóvenes y mujeres es una de las raíces del problema del envejecimiento y despoblamiento en el medio rural y de la falta de relevo generacional en la agricultura y la ganadería. Para ello, la PAC debe mejorar e incrementar los instrumentos de apoyo y promoción a mujeres y jóvenes.

832. -La PAC y la inmigración.

833. -El Sector Agrario, por sus características, es un buen generador de empleo cíclico de carácter temporal muy adecuado a los flujos migratorios circulares facilitando trabajo a temporeros inmigrantes de terceros países y su retorno a la finalización de la campaña.

834. -Para ello, proponemos a la Administración que ponga a disposición de los trabajadores y trabajadoras temporeros albergues, para aquellos días previos al inicio de la campaña.

835. -La PAC debe incidir en estos procesos fomentando su ordenación a través de las estructuras implicadas (Sindicatos y Patronales), además de impulsar la formación de los inmigrantes, útil para el desarrollo profesional, tanto en la UE, como en los países de donde provienen.

836. -La Digitalización de la agricultura y las zonas rurales

837. -La Brecha Estructural actualmente existente entre el medio Rural y el Urbano, será más profunda a medida que la digitalización de las áreas rurales no se homologue con la de las zonas urbanas.

838. -Una apuesta contundente por el Desarrollo Rural pasa necesariamente por la aplicación de las nuevas tecnologías, la conectividad y el acceso a los macro datos. Todo ello contribuirá a mejorar la calidad de vida, modernizar y diversificar la actividad económica en el medio rural” y crear empleo de calidad y condiciones de bienestar atractivas para fijar población y actividades económicas donde hay más dificultades.
839. -La innovación tecnológica no es nueva en la agricultura, se lleva aplicando más de 50 años en materia de mejora de semillas, riego, maquinaria o técnicas de cultivos. La digitalización en la agricultura facilita la toma de decisiones para hacer productos más sostenibles, para un uso racional de inputs y recursos, que cumplen con las nuevas exigencias de los consumidores, más preocupados por el medio ambiente y la salud. Al tiempo que mejora y optimizar los resultados de la explotación.
840. -Para ello tendríamos que apostar por la digitalización de campos de cultivo, motivando a nuevos emprendedores.
841. -Son todas estas razones suficientemente importantes para que la PAC concentre en ellas los mejores esfuerzos de financiación para su desarrollo.

842. -La gobernanza de la PAC

843. -Actualmente, en la PAC convergen una multitud de intereses que pugnan por impulsar sus propuestas a las sucesivas reformas. No solamente confrontan los países y las regiones y los propios agricultores sino también los grupos conservacionistas del medio ambiente, las organizaciones humanitarias contra el hambre, organizaciones implicadas con el desarrollo rural, con el bienestar animal, etc. Todos tienen puntos de vistas sujetos a los intereses que representan. En muchos casos de difícil convivencia y en otros con grandes posibilidades de complementariedad.
844. -Por todo ello, no dudamos en la necesidad de que los y las trabajadoras asalariadas se constituyan como un grupo más de interés, con propuestas para una PAC más justa y social que contribuya al empleo y la calidad de este.
845. -Aunque se ha progresado en el conocimiento de la PAC entre los ciudadanos europeos, sin duda alguna necesitamos una Gobernanza más participada e interactiva de todos los grupos sociales que tiene intereses en el desarrollo de la esta política estratégica comunitaria. Debemos superar los desajustes que se perciben aún en el marco de la Gobernanza de la PAC, desde el ámbito de la Comisión Europea y de los diferentes Estados Miembros.
846. -En este orden de cosas, se propone como necesario un nivel mínimo de garantía de participación real y efectiva en la Gobernanza de la PAC, especialmente en el ámbito específico de los Estados Miembros, y donde, entre otros, estén representados los trabajadores asalariados a través de sus organizaciones sindicales.

847. -La PAC y los trabajadores y trabajadoras asalariados y reivindicaciones sindicales

848. -A lo largo del último año hemos intensificado nuestros debates sobre la PAC y lo hemos colocado como principal y prioritario, avanzando mucho en la conformación de un criterio común, que hemos situado basándonos en los graves problemas derivados del trabajo no declarado y el fraude en la contratación, la salud y seguridad en el trabajo, y la Formación Profesional de trabajadores y trabajadoras agrarias.

849. -Pero no debemos quedarnos solo en aquellos aspectos relacionados directamente con los trabajadores sino debemos indagar en todas las cuestiones que tienen relación directa o indirecta con la cantidad y la calidad del empleo
850. -El dinero público de la PAC no puede financiar a empresas que no respetan las leyes laborales e incumplen los convenios colectivos
851. -La PAC debe obligar a los Estados miembros para que las ayudas estén condicionadas a la inexistencia de fraude en la contratación, el cumplimiento del Convenio Colectivo y las normas de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.
852. -La PAC debe favorecer la formación profesional de los trabajadores asalariados con fondos específicos para ese fin. Las mejoras en la cualificación profesional repercuten en la calidad de los productos y en nuevas oportunidades de diversificación productiva.
853. -Es necesario que nos posicionemos contra los pagos directos, los derechos históricos y las ayudas desacopladas de la producción, porque suponen la utilización de recursos económicos contrarios a la producción y, consecuentemente, a la creación de empleo.
854. -Somos partidarios de una PAC comprometida con la sostenibilidad, entendida esta como la conjunción en equilibrio de los tres factores que la integran el económico, el social y el medioambiental. Porque ello es garantía de empleo y de la calidad del mismo.
855. -Defendemos una PAC comprometida con el desarrollo rural, entendiendo esto, como un concepto horizontal que, no siendo específicamente agrario, utiliza la agricultura para generar las riquezas que impulsen un desarrollo rural diverso y sostenible. La diversificación productiva es generadora de empleo
856. -Una PAC que impulse la economía social, llevando a multitud de pequeños agricultores a su agrupamiento en formulas cooperativas, capaces de generar valor añadido a las producciones, transformando los productos y de situarse en igualdad de trato con la distribución.
857. -Una PAC que intervenga en la cadena alimentaria y acabe con la posición dominante de la distribución, con la venta a pérdidas y la competencia desleal, porque ello repercute directamente sobre el último eslabón de la cadena que son los y las trabajadoras.
858. -Una PAC feminista, que reconozca el papel de la mujer en clara y absoluta igualdad con los hombres, tanto en lo que respecta a la propiedad de las tierras como al derecho al trabajo en igualdad de condiciones y salario.
859. -Es necesario incentivar la transparencia ante el consumidor de las condiciones ambientales y sociales a lo largo de la cadena alimentaria. Para ello, es preciso ampliar la trazabilidad de los productos a las condiciones sociales y laborales, no solo como garantía de seguridad alimentaria, sino también como un factor de garantía de equidad y justicia ante el consumidor y de competencia leal entre las empresas.
860. -Al mismo tiempo, la futura PAC, frente a los acuerdos comerciales de la UE con terceros países debe establecer, dentro de los acuerdos, estándares mínimos de trazabilidad social para los productos importados desde esos países.
- 861. -Una apuesta estratégica**

862. -Todas las referencias anteriores, descritas en este documento, tienen consecuencias en el empleo para hombres, para mujeres, para jóvenes, para inmigrantes y, además, tienen claros puntos de coincidencia con muchos grupos de interés, no específicamente laboral o sindical, y ello nos debe permitir establecer alianzas estratégicas que nos harán más fuertes en la defensa de nuestros intereses y más débiles a aquellos que quedarán aislados, defendiendo sus privilegios.
863. -Pero es importante hablar de estrategia, porque la PAC es un fenómeno que reúne multitud de organizaciones interesadas, de países y de partidos políticos que anteponen su posición de país a intereses particulares. Son muchas las voces que pueden confluir en los mismos objetivos y debemos hablar el mismo idioma en este terreno y hacer juntos el camino.
864. -Para ello, debemos establecer un dialogo abierto, en primer lugar, dentro de EFFAT, para encontrar una propuesta común, donde todas las organizaciones afiliadas se reconozcan en ella.
865. -El sector agrario es un motor esencial para la economía rural. Por ello, los instrumentos de la política de desarrollo rural cuyo objetivo es la modernización y la mejora de las estructuras agrarias deben continuar siendo un eje central de dichas políticas.
866. -Incrementar el apoyo al cooperativismo y la fusión de las cooperativas, porque el cooperativismo es uno de los principales impulsores de empleo, de innovación y de capacidad de exportación de la agricultura. Estas asociaciones pueden suponer el principio de estructuras de transformación de los productos agrarios añadiéndoles valor en las mismas zonas de producción primaria. Se trata de estructuras en las que convergen los intereses de los socios (agricultores por cuenta propia) con la generación de condiciones de mayor estabilidad y calidad para el empleo agrario (agricultores por cuenta ajena).
867. -La PAC debe racionalizar su gobernanza y mejorar el cumplimiento de los objetivos establecidos en la UE, disminuyendo significativamente la burocracia y la carga administrativa. Una PAC más simple es una PAC más efectiva a los desafíos y oportunidades. Hay que reforzar la gobernanza de los Planes de Desarrollo Rural, reforzando la coordinación de las diferentes administraciones y buscando una mayor sinergia y complementariedad de las diferentes inversiones que se destinan al medio rural.
868. -La futura PAC ha de reorientarse a un conjunto más amplio de objetivos, desde un enfoque puramente sectorial, dirigido a la producción de alimentos y a las explotaciones agrarias, a una perspectiva más horizontal y territorial del desarrollo rural y del medio ambiente, teniendo como referencia el mantenimiento y/o la conservación de empleo en cantidad y calidad. El empleo es el mejor indicador social y económico de la competitividad y principal indicador estructurador de la agricultura y una de las mejores contribuciones para mantener para el futuro un medio rural vivo y sostenible.
869. -En esta línea desde UGT FICA, se proponen las siguientes acciones:
870. -Potenciar y reclamar desde el plano europeo y nacional, las inversiones en la dimensión regional de la política agraria e industrial. Combatiendo las desigualdades económicas, sociales, energéticas y de recursos y medioambientales que se producen bajo factores con un componente territorial determinante y que requieren de políticas que devuelvan las oportunidades de crecimiento y de desarrollo a los territorios más afectados por la despoblación y las desigualdades.

871. -Prestar especial atención a las regiones del medio rural, a través de fórmulas de cooperación interregional entre territorios, promoviendo la colaboración con agrupaciones innovadoras en la agricultura. Dotándolos de presupuestos para fijar población en el mundo rural.
872. -Dado que la transición a una economía con bajas emisiones de carbono aumentará considerablemente la demanda de materias primas esenciales, se debe trabajar y anticipar los posibles impactos, garantizando el suministro de materias primas y evitando que el uso de materias primas y recursos naturales, dispare el precio de los alimentos y se traduzca en pobreza alimentaria para la población y provoque daños irreversibles en el sector agrario.
873. -Trabajar en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas con el sector agrícola y manipulado Hortofrutícola a través de la introducción de marcos jurídicos, normas mínimas y certificación/etiquetado, de forma que la RSE pueda servir de herramienta para incentivar a las empresas a introducir otras variables además de la económica, como pueda ser la social o la medioambiental.
874. -Explorar y promover la realización de evaluaciones de impacto sobre el potencial de las tecnologías digitales en el sector agrícola, y manipulado Hortofrutícola, mediante la formación y negociación colectiva, donde se adapte y potencie los efectos que las nuevas tecnologías pueden tener en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.
875. -Trabajar en la mejora de las condiciones laborales en el sector agrario y manipulado Hortofrutícola, a través de avances en la negociación colectiva y cambios normativos para combatir el fraude en las cotizaciones sociales y las jornadas reales.
876. -Abordar cambios en el modelo de cotización de las peonadas que obliguen a que se declaren las jornadas efectivamente trabajadas, con propuestas concretas, como pueden ser, no permitir que una trabajadora o trabajador pueda estar de alta más de 3 días consecutivos sin declararle ninguna jornada.
877. -Desarrollo completo de la Ley de integración del REASS, en el Régimen General de la Seguridad Social, para que no tengamos distinción entre trabajadores y trabajadoras, dependiendo del Régimen en el cual este dado de alta, teniendo los mismos derechos.
878. -Establecimiento de la obligatoriedad del contrato por escrito en las relaciones laborales en el sector agrario y manipulado Hortofrutícola desde el primer día.
879. -Medidas concretas que incentiven en las empresas y sector la conversión de contratos eventuales en fijos y fijos-discontinuos.
880. -Ampliación de la cobertura de los Seguros Agrarios a las pérdidas de Empleo de los trabajadores/as eventuales agrarios motivadas por causas ajenas a estos (incidencias climatológicas, crisis alimentarias etc.)
881. -Incremento sustancial de los Planes de Empleo Agrarios y de Zonas Rurales Deprimidas recuperando la cofinanciación de las CCAA y la suma de sinergias de todos los fondos públicos que llegan al medio rural.
882. -Reconocimiento de los coeficientes reductores para el adelanto de la edad de jubilación, Plan de Choque integral de Formación Profesional Reglada y Formación Dual dirigido a los trabajadores agrícolas cuenta ajena.

883. -Puesta en marcha de la Tarjeta Profesional de la Vigilancia de la Salud y la Formación Profesional en el sector agrario y manipulado.
884. -Modificación del Real Decreto donde recoge los trabajos de los Planes Especiales de Empleo, como es en Andalucía, Extremadura, y Zonas deprimidas, (Castilla la Mancha, Castilla León, País Valenciano, Murcia, Las Palmas de Gran Canarias y Tenerife).
885. -Proteger y reforzar el papel de la mujer en el sector, a través de los planes de igualdad y la formación y cualificación específica de las trabajadoras del sector, potenciando la igualdad de oportunidades y el principio de igual salario para trabajos de igual valor.
886. -Apoyar y dinamizar el papel de la digitalización, modernización e integración de nuevas tecnologías en el sector agrario y manipulado Hortofrutícola, como vía más atractiva de rejuvenecer el sector y luchar contra el creciente envejecimiento que arrastra el sector.
887. -Luchar contra la despoblación de los territorios, en especial de las zonas rurales e incentivar el relevo generacional y la inversión en infraestructuras, a través de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico.

888. SALUD LABORAL

889. Las cifras de siniestralidad laboral siguen siendo alarmantes. Cada año en la UE se producen más de 3 millones de accidentes. En nuestro país cada día mueren dos trabajadores.
890. UGT FICA tiene entre sus trabajos principales la denuncia de esta situación, la lucha contra las causas que la genera, la precariedad, la falta de inversión en prevención de riesgos laborales o la falta de formación en materia preventiva, etc.
891. Las empresas principales responsables del cumplimiento de la norma, siguen considerando los gastos en prevención en un coste y no una inversión. Se dedican a cumplir burocrática y formalmente más que a realizar una política de prevención real.
892. Las enfermedades profesionales están infravaloradas. Ésta situación provoca que se deriven al sistema público de salud y tratadas como contingencias comunes, con el consiguiente perjuicio tanto para las arcas públicas y sobre todo para los trabajadores y trabajadoras al no ponerse los mecanismos de prevención.
893. El sistema actual de declaración debe modificarse. Debe redirigirse hacia cláusulas abiertas en su definición que permitan la inclusión ágil y rápida de nuevas enfermedades en un corto periodo de tiempo para evitar su excesiva judicialización.
894. Las políticas de seguridad y salud laboral no han prestado la suficiente atención a la perspectiva de género.
895. El enfoque de género aplicado a la salud laboral debe abordarse desde una visión más amplia, atendiendo a las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud.
896. No es justo que la mitad de la población, conformada por las mujeres, siga siendo discriminada y quede desprotegida en esta materia ya que al no tenerse en cuenta no se les destina los recursos necesarios. Por ello, desde UGT-FICA reclamamos y defenderemos la inclusión de la perspectiva de género en las futuras políticas de salud laboral, así como la adaptación de las existentes.

897. UGT FICA no está de acuerdo con los retrocesos que se puedan dar en materias tan sensibles como la protección de las mujeres en lo referente a riesgos durante el embarazo y la lactancia. Apoyaremos y daremos asesoramiento ante las vulneraciones de estos derechos de las trabajadoras y reivindicaremos el derecho a la protección durante el embarazo en el seno de las empresas, ya que en última instancia es la empresa la responsable de la salud y seguridad de las trabajadoras.
898. UGT FICA promoverá la dispensa de turno nocturno y turnos rotatorios como medida de protección a la salud de las trabajadoras durante el embarazo y periodo de lactancia.
899. La reciente constitución del Organismo Autónomo Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una oportunidad única para la implantación de un Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que permita de una vez por todas dar cumplimiento a la legislación laboral y de Seguridad Social en nuestro país y finalice con esa continua brecha entre lo legislado y la realidad. Cuestiones esenciales como acabar el fraude en la contratación temporal, la economía sumergida, la altísima siniestralidad laboral y las inadecuadas condiciones en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales dependen del fortalecimiento del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
900. Sin embargo, a diferencia de otros Organismos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social nace con innumerables carencias de medios, recursos humanos y materiales que derivan de la poca importancia real que los poderes políticos conceden a esta materia. Por ello, UGT FICA exige:
901. -La dotación al Organismo Autónomo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los medios materiales, humanos y presupuestarios necesarios para que pueda llevar a cabo la tarea que le está encomendada.
902. -Coordinación entre los diversos organismos políticos y administrativos con competencia en el ámbito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el fin de aumentar la eficacia y eficiencia de la acción inspectora.
903. -Promover el fortalecimiento de la salud laboral a todos los niveles dotando de mayor protagonismo al Sistema Nacional de Salud, de forma que integre y debilite la competencia que hoy asumen las Mutuas Colaboradoras de la S.S.
904. -Promover la participación de los agentes sociales con una mayor representación, donde podamos aportar nuestra posición y nuestra experiencia en la materia.
905. Promoveremos un Pacto de Estado contra la siniestralidad laboral que ponga fin a este drama invisible que es que en nuestro país mueran cada día dos trabajadores o trabajadoras por el solo hecho de intentar ganarse la vida.
906. Más de una cuarta parte de los trabajadores en Europa experimentan un estrés excesivo relacionado con el trabajo, lo que constituye un factor de riesgo adicional bien conocido en el estudio y diagnóstico de la enfermedad cardiovascular.
907. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene más de 25 años y consideramos que debe ser reformada para atender a las nuevas realidades y nuevos riesgos, incluyendo a los trabajadores autónomos.
908. Ejercer presión sobre la Comisión Europea para que mejore la legislación de la UE en materia de salud y seguridad, incluso en los ámbitos especialmente significativos de los trastornos musculo esqueléticos y los riesgos psicosociales. Para cada uno de ellos

necesitamos una única y especializada directiva. Reivindicamos, además, que prosiga la labor de revisión de la Directiva sobre carcinógenos y mutágenos.

909. El objetivo general en este ámbito es prevenir y eliminar el cáncer relacionado con el trabajo, así como otras enfermedades causadas por sustancias altamente preocupantes. Es urgente garantizar la eficacia, especialmente en lo relativo a las obligaciones de los empleadores en términos de prevención. El ámbito de aplicación debe ampliarse a todos los procesos con probable contacto con agentes cancerígenos (por ejemplo, la lucha contra incendios y las actividades que exponen a los trabajadores a sustancias citotóxicas y a las sustancias reprotóxicas). Los límites de exposición profesional deben cubrir la mayoría de las exposiciones y deben revisarse periódicamente. Los límites deben establecerse con un enfoque basado en la salud gobernado, en todos los casos, por el principio de cautela. Los límites deben ser coherentes con el objetivo no negociable de proteger la salud y la vida de los trabajadores subrayando la importancia de las obligaciones del empresario de seguir el principio de sustitución siempre que sea posible, manteniendo la exposición a sustancias peligrosas lo más baja posible desde el punto de vista técnico. Todavía necesitamos actuar en relación con el amianto, los nanomateriales, y los disruptores endocrinos, con objetivos claros y estrategias de aplicación.
910. El principio de cautela tiene que servir para que se garantice la protección de los trabajadores y trabajadoras, frente a las sustancias que sin estar catalogadas como cancerígenas, sean sospechosas y puedan derivar en su catalogación como tales en un futuro.
911. Tenemos que seguir trabajando por la creación del Fondo Estatal de Indemnización a las Víctimas del Amianto, así como la transposición de la Directiva 2013/59 EUROATOM del Consejo de 5 de diciembre de 2013, por la que se establecen normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, entre ellos el gas radón, segunda causa de cáncer de pulmón por detrás del tabaco.
- 912. Representación sindical**
913. Las tasas de lesiones importantes en aquellos lugares de trabajo donde existen representantes sindicales especializados en prevención de riesgos laborales suponen menos de la mitad de los que no tienen esta representación. Los sindicatos marcan una verdadera diferencia. Reducimos las lesiones, contribuimos a mejorar la salud y ayudamos a cambiar la cultura de la seguridad y prevención en el lugar de trabajo.
914. Hay más de un millón de empresas con menos de seis trabajadores, donde no se tiene derecho a elegir a un delegado/a de personal.
915. Desde UGT-FICA, reclamamos la creación de la figura del Delegado/a Sectorial en Prevención de Riesgos Laborales ya que facilitaría el control de las condiciones de trabajo y llevarían a cabo una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales influyendo positivamente en la disminución de la siniestralidad laboral. La realidad nos confirma que en aquellas empresas donde hay representación sindical las mismas son más seguras.
916. La participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la salud y la seguridad resulta una cuestión irrenunciable y de primer orden en nuestros objetivos sindicales.
917. Para ello las secciones sindicales y la representación unitaria deben trabajar, apoyar y defender a los delegados y delegadas de prevención. Además deben respaldar las

estrategias sindicales que sean adoptadas en el seno de los comités de seguridad y salud prestando su plena colaboración.

918. UGT FICA debe potenciar políticas sindicales de formación y especialización continuas de los delegados de prevención. Se exigirá a las administraciones públicas un control exhaustivo sobre la formación obligatoria que las empresas deben proporcionar a los delegados de prevención.
919. La Federación debe promover, entre los trabajadores y trabajadoras, la necesidad de que obtengan y custodien todos los datos provenientes de las evaluaciones de riesgos a los que estén expuestos durante su vida laboral, así como los resultados de los reconocimientos médicos específicos y, en general, a disponer en todo momento de su historial clínico laboral.
920. Dicha información es imprescindible para relacionar los daños a la salud con los riesgos a que se está expuesto en el trabajo y mejorar las condiciones de trabajo.
921. La Federación debe tener un conocimiento actualizado de nuestra representación en materia de prevención de riesgos laborales. Es necesario disponer de una base de datos de Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, permanentemente actualizada dentro del sistema Confederal (AGI)
922. La actividad de los delegados y delegadas de prevención está exenta de responsabilidad civil o penal en el desempeño de sus funciones. No obstante, cuando se producen accidentes mortales o muy graves, los afectados en el ejercicio de sus derechos amplían las demandas a estos representantes. Tenemos que garantizar en estos casos el asesoramiento y cobertura legal durante estos procesos a nuestros representantes que resulten codemandados, estableciendo los mecanismos internos adecuados para su defensa.

923. Negociación colectiva

924. La atribución de esta materia en exclusiva al ámbito sectorial estatal (bien por convenio general del sector correspondiente; bien por acuerdo expreso para esta materia debe suponer el final de la dispersión normativa. Se contribuye con ello a la necesaria homogeneización y unificación de sus cláusulas en prevención de riesgos laborales, bien mejorando la normativa general de aplicación; bien complementándolas ante peligrosos vacíos normativos.
925. De esta manera, cuestiones tan trascendentes como la formación específica de los colectivos profesionales en materia de prevención de riesgos laborales; regulación de determinadas condiciones materiales de trabajo; prohibición o limitación de actividades para determinados grupos profesionales; nuevas atribuciones, garantías y crédito horario para los delegados de prevención; la creación e implantación de la Tarjeta Profesional del Sector, etc... demandan su espacio y reivindicación sindical en las distintas unidades de negociación de ámbito estatal.
926. Como complemento a lo anterior, y en particular en lo que afecta al absentismo laboral y su implacable utilización por la parte empresarial, resultaría muy acertado incluir cláusulas en los convenios que limitaran esta posibilidad sancionadora, restringiendo con ello su operatividad a supuestos muy concretos y excepcionales.
927. Impulsaremos la figura del agente sectorial de prevención de riesgos laborales en todos nuestros sectores allá donde, por la peculiaridad e idiosincrasia de la actividad y la composición del tejido empresarial, no existan delegados de prevención de manera habitual.

928. Estableceremos también, como objetivo prioritario, el conseguir las mismas condiciones de seguridad y salud para las personas trabajadoras de contratas, subcontratas y autónomos respecto de los existentes para las personas trabajadoras de la empresa principal o titular del centro de trabajo a través de una vigilancia exhaustiva de la normativa en materia de coordinación de actividades.

929. Mutuas

930. Con la entrada en vigor de la nueva normativa sobre mutuas, confiriéndolas más poder y competencias, se hace necesario diseñar una estrategia concreta de acción sindical frente a las mismas que, en esencia, recoja:

931. -Campañas de formación e información sobre los mecanismos de denuncia existentes derivados de comportamientos irregulares de actuación. Dichas campañas, que podrán tener el formato de jornadas o seminarios monográficos, irán destinadas especialmente a los delegados y delegadas de prevención. Introducir en los convenios que la elección o revocación de la mutua tiene que ser acordada entre la empresa y los delegados de prevención, y ante la inexistencia de estos, con la representación legal de los trabajadores.

932. -Vigilar y denunciar actuaciones que tengan como fin impedir el acceso a las prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia.

933. -Denunciar y combatir las malas prácticas en la gestión de las contingencias profesionales y su derivación al ámbito de las contingencias comunes.

934. -Denunciar e impugnar la infravaloración de la calificación de los accidentes laborales.

935. Priorizar y reorientar los objetivos esenciales de la prestación por incapacidad temporal tales como: la recuperación psicofísica del trabajador o trabajadora, su protección social en dicha situación y su reinserción laboral plena, todo ello en detrimento del objetivo prioritario actual como resulta ser la injusta agilización de los procesos de incorporación al puesto de trabajo.

936. -Debemos establecer un mecanismo adecuado de coordinación para que las reclamaciones lleguen a nuestros representantes en las Comisiones de Control y Seguimiento.

937. Participación Institucional

938. La Federación continuará impulsando, por medio del R.D. 1698/2011 o cualquier otro medio a su alcance, los procesos para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de seguridad social para los trabajadores y trabajadoras cuya actividad laboral les someta a una elevada penosidad, insalubridad o toxicidad.

939. Continuaremos participando en la gestión y desarrollo de convenios de colaboración con diferentes Organismos Públicos (Mº Fomento y ADIF) e impulsaremos este modelo de gestión tripartita en la vigilancia de las condiciones de seguridad y salud, para su traslación al conjunto de los sectores de la Federación donde se detecten servicios públicos merecedores de esta singular forma de participación.

940. Además insistiremos en nuestra reivindicación sindical de proponer a las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos del Estado, Administraciones

Autonómicas y Locales, la introducción de cláusulas que baremen, o tengan en consideración, en sus criterios de licitación y adjudicación, el grado de cumplimiento en materia de prevención de los riesgos laborales cuando convoquen ofertas de obras o servicios.

- 941. Demandamos la elaboración de un Reglamento para el Sector Agrario que, partiendo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regule el trabajo en el sector agrícola y en los subsectores que de él derivan. Esta normativa deberá reforzar los derechos de representación e intervención en aquellas empresas que carezcan de delegado/a de prevención.
- 942. En relación con las personas trabajadoras expuestas al amianto continuaremos trabajando en el grupo específico creado en 1999, en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, realizando propuestas y defendiendo nuestras reivindicaciones especialmente en el terreno sanitario, reparador compensatorio y normativo.
- 943. Exigiremos a la Administración Estatal en materia laboral que desarrolle, en el ámbito de nuestra federación, el estudio de aquellas actividades profesionales que, por su naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre sean merecedoras, junto al trabajo nocturno y a turnos continuados, de los beneficios que posibilita el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social (reducción de la edad de jubilación ordinaria).
- 944. La Federación seguirá participando, como miembro de pleno derecho, en los órganos de dirección y gobierno de la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales y en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, especialmente en sus grupos de trabajo.

945. POLÍTICAS DE IGUALDAD

- 946. El mercado de trabajo y la sociedad española han experimentado grandes cambios en las últimas décadas. Uno de los más evidentes es la visualización de la diversidad entre la población y el reflejo de esa diversidad en el mundo del trabajo. A pesar de ello, se aprecian las diferencias de quienes tienen derecho a participar con iguales oportunidades, en la vida económica, social, cultural y política y que nos hace plantearnos la necesidad de implementar políticas en materia de igualdad.
- 947. Por lo tanto, con la Legislación actual, la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación ya no es una reivindicación, que solo pueda abordarse en épocas de bonanza económica, sino al contrario, se ha convertido en un elemento estructural, inspirador y vertebrador de las relaciones laborales. Por este motivo, resulta inaceptable que, con la justificación de los, supuestamente necesarios, ajustes económicos, se limiten y eliminen instrumentos existentes destinados a materializar la igualdad en el ámbito laboral y social.
- 948. Esta Federación asume una gran responsabilidad en contribuir a garantizar el cumplimiento de las normas que favorecen la igualdad y luchar contra la discriminación a través de la acción sindical y el dialogo social. Para ello se considera necesario integrar en el discurso y en la acción de nuestra Federación que la igualdad es uno de los elementos que nos permiten valorar la calidad del empleo, por lo que no podemos consentir que las políticas de igualdad se soslayen con cláusulas meramente declarativas.

949. Igualdad y no discriminación

950. A pesar de los avances obtenidos en materia de igualdad, y de los esfuerzos para eliminar las desigualdades que se dan en las empresas, lo cierto es que dichas desigualdades se siguen produciendo.
951. Es necesario tener presente, que la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres sigue plenamente vigente, y que con la publicación del Real Decreto Ley 6/2019 de Igualdad de trato y oportunidades, se ha visto reforzada. Cualquier intento de evitar su cumplimiento, amparándose en situaciones de crisis por la que atravesase nuestro país, es absolutamente inasumible. Ya que se trata de una vulneración de los derechos fundamentales y por lo tanto debemos denunciar ante la Inspección de Trabajo.
952. Dichas Leyes obligan a la negociación de Planes de Igualdad en empresa de más de 50 personas en la plantilla, según el redactado que el RD Ley 6/2019 da al artículo 45 apartado 2 de la ley 3/2007, donde se incluye un periodo transitorio, a partir de la entrada en vigor del RD Ley para la aprobación y registro de los planes de igualdad:
953. -Un año para empresa con una plantilla de más de 150 y hasta 200 personas.
954. -Dos años para empresas con una plantilla de 100 y hasta 150 personas.
955. -Y 3 años para empresas con una plantilla de más de 50 y hasta 100 personas.

956. Negociación Colectiva en materia de Igualdad

957. A través de la negociación colectiva existe la posibilidad de ampliar lo estipulado en la ley en materia de igualdad, bien anticipando el periodo transitorio estipulado en el RD Ley 6/2019 en las empresas de mayor tamaño, o bien acordando la negociación de planes de igualdad en empresas de menor tamaño, si así se acuerda con la RLT o se establece en sus convenios colectivos.
958. Lo que si debemos tener claro es, la distinción entre “planes de igualdad”, obligatorios en las Empresas según establece la legislación, y las “Medidas de Igualdad”, que son obligatorias en todas las empresas, independientemente de su tamaño.
959. Además, no se puede considerar un objetivo, la simple trasposición de los preceptos de la Ley de Igualdad en la negociación colectiva, es decir, al Convenio Colectivo, puesto que hay derechos cuya concretización está remitida expresamente a la negociación entre las partes.
960. De no hacerlo así, el trabajador/a queda a expensas de una negociación individual con el empresario. Dos ejemplos de estos preceptos que, necesitan negociación son: Acumulación del permiso del cuidado del lactante y la forma de realizar la adaptación de la jornada laboral sin necesidad de acudir a la reducción de jornada.
961. Por lo que nuestras actuaciones en la negociación colectiva en materia de igualdad deben dirigirse a:
962. -Recibir formación en materia de igualdad las personas que constituyan las comisiones negociadoras.
963. -Realizar una revisión de los convenios colectivos en vigor o en proceso de negociación, al objeto de detectar y corregir cláusulas obsoletas, discriminatorias e incluso fuera de la legalidad, revisando los textos acordados, para hacerlos inclusivos, diversos y no discriminatorios.

964. -Potenciar la negociación y registro de planes de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores, o al menos promover medidas de igualdad y acciones positivas tanto a corto como a largo plazo análogos a las que establece la legislación.
965. -Crear Comisiones de Igualdad paritarias en las empresas que no tiene obligación de negociar planes de igualdad, dotándolas de competencias en materia de igualdad.
966. -Recoger en los convenios colectivos, la especial protección legal frente al despido y cualquier otro acto discriminatorio en el acceso al empleo y/o en las condiciones de trabajo, por cuestiones de embarazo, posparto, cuidado del lactante, orientación sexual o por tener responsabilidades familiares.
967. Con este criterio desde la Federación demandamos:
968. -Una mayor supervisión por parte de la Autoridad Laboral, mediante el seguimiento, vigilancia y control de los convenios colectivos, para evitar incluir cláusulas o medidas que puedan contener sesgos de género discriminatorios,
969. -Un mayor seguimiento y control por parte de Inspección de Trabajo de las medidas de igualdad de género de los planes de igualdad, de su funcionamiento, seguimiento y aplicación efectiva de las acciones propuestas en el mismo, especialmente en relación con la auditoría salarial.
970. -Continuar con las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral consolidando y ampliando los derechos existentes.
971. -Una apuesta firme por las políticas de corresponsabilidad como mecanismo para impulsar un reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres.
972. -Una eficaz defensa de la vida, dignidad e integridad de las personas combatiendo todas las formas de violencia, así como los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
973. -Apuesta firme por la negociación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como los protocolos de actuación para la protección de las víctimas de violencia de género.
974. -Solicitar al Ministerio de trabajo la elaboración de una herramienta que sea eficaz para el desarrollo de las Auditorías salariales.

975. Planes de igualdad

976. Los planes de igualdad no pueden perder su papel fundamental en la consecución de la igualdad real en el ámbito laboral y por tanto desde la Federación defendemos:
977. -Incluir en los convenios sectoriales y de empresa el deber de negociar y acordar con la parte social y registrar los planes de igualdad, en aquellas que no tienen la obligación legal según el RD ley 6/2019.
978. -Introducir en los convenios colectivos de las empresas que no tengan la obligación legal de tener un plan de igualdad, la obligatoriedad de negociar, acordar y registrar los planes de igualdad en los convenios colectivos, o en su defecto cláusulas sobre estas materias que sean consensuados con la representación sindical, con medidas referidas al contenido de los planes de igualdad, así como la formación de las comisiones paritarias y mixtas de igualdad de carácter permanente , entre la parte social y la parte

empresarial, que permita el establecimiento de indicadores y las medidas de seguimiento, evaluación y control.

979. -Negociar planes de igualdad en las empresas y participar activamente en su seguimiento y evaluación.
980. -Recabar, el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades por escrito de la Alta Dirección de la empresa.
981. -Realizar el diagnóstico conjuntamente entre parte social y la empresa.
982. -Incluir en los diagnósticos de Planes de Igualdad todas las materias recogidas en el RD Ley 6/2019
983. --proceso de selección y contratación
984. --clasificación profesional
985. --formación
986. --promoción profesional
987. --Condiciones de trabajo incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
988. --Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
989. --Infrarrepresentación femenina
990. --retribuciones
991. -- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
992. - Incluir la figura del "delegado de igualdad".
993. -Coordinar las líneas a seguir en la negociación colectiva con las necesidades detectadas en los diagnósticos de los planes de igualdad y/o con las medidas a adoptar en los mismos.
994. -Establecer los indicadores que permitan el seguimiento, la evaluación y control del cumplimiento de los planes de igualdad y de las medidas de igualdad, de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de la protección de las víctimas de violencia de género.
995. -Promover a través de los planes de igualdad y/o medidas a adoptar entre otras las siguientes políticas en materia de igualdad:
996. -Políticas de empleabilidad activa de mujeres en puestos y sectores donde están infrarrepresentadas.
997. -Promover la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad (Alta dirección, dirección, consejos de Administración, posiciones de mando etc..).
998. --Donde negociemos, erradicar de las políticas de empresa, cualquier sesgo de género en las políticas de contratación, selección y promoción. Eliminando en las solicitudes de ingreso y/o en las entrevistas de trabajo, preguntas y mensajes sexistas y/o personales que fomenten los estereotipos de género.

- 999. --Establecer la garantía de la percepción de las bonificaciones y complementos salariales en los periodos de permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- 1000. --Asegurar la utilización de sistemas de valoración de puestos de trabajo, de objetivos y complementos salariales y extrasalariales transparentes y que permitan la agrupación de puestos de trabajo con el mismo valor.
- 1001. --Adecuar el salario al puesto, eliminando posibles retribuciones discriminatorias.
- 1002. --Garantizar la percepción de los salarios extras, bonificaciones, complementos etc., por parte de las personas trabajadoras temporales o en jornada reducida.
- 1003. --Impulsar campañas de comunicación, sensibilización y formación en las materias de igualdad al objeto de potenciar la igualdad de trato y oportunidades.
- 1004. --Incluir un glosario de términos para la difusión y clarificación de los conceptos relacionados con la igualdad y especialmente entre las personas que van a tener responsabilidades en la negociación colectiva.
- 1005. --Asegurar la existencia y buen funcionamiento de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, con el objetivo de tolerancia cero frente a estas situaciones.
- 1006. --Incluir medidas de difusión sobre los derechos por ley de las víctimas de violencia de género, y negociar medidas adicionales que mejoren las establecidas por ley que permitan un mayor apoyo a las víctimas de violencia de género.
- 1007. -Crear una herramienta que recoja nivel estatal, con una activa participación de los distintos territorios, cuyo objetivo sea compartir la siguiente información:
- 1008. --Planes de igualdad, medidas en igualdad y acciones positivas que se negocien.
- 1009. --Normativa y jurisprudencia actualizada.
- 1010. --Informes e información de interés.
- 1011. --Planes formativos.

1012. Acoso Sexual y por razón de sexo

- 1013. En la negociación de convenios colectivos tenemos una fuerte base de apoyo legal para contribuir a la tolerancia cero del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, mediante la implantación de cláusulas como las que siguen:
- 1014. -Crear un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, negociado entre empresa y representación social:
- 1015. --Arbitrando procedimientos específicos para su prevención.
- 1016. --Estableciendo un procedimiento formal de las denuncias.
- 1017. --Siendo obligatorio la apertura de un expediente y el inicio de una investigación para el esclarecimiento de los hechos que lleve a la imposición de las sanciones que procedan.

- 1018. --Fijando plazos de inicio y resolución del expediente.
- 1019. --Garantizando la celeridad y confidencialidad del proceso.
- 1020. --Siendo obligatorio informar a la RLT para que colabore en todo el proceso.
- 1021. Creando la figura de "Delegado de Prevención frente Acoso sexual", elegido por y entre los miembros de la Comisión de Igualdad.
- 1022. --Negociando que al menos un miembro de la comisión instructora del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, sea un miembro de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la parte social.
- 1023. --Incorporar en el convenio colectivo, los planes de igualdad, o protocolo de acoso, las definiciones legales de acoso sexual y acoso por razón de sexo fijadas en el artículo 7 de la LOI, deben incluirse definiciones claras de que conductas son constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo y describir los actos que pueden considerarse constitutivos de este tipo de acoso.
- 1024. --Dejar constancia expresa, que estas conductas son discriminatorias. Incorporar en los convenios colectivos, los planes de igualdad o protocolos de acoso medidas de prevención de este tipo de acoso.
- 1025. -Incluir los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en los convenios sectoriales y de empresa.
- 1026. -Contemplar el acoso como infracción muy grave dentro del capítulo de faltas y sanciones, considerándose como agravante que la persona acosadora se valga de una posición jerárquica superior.
- 1027. -Proteger la continuidad de la víctima en su puesto de trabajo.

1028. Violencia de Género

- 1029. Los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva han venido recogiendo el artículo 21 de la Ley Integral contra la Violencia de Género, que garantiza a las víctimas de malos tratos poder pedir reducción de jornada, horarios más flexibles, cambio de centro de trabajo. Además, le reconoce el derecho al subsidio si tienen que dejar de trabajar, o/a que se le reserve el puesto, si es una suspensión temporal. Este compromiso debe llegar a todas las mesas de negociación y a todos los sectores.
- 1030. No obstante, debemos introducir en los convenios colectivos y planes de igualdad cláusulas y/o medidas que concreten y mejoren dichos derechos legales de las víctimas de violencia de género, así como, la negociación de protocolos de actuación para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
- 1031. Como pueden ser:
- 1032. -Establecer como permisos retribuidos el derecho a ausentarse para tratamientos médicos, comparecencias judiciales o situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género.
- 1033. -Regular anticipos salariales o concesión de créditos en condiciones especiales respecto a facilidades de pago.

1034. -Permitir que varíe su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.
1035. -Reflejar el derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo de las empresas, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización.
1036. -Concretar el derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación y muy especialmente cuando coincida con su agresor en el lugar de trabajo.
1037. -Regular el derecho a la reducción de jornada, de forma que ésta sea continuada o no, a elección de la víctima.
1038. -Promover acuerdos con las empresas de protección hacia las víctimas de violencia de género y los menores dependientes de ellas, recogiendo medidas tanto de apoyo psicológico, médico, jurídico como económico y ampliando las que concede la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
1039. -En el caso en que coincida víctima y agresor como trabajadores del mismo centro de trabajo, la Empresa estudiará las posibles alternativas que puedan existir en orden a minimizar los riesgos que suponga dicha situación para la víctima
1040. -En caso de reducción o reorganización del tiempo de trabajo, se buscará la manera de que el impacto económico para la persona afectada sea el mínimo, estudiando cada caso de manera detallada.

1041. Eliminación de la brecha salarial

1042. A pesar de la legislación existente, la brecha salarial en nuestro país se sitúa en torno al 22%, situación que se mantiene en el tiempo como una de las grandes barreras para la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral, las actuaciones realizadas al objeto de erradicar la brecha salarial han resultado claramente insuficientes, y debemos ahondar en las causas aparentemente ocultas de esta desigualdad.
1043. Debemos prestar especial atención al modo en que se regulan los complementos salariales en los convenios, ya que muchos tienen a remunerar puestos masculinizados, puestos de mando e incluso a recompensar la disponibilidad horaria de las trabajadoras y trabajadores, si analizamos el origen de estos complementos, alguno de ellos puede resultar discriminatorio.
1044. Por ello esta Federación impulsa la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres mediante las siguientes propuestas:
1045. -Formación y sensibilización en “brecha salarial”: definición, origen y forma de reducirla, para toda la organización.
1046. -La introducción en la negociación del criterio de la igualdad de retribución salarial en las materias de diagnóstico de los planes de igualdad y la correspondiente realización de auditorías salariales establecidas por ley.
1047. -La realización de análisis periódicos sobre las retribuciones de las plantillas

1048. -La garantía de la percepción de las bonificaciones y complementos salariales en los periodos de permisos por nacimiento y cuidado del menor.
1049. -La utilización de sistemas de valoración de puestos de trabajo, de objetivos, y de complementos salariales y extrasalariales transparentes, que permitan la agrupación de los puestos de trabajo con el mismo valor, que permitan detectar posibles situaciones de discriminación salarial y los mecanismos para corregirlas.
1050. -La adecuación del salario al puesto, eliminando posibles retribuciones discriminatorias.
1051. La garantía de la percepción de los salarios extras, bonificaciones, complementos etc., por parte de las personas trabajadoras temporales o en jornada reducida.
1052. -Políticas de negociación colectiva especiales de choque para reducir la brecha salarial, fundamentalmente en los sectores y empresas que superen el 22%.
1053. -Realización de un análisis del impacto de antes de después de la aplicación de las medidas correctoras.

1054. Medidas en materia de Responsabilidades Familiares

1055. Los derechos de conciliación nos afectan a todos y a todas. Por fin el RD ley 6/2019 establece el permiso por nacimiento y cuidado del menor unificando los antiguos permisos de maternidad y paternidad. El resto de permisos o licencias, relacionados con las responsabilidades familiares, pueden ser disfrutado por ambos sexos por igual. Por tanto, debemos caminar hacia la conciliación corresponsable, como una herramienta que permite superar desequilibrios de participación entre mujeres y hombres en la vida laboral, familiar y personal.
1056. Nuestro cometido en la negociación colectiva es la ampliación de estos derechos, con las siguientes medidas:
1057. -Negociar un permiso de 1 hora de duración por cuidado del lactante, ya sea bien como ausencia durante la jornada o bien como ausencia al inicio o final, de la misma, pudiéndose fraccionar o no.
1058. -Ampliar el derecho, de acumulación del permiso del cuidado del lactante, contemplando el periodo de 12 meses.
1059. -Renegociar el permiso retribuido existentes en muchos convenios por nacimiento de hijo o hija, por un permiso que permita la adaptación al periodo escolar para menores de 4 años.
1060. -Concretar el derecho a la acumulación del permiso de cuidado del lactante, contabilizando 1 hora por día laborable, con un periodo mínimo de 15 días.
1061. -Establecer bolsas de horas que permitan ausentarse del puesto de trabajo en caso de contingencias familiares graves, visitas médicas, reuniones escolares, servicios de asistencia social para mayores o cualquier otra que requiera una atención familiar inmediata.
1062. -Elevar a 12 meses la edad del menor en el permiso de cuidado del lactante para ambos progenitores a la vez con el 100% de la retribución.

1063. -Establecer la posibilidad de disfrutar la excedencia por cuidado de hijos durante tres años hasta que el menor cumpla 12 años, garantizando la reincorporación con las mismas condiciones al puesto de trabajo en el que ejercía durante todo ese tiempo.
1064. -Equiparar la duración y la reserva de puesto de trabajo de las excedencias por cuidado de familiares con las excedencias por cuidado de hijos e hijas o menores acogidos, extendiendo el derecho de reserva del puesto de trabajo en las mismas condiciones en ambos casos a la duración de todo el periodo de ejercicio de dichas excedencias.
1065. -En el permiso por hospitalización de familiares, se debe especificar que podrá disfrutarse en cualquier momento mientras dure el hecho causante.
1066. -Establecer un permiso retribuido para supuesto de enfermedad de hijos e hijas que, si bien no sean graves, como, por ejemplo: enfermedades infecto-contagiosas, necesitan atención y cuidado por parte de sus padres.
1067. -Equiparar los derechos de las parejas de hecho a lo establecido en los artículos del ET para cualquier otra situación familiar de tal modo que puedan acceder a los permisos reglamentarios o licencias relacionadas con responsabilidades familiares reflejadas en el convenio colectivo o en el estatuto de los trabajadores.
1068. -Equiparar los derechos de las familias monoparentales con los de las familias numerosas.
1069. -Ampliar el periodo de cotización en caso de las reducciones de jornada por motivos de conciliación, ya que supone un doble efecto negativo porque en primer lugar son las mujeres las que mayoritariamente están optando por este tipo de conciliación, porque redonda negativamente en la pensión de jubilación, por el efecto de la menor cotización, y por último porque puede afectar a sus posibilidades de promoción durante ese periodo.

1070. Salud Laboral con perspectiva de género

1071. Durante mucho tiempo la preocupación por la salud laboral de las mujeres se ha limitado a proteger la maternidad, sin tener en cuenta otros aspectos que también la condicionan. Se deben analizar aquellos sectores y puestos de trabajo feminizados, que hace a la mujer estar expuesta a riesgos y enfermedades específicas.
1072. Por otro lado, existen los riesgos asociados a los diseños de equipamiento y vestuario laboral en general, tradicionalmente adaptados a la morfología masculina.
1073. -Tener en cuenta la perspectiva de género en las Evaluaciones de Riesgos
1074. -Como medida de prevención, es necesario incluir Protocolos a seguir en relación con las trabajadoras en estado de gestación, parto reciente, lactancia o en tratamiento de fertilidad,
1075. -Desarrollar medidas de vigilancia en las condiciones de trabajo que pueda afectar no solo a la salud de las mujeres embarazadas sino también de los fetos.
1076. -La empresa proporcionará ropa de trabajo específica y adaptada a las mujeres y muy especialmente a las trabajadoras embarazadas.
1077. -Realizar controles de prevención de riesgos específicos al género, (ejemplo reconocimientos médicos específicos al género).

1078. No Discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género (gays, lesbianas, transexuales e intersexuales)

1079. La acción sindical, a desarrollar en los centros de trabajo, debe ir enfocada a identificar aquellas discriminaciones y acosos que por motivos de orientación sexual o identidad de género que se produzcan sobre las personas LGTBI, combatiendo las situaciones de desventaja y discriminatorias que sucedan en el ámbito laboral. Para ello, se debe asegurar que todas las personas trabajadoras tengan garantizado sus derechos laborales y sociales con independencia de cualquier circunstancia personal o social.
1080. En el caso de trabajadoras o trabajadores discriminados por su orientación sexual, la discriminación suele manifestarse de manera indirecta y en consecuencia es más difícil de demostrar.
1081. El objetivo que debemos alcanzar: La igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.
1082. Medidas para alcanzar los objetivos:
1083. -Impulsar campañas de sensibilización social sobre la necesidad de defender la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, y desarrollar todas las actuaciones necesarias ante cualquier vulneración, incluyendo negociación de guías de buenas prácticas con su implementación y desarrollo en la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas.
1084. -Equipar los derechos laborales para todas aquellas parejas que, en función de su libertad personal, optan por no contraer matrimonio.
1085. -Introducir cláusulas específicas en los convenios colectivos para garantizar la equiparación y no vulneración de derechos.
1086. --Promoción del principio de igualdad y no discriminación:
1087. Incluir en los convenios colectivos una declaración expresa de las partes firmantes recogiendo su voluntad de garantizar la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual.
1088. --El derecho inviolable de todas las personas trabajadoras a la dignidad personal, el respeto a la intimidad, y el derecho a la protección frente a las ofensas verbales o físicas basadas en la diversidad sexual, afectiva o familiar.
1089. --Evitar preceptos que puedan contener discriminatorias directas o indirectas.
1090. --Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de las cláusulas y acuerdos que se negocien. No diferenciar entre mujer y hombre, o entre marido y mujer, o entre padre y madre en los permisos recogidos en los convenios colectivos. Utilizar términos como contrayentes, cónyuges, progenitores.
1091. -Velar y combatir de forma específica por aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras son víctimas de acoso y/o mobbing y/o despido por su orientación sexual, mediante la negociación de protocolos de intervención para casos de acoso por razones de orientación sexual o identidad de género.

1092. -Contemplar en las evaluaciones de riesgos durante su planificación, los riesgos relacionados con la lgtbifobia, para detectar posibles situaciones para prevenir el acoso.
1093. -Promover en la declaración de principios de las empresas que se incluya referencias a la diversidad sexual y la no discriminación por razones de orientación sexual.

1094. Las personas trabajadoras/as con discapacidad

1095. Las personas con discapacidad tienen importantes dificultades para acceder al empleo y cuando lo hacen, no lo realizan en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores y trabajadoras, por tanto, como sindicato, es imprescindible que emprendamos una acción sindical integral y transversal, basada en los principios de igualdad de trato y oportunidades, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de la relación laboral, prestando especial atención a las mujeres con discapacidad. Para ello, es necesario establecer un plan de acción sindical para la integración laboral de las personas con discapacidad a través de:
1096. -Hacer de la negociación colectiva un instrumento para la inclusión que promueva el empleo ordinario, el desarrollo profesional y social de las personas con discapacidad; superando la cuota reserva en las empresas de más de 50 personas en plantilla y dirigiendo la acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que las compongan. La contratación debe realizarse en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores y trabajadoras, velando especialmente por el desarrollo personal y profesional, los ascensos y las promociones.
1097. -Fomentar el acceso laboral de las personas con discapacidad, aumentando el porcentaje establecido por ley.
1098. -Impulsar entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate,
1099. -Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo mecanismos de permanencia en el empleo en función de las circunstancias que se presenten, adaptando los puestos de trabajo a través de los respectivos ajustes, cualificar al trabajador/a en función de su nueva capacidad garantizando que en ninguno de los casos suponga una merma de sus condiciones laborales.
1100. -Es el momento de rescatar a las personas, de asegurar sus necesidades sociales básicas y garantizar una protección adecuada frente a contingencias como la pérdida de salud, la disminución de la capacidad de trabajar, la discapacidad, las cargas familiares, la maternidad y paternidad, la vejez o la viudedad y la orfandad, entre otras situaciones de riesgo.
1101. -Reclamamos ampliar el ámbito de protección de las pensiones no contributivas. Para lo cual, es urgente que se revisen los requisitos de acceso a las prestaciones no contributivas y al subsidio de desempleo, en especial los relativos a la prueba de rentas.
1102. -Es necesario potenciar la fórmula de la jubilación flexible, cuando se llevan ya cotizados una serie de años.
1103. -Exigimos la debida protección de aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras que realicen actividades penosas y de alto riesgo, a través de la apertura del

procedimiento establecido normativamente para la anticipación de la edad de jubilación o la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.

- 1104. -Establecer medidas relacionadas con los Centros especiales de empleo, que deberán tratarse en la negociación colectiva.
- 1105. -Sensibilizar a las empresas, en nuestra organización y a las personas trabajadoras sobre las dificultades de inserción laboral de las Personas con Discapacidad.

1106. POLÍTICA DE JUVENTUD

- 1107. La juventud, entendida como el colectivo de trabajadores con edades comprendidas entre 16 y 35 años, continúa sufriendo las consecuencias de la crisis. Sigue sin resolverse el alto nivel de desempleo, y los puestos de trabajo que se ofrecen a este colectivo cada vez son más precarios, con una elevadísima temporalidad y bajos salarios. Todo esto implica tanto una pérdida de derechos laborales, como de protección social.
- 1108. Los objetivos de esta Federación en esta materia son:
- 1109. -Potenciar políticas específicas abordando y trasladando las reivindicaciones de las personas más jóvenes, teniendo en cuenta las características y demandas específicas de cada uno de los sectores de nuestra Federación.
- 1110. --Promover el empleo estable y la conversión en indefinidos de los contratos temporales o formativos.
- 1111. --Fomentar el contrato de relevo como mecanismo de inserción laboral.
- 1112. --Unificar criterios de los periodos de prueba por grupos profesionales y sectores.
- 1113. --Potenciar el uso de contratos formativos, con especial atención en las TIC y la formación dual.
- 1114. --Garantizar el acceso a programas de formación continua de los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales.
- 1115. -Promoviendo, a través de la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades, de manera que el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo suponga la corrección de discriminaciones salariales, manteniendo el principio de igual y transparente retribución para el trabajo de igual valor. Evitando las dobles escalas salariales con respecto al resto de la plantilla de la empresa.
- 1116. -Ajustar las vacantes a la causalidad de la contratación, de manera que se aplique a los trabajadores y trabajadoras jóvenes el principio de estabilidad en el empleo estructural, para ello es imprescindible incorporar en la negociación colectiva el control sobre los puestos de trabajo ocupados con contrataciones temporales con el objetivo de erradicar la temporalidad no justificada y priorizar el uso de la contratación indefinida.
- 1117. -La mejora de las condiciones de trabajo de los jóvenes, así como el respeto de sus derechos laborales, es uno de los objetivos de esta Federación. Para este fin, se facilitarán los mecanismos necesarios que permitan que los jóvenes puedan denunciar situaciones de irregularidad laboral y reciban asesoramiento sindical y/o jurídico.

1118. --Para que no se utilice como mano de obra barata, se realizará un seguimiento y control del cumplimiento del estatuto del becario.
1119. --Denuncia de los periodos de prueba no remunerados y del mal uso de la formación, ya que suponen una ilegalidad manifiesta.
1120. --Vigilar la contratación con sobrecualificación para evitar la realización de este tipo de funciones cuando no está retribuida.
1121. - Esta Federación fomentará la afiliación y representación junto con la negociación colectiva y la acción sindical para fortalecer la política sindical en todo lo relacionado con los jóvenes.

1122. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)

1123. Desde la Federación consideramos que la Responsabilidad Social de las Empresas es una herramienta para la acción sindical. Herramienta que debemos aprender a utilizar de manera óptima en beneficio de las personas trabajadoras, y nunca, en sustitución a la Negociación Colectiva. Reconocemos también, que la RSE nos puede abrir nuevos espacios de intervención para mejorar las relaciones laborales y en algunos casos podemos conseguir incorporar nuevos derechos.
1124. Las memorias o informes de RSE que presentan las empresas nos pueden facilitar la obtención de una información detallada e importante tanto en materia social, como laboral, económica y medioambiental, facilitando también la tarea de realizar un seguimiento y una evaluación seria de las diferentes actuaciones desarrolladas por las empresas. Tarea esta que nos va a suponer aprender a manejar, entender y usar la información reflejada en las citadas memorias.
1125. Aunque la RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa y se refiere a actividades que se consideran que rebasan el mero cumplimiento de la legislación, es muy importante diferenciar claramente en el marco de la negociación colectiva todas aquellas acciones que puedan darse en el ámbito de la voluntariedad.
1126. La concreción de todas esas actuaciones debería realizarse de forma negociada en el seno de las empresas, entre la dirección de la misma y los representantes sindicales. Sobre todo en aquellas materias que afectan directamente a las condiciones laborales de las personas trabajadoras, como pueden ser los temas de salud laboral, de formación o de igualdad.
1127. A través de las prácticas de RSE, esta Federación pretende como objetivos, establecer una nueva cultura de empresa, orientada a definir y establecer objetivos sociales, que comporten mayores beneficios para todos. Es decir, un nuevo modelo de empresa, socialmente responsable, basado en el conocimiento y la formación, con un empleo de calidad y que por supuesto cumpla con todas las normas, no solo las laborales sino también las medioambientales y las sociales.
1128. Para conseguir estos objetivos esta Federación propone:
1129. -Que tanto las empresas, ya sean grandes o pymes, como las organizaciones e instituciones públicas se impliquen en las prácticas de Responsabilidad Social, favoreciendo por tanto su promoción y estímulo.
1130. -Que a través de nuestras secciones sindicales en las empresas presionemos para que se elaboren memorias y/o informes de RSE. Reclamando nuestro papel como "parte

interesada” en participar en el proceso de elaboración de dichos informes, especialmente en todos aquellos aspectos relacionados con las relaciones laborales, para desarrollar políticas y programas específicos de RSE orientados a las personas trabajadoras, llevando a cabo una adecuada comunicación de las acciones que van a realizar. Consiguiendo de esta forma la adaptación de las prácticas de RSE en las pymes.

1131. -Que haya una relación de complementación entre RSE y la negociación colectiva. Es necesario que llevemos a la Negociación Colectiva los temas relacionados con la RSE, incidiendo para que los convenios colectivos integren en su articulado cláusulas referidas expresamente al desarrollo por parte de las empresas de políticas socialmente responsables.
1132. -Que se negocien cláusulas que garanticen la participación de las personas trabajadoras en el impulso y concreción de este tipo de iniciativas y también, que se reconozca el derecho de los representantes de las personas trabajadoras de acceder periódicamente a la información relativa a las acciones desarrolladas por la empresa en materia de RSE.
1133. -Que a través de nuestra representación sindical continuemos reivindicando la democratización de las empresas para hacerlas más participativas.
1134. -Que es fundamental el papel que pueden jugar las direcciones de las empresas que publican un informe social o memoria de sostenibilidad de forma voluntaria, en informar y divulgar las ventajas que para las empresas conlleva un compromiso real de elaboración de las memorias de RSE por la transparencia de sus operaciones.

1135. MIGRACIONES

1136. Asegurar los derechos de las personas trabajadoras migrantes requiere abordar la política de migraciones desde el contexto actual de los movimientos migratorios a nivel nacional, europeo e internacional, sus causas y consecuencias, teniendo en cuenta el carácter cíclico ligado a la situación económica de los flujos laborales. Con este objetivo, son precisas políticas integrales y transversales que garanticen la igualdad y la seguridad jurídica de las personas inmigrantes y de la emigración que se desplaza al exterior, partiendo de que hay aspectos que son comunes a ambos flujos migratorios. No podemos olvidar, en esta misma línea de asegurar la igualdad, la situación de las personas trabajadoras desplazadas desde los países limítrofes a España.
1137. A esta situación se añade:
1138. -Una normativa de extranjería, que lamentablemente promueve la precariedad laboral, y reduce significativamente la aplicación del principio de igualdad de trato en las relaciones laborales, y condena a las personas trabajadoras inmigrantes a largos periodos de trabajo irregular, impidiendo así su integración social y laboral.
1139. -La falta de oportunidades y los altos índices de desempleo en algunos sectores, que están dificultando enormemente la situación de la población y en el caso de la población inmigrante, prácticamente imposibilitando la renovación de sus autorizaciones de residencia y trabajo lo que multiplica el número de trabajadores en situación irregular.
1140. -Los numerosos recortes en políticas asistenciales y educativas inciden de manera directa en la población extranjera que encuentra grandes dificultades para el desarrollo de una vida digna.

1141. -Esta nueva mano de obra que llega a nuestro país, en su mayoría, participa activamente en los sectores de nuestra Federación.
1142. -En nuestro país se producen anualmente un gran movimiento de trabajadores y trabajadoras migrantes para realizar la recolección de los distintos productos; estas migraciones se realizan tanto en nuestro país como en países vecinos, encontrándonos con un elevado número de trabajadores y trabajadoras que concatenan distintas campañas a lo largo del año.
1143. -Los flujos migratorios, la situación económica, sobre todo en algunos sectores, y la falta de oportunidades se traduce en un doble movimiento de salida: por un lado, trabajadores desplazados por sus empresas a centros de trabajo fuera de España y ciudadanos españoles (mayoritariamente jóvenes y de alta cualificación) en busca de oportunidades profesionales y, por otro, de trabajadores extranjeros que retornan a sus países de origen.
1144. Objetivos fundamentales:
1145. -Que el derecho a la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea no se traduzca en un mecanismo para la limitación de los derechos laborales, los derechos fundamentales y las libertades públicas.
1146. -Que se regularicen los movimientos migratorios de nuestros sectores, garantizando que las ofertas de empleo en origen respondan a necesidades reales del mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades en la integración social.
1147. -Que los servicios públicos en España y en el exterior proporcionen la asistencia e información necesaria tanto a los ciudadanos españoles que emigran buscando oportunidades laborales como a los que pretenden retornar a España evitando situaciones de desprotección y exclusión social.
1148. -Reforzar el papel de la representación de las personas trabajadoras a nivel nacional y en los comités de empresa europeos, solicitando información sobre contratación, traslados intraempresariales, subcontratación y desplazamiento de trabajadores para la prestación de servicios con destino a España o al extranjero, y promoviendo al mismo tiempo la participación activa de estos trabajadores en su empresa de origen o de destino.
1149. -Instar a la Administración para que dote a la Inspección de Trabajo de mayores recursos económicos y humanos con el fin de que puedan realizar más actuaciones de oficio y garantizar los derechos sociolaborales de las personas trabajadoras.
1150. -Garantizar a las personas trabajadoras de temporada un alojamiento digno y gratuito con buenas condiciones de habitabilidad y salubridad.
1151. -El transporte gratuito desde su lugar de origen, tanto en el trayecto de ida como en el de vuelta.
1152. -La escolarización de sus hijos cuando se desplazan con su familia a las distintas campañas agrícolas.
1153. -Instar a la Dirección General de la Inspección de Trabajo a que contemple las campañas agrícolas como actuaciones preferentes.

1154. -Realización y difusión de material informativo, en los idiomas en los que sea necesario, para que los trabajadores y trabajadoras utilicen estos conocimientos en materia social y laboral para reivindicar sus derechos.
1155. -Mantenimiento y ampliación de la base de datos sobre trabajadores y trabajadoras migrantes que contenga la información necesaria para conocer con mayor exactitud las peculiaridades de las distintas campañas y poder facilitar nuestro trabajo de seguimiento de las mismas.
1156. -Integrar a las trabajadoras y trabajadores extranjeros en todos los ámbitos de la Federación
1157. Establecer los mecanismos tecnológicos necesarios para la identificación de los afiliados de origen extranjero.
1158. -Potenciar las nuevas tecnologías y los diferentes idiomas en nuestros métodos de trabajo para acceder mejor a las personas trabajadoras migrantes.
1159. Esta Federación procurará:
1160. -Incorporar a la negociación colectiva las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las personas trabajadoras de origen extranjero.
1161. -Incluir dentro del régimen disciplinario de los convenios colectivos el acoso por motivos étnicos o raciales.
1162. -Incluir dentro de los protocolos de prevención del acoso, el acoso por motivos raciales y étnicos.
1163. -Ampliar la duración de los permisos concedidos por causa de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse a su país de origen.
1164. -Incluir los tiempos indispensables para la obtención de la tarjeta de identificación y renovación de la autorización de trabajo y residencia en el apartado de permisos retribuidos.
1165. -Asegurar que los derechos y garantías de los convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores independientemente de su nacionalidad, origen, género o lugar de trabajo.
1166. -Prevenir la aparición de conductas de xenofobia y racismo en los centros de trabajo.
1167. -Dar la adecuada cobertura a las necesidades de los retornados españoles.
1168. -Potenciar la afiliación de los futuros trabajadores en el exterior y posibilitar una cobertura sindical europea.
1169. -Mantener y potenciar la comunicación con los/las afiliados/afiliadas desplazados a través del uso de nuevas tecnologías.
1170. -Garantizar los derechos de las personas trabajadoras/as desplazados al extranjero así como el cumplimiento de las obligaciones administrativas derivadas del desplazamiento.

1171. -Formar y asesorar a las secciones sindicales, agentes sindicales y comités de empresa para que puedan asistir a las personas trabajadoras/as extranjeros en España y a los desplazados al extranjero.
1172. -Asegurar nuestra presencia en las distintas campañas agrícolas, tanto interiores como exteriores, informando y asesorando a las personas trabajadoras y haciendo cumplir la normativa en materia sociolaboral.
1173. -Garantizar nuestra participación en las Comisiones Provinciales y Comisión Central para la Ordenación, Organización e Integración Sociolaboral de los Flujos Migratorios en Campañas Agrícolas de Temporada, órgano donde se debate las necesidades de mano de obra que hay en cada una de las provincias en las distintas campañas agrícolas.
1174. -Promover, a través de la representación sindical, que los planes de formación de las empresas tengan en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras extranjeras a fin de garantizar su posibilidad de acceso a los cursos.

1175. Trabajadores y Trabajadoras desplazados temporalmente

1176. Establecer colaboración entre las organizaciones sindicales de los países afectados con el fin de facilitar información a las trabajadoras y trabajadores.
1177. -Defender el derecho a la libre circulación de trabajadores y sus familias como elemento de la cohesión social europea, frente a interpretaciones restrictivas que cuestionan, en especial, la de quienes se encuentran en una situación precaria y/o con salarios más bajos.
1178. -Posibilitar que las personas trabajadoras que se vean obligados a marcharse buscando oportunidades de empleo por su gran vulnerabilidad, puedan obtener información sobre las condiciones laborales, tanto en su país de origen como de destino, de forma que se garanticen unas condiciones justas de trabajo y un empleo de calidad con derechos y se posibilite la adecuada cobertura a las necesidades de los retornados españoles.
1179. -Potenciar la información y comunicación con las personas afiliadas que se marchan de nuestro país por motivos laborales aprovechando las ventajas del uso de nuevas tecnologías.
1180. -Demandar que se amplíe hasta los seis meses, como regla general, el plazo en el que puede exportarse y percibir la prestación por desempleo española en caso de emigración a países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza.
1181. -Trasladar a la negociación colectiva acuerdos en materia de desplazamientos que contemplen aspectos fundamentales como: retribución, permisos, jornada, asistencia médica, etc.
1182. -Velar por el cumplimiento de la Directiva 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

1183. GESTIÓN COLECTIVA EN ORIGEN

1184. La gestión colectiva en origen afecta a las personas trabajadoras que no se hallan ni residen en España, son seleccionadas en sus países de origen, a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empleadores.
1185. En nuestros sectores, hasta la nueva Orden TSM 1426/2018, de 26 de diciembre, únicamente se aplicaba este procedimiento para los trabajos agrícolas de temporada. Sin embargo a partir de la nueva Orden el procedimiento se abre para todos los sectores, teniendo en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal así como, en su caso, la proporcionada por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.
1186. Pero de momento, este tipo de contratación sólo es relevante en las campañas agrícolas de temporada, debido al gran número de trabajadores y trabajadoras que se desplazan, por esta vía a realizar las labores agrícolas.
1187. Como consecuencia de ello, desde UGT FICA, debemos estar vigilantes para que no se vulneren los derechos de estas personas trabajadoras. Por ello es necesario que exijamos la necesidad de:
1188. -Dinamizar el trabajo de las Comisiones Provinciales de Seguimiento de los Flujos Migratorios, desplegando todas las funciones y competencias que recoge el Convenio Marco y ampliar progresivamente en su constitución en otras provincias y/o Comunidades Autónomas.
1189. -Dotar de recursos económicos para mejorar, reformar y en su caso construir, nuevos alojamientos para atender las demandas de los flujos migratorios laborales internos y externos. Para ello hay que buscar las sinergias y colaboración y financiación con las diferentes Comunidades Autónomas.
1190. -Acelerar los trabajos de actualización del Mapa de Alojamientos y Albergues para trabajadores temporeros en el conjunto del país.
1191. -Reforzar los servicios públicos de las diferentes administraciones públicas en materia sanitaria, de Seguridad Social, servicios de extranjería, servicios sociales policía etc., en las zonas receptoras de personas trabajadoras migrantes, para ello es esencial reforzar la estrecha colaboración con la FEMP.
1192. -Más rigor y control en el cumplimiento del anexo de la Orden ESS/1708 de 20 de Julio sobre condiciones de habitabilidad de los alojamientos para personas trabajadoras migrantes de temporada y campaña en la agricultura.
1193. -Reforzamiento de los recursos técnicos, económicos y humanos para combatir la explotación laboral, estableciendo cruces informativos entre la Seguridad Social y otros organismos de la Administración General del Estado, para la detección de fraude en la declaración de jornadas reales declaradas.
1194. -Reforzar la Inspección de Trabajo con medios humanos y técnicos, con presencia efectiva en el campo durante las campañas y con la participación de la Guardia Civil y la Policía Nacional.
1195. Actualización del Convenio Marco para la Ordenación y Coordinación de los Flujos migratorios laborales de carácter económicos. Reforzando los dispositivos de asistencia (Sanitarios, Sociales, Administrativos). Elaboración de Protocolos de Actuación ante eventualidades o incidencias que se produzcan de toda índole.

1196. -Financiación adecuada para poner en marcha la figura del intermediador social y mediadora intercultural con perspectiva de género y conocimiento de idiomas. Las tareas de intermediación corresponderán a los sindicatos representativos.
1197. -Formación obligatoria en igualdad para, encargados, capataces, manigeras y manigeros.
1198. Cumplimiento de la ley de igualdad en todos sus términos, medidas de igualdad, planes de igualdad, protocolos de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.
1199. -Cumplimiento estricto de las leyes de inmigración en los procedimientos de contratación en origen, de forma que el orden de prioridad en el acceso a las ofertas de empleo sea para los trabajadores, españoles, comunitarios y extranjeros residentes con autorización para trabajar. Para lo cual se recurrirá al contingente de contratación en origen una vez constatado que publicitadas las ofertas de empleo en las oficinas de los servicios públicos de empleo estatal y regionales de todo el país, en el plazo establecido, éstas no se cubren con el colectivo que tiene preferencia, ante la situación de desempleo agrario en la zona que demande personas trabajadoras.
1200. -Campañas públicas divulgativas e informativas del SEPE y de los diferentes Servicios Autonómicos de Empleo para la difusión de las ofertas de Empleo de las diferentes campañas agrícolas del país.
1201. -Realizar experiencias piloto para la contratación de trabajadores españoles, comunitarios y extranjeros residentes legalmente en España en campañas de gran demanda de mano de obra de manera intensiva.
1202. -Más transparencia y control en los contingentes de contratación de trabajadores y trabajadoras en origen, de modo que el perfil de las personas seleccionadas cumpla estrictamente con las normativas laborales de España y de la Unión Europea.
1203. -Diversificación de la orientación de las ofertas de Contratación Colectiva en Origen a otros países con los que España tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.
1204. -Participación de los sindicatos, una vez seleccionados los trabajadores y trabajadoras, en encuentros con las personas trabajadoras seleccionados para asesorarles e informarles de las condiciones sociolaborales, información sobre servicios sociales, donde desarrollarán su actividad.
1205. -Mayor rigor en el control del cumplimiento por parte de los empleadores en las condiciones y garantías establecidas en la Orden, por la que se regula la Gestión Colectiva de contrataciones en Origen
1206. -Facilitar la presencia libre, real y efectiva de los sindicatos en el acceso a las explotaciones agrarias para ejercer el cometido asignado en el Convenio Marco para la Ordenación y Coordinación de los Flujos migratorios en materia de Asesoramiento e Información sociolaboral, así como para verificar el estado de los alojamientos habilitados para ellos.
1207. -Establecer y organizar servicios colectivos de transporte para trasladar a las personas trabajadoras desde los alojamientos a las localidades cercanas para realizar gestiones, compras y otras necesidades.

1208. -Hacer más atractivo el trabajo en el sector agrario, fomentando la utilización del contrato fijo-discontinuo y mejorando los Convenios Colectivos del campo en materia salarial, jornada, Seguridad e Higiene, aspectos sociales y derechos sindicales.

1209. TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

1210. Los trabajadores transfronterizos son aquellos que residiendo en una zona limítrofe a España, desarrollen su actividad en nuestro país y regresan diariamente a su lugar de residencia. Los casos más relevantes y que afectan a nuestra Federación, son los trabajadores de Marruecos que se desplazan de Ceuta y Melilla para trabajar en la construcción.

1211. Estos trabajadores tienen unas condiciones diferentes a los trabajadores españoles que prestan sus servicios en esas mismas Ciudades como son:

1212. -Limitación de acceso a las prestaciones sociales: descuento por desempleo, pero sin acceso a prestación por tal cotización. La asistencia sanitaria "sólo es efectiva" hasta tres meses después de caducar el permiso de trabajo.

1213. -En el ámbito fiscal: no son residentes a efectos fiscales, se les deduce en concepto de IRPF un porcentaje del 24% con independencia del salario que perciben, sin que puedan presentar declaración de la renta a efectos de devolución.

1214. -La renovación de su permiso de trabajo anualmente, cuando antes se hacía cada cinco años. Esto supone un gasto medio que puede alcanzar más de 500 euros por cada renovación, entre reconocimientos médicos, tasas, etc. Además la Administración tarda entre 6 y 7 meses en otorgarlos, por lo que quedan desprotegidos entre permiso y permiso.

1215. Por ello, desde UGT FICA debemos defender las reivindicaciones de este colectivo, conjuntamente con nuestra Confederación, en la Comisión Tripartita creada al respecto, en la que debemos seguir defendiendo una modificación legislativa sobre el IRPF aplicable a estos trabajadores y la reducción de plazo para conseguir la autorización de trabajo.

1216. SEGURIDAD SOCIAL Y MODELO DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

1217. El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, proclaman en cuanto al pilar europeo de derechos sociales que "los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Las mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión. También proclaman que toda persona en la vejez tiene derecho a los recursos que garanticen una vida digna".

1218. La Federación defiende la política de bienestar social, tanto en su configuración como en su mantenimiento, y por tanto, en relación con uno de los pilares fundamentales del estado de bienestar como es el sistema de seguridad social y las pensiones, UGT FICA demanda:

1219. -Asegurar la suficiencia financiera del sistema de pensiones, incrementando, por un lado los ingresos, destopando las bases de cotización y eliminando la precarización del empleo. Y por otra parte, reduciendo gastos que deben ser asumidos por el Estado, como son los subsidios, las bonificaciones o los gastos de administración.

- 1220. -Suprimir el factor de sostenibilidad y revisar las fórmulas de cálculo de la pensión inicial de jubilación.
- 1221. -Una gestión transparente del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
- 1222. -Mejorar y extender la intensidad protectora de la Seguridad Social.
- 1223. -La puesta en marcha del procedimiento establecido para la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en aquellos colectivos de trabajadores que realicen actividades penosas y de alto riesgo.
- 1224. -UGT FICA se compromete a trabajar por:
- 1225. -La defensa de un modelo de Seguridad Social, que posibilite la viabilidad y sostenibilidad financiera.
- 1226. -Recuperar la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social por todas las personas que participen en una actividad profesional.
- 1227. -La inclusión de medidas que corrijan o disminuyan el impacto negativo que en las carreras de cotización conlleva el trabajo a tiempo parcial y/o la atención a las responsabilidades familiares o las necesidades educativas.
- 1228. -La mejora en el acceso y en la protección dispensada por las prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- 1229. -Utilizar los órganos de control y vigilancia de la gestión de la Seguridad Social, en los que participa nuestro sindicato, para trasladar nuestras reivindicaciones, consultas y discrepancias de criterios utilizados en la gestión y que perjudican a nuestros afiliados.

1230. MODELO DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

- 1231. UGT FICA propone utilizar los sistemas de previsión social complementaria, atendiendo a la última parte del precepto constitucional, del que se deduce que el régimen público de la Seguridad Social puede complementarse, libre o voluntariamente, por sistemas de protección social y ahorro externos a la Seguridad Social, que tengan por objetivo exclusivo mejorar el nivel de prestaciones que les otorga la Seguridad Social pública.
- 1232. Esto significa que estos sistemas, en ningún caso serán utilizados como sustitución del Sistema Público de Pensiones que debe corregir de forma efectiva, los desequilibrios y las desigualdades.
- 1233. Desarrollo de la Previsión Social Complementaria (PSC) a través de Sistemas Profesionales y Negociación Colectiva.
- 1234. Entendemos que la negociación colectiva es el lugar donde se selecciona el instrumento de PSC, y donde se deben centrar los esfuerzos, tanto de empresarios como de trabajadores, definiendo la estructura de retribuciones salariales, así como sus factores de redistribución y transferencia de renta respecto de futuros incrementos de productividad.
- 1235. La pérdida de ultraactividad del convenio colectivo o de la prevalencia del convenio del sector, o la posibilidad de modificar los compromisos por el artículo 41 del Estatuto, debilitan el desarrollo de la previsión social complementaria existente. Hay una relación evidente entre el mercado laboral y la PSC y por tanto, es necesario fortalecer

estos derechos y evitar la disponibilidad de compromisos mediante la derogación de la reforma laboral de 2012.

1236. Por último, son numerosos los convenios que introducen cláusulas de seguros de vida o accidentes. Sin embargo, en muy pocas ocasiones realizamos el seguimiento de la efectiva negociación de la póliza y sus condiciones, dejándola exclusivamente en manos del empresario. Para UGT FICA, la participación en la contratación de la póliza es fundamental para garantizar que ésta protege las contingencias negociadas.
1237. Planteamientos específicos para los planes de pensiones de empleo de UGT FICA:
1238. 1-Potenciar el Sistema de empleo
1239. Los sistemas de empleo nacen de la negociación colectiva y las aportaciones constituyen un salario diferido mientras que los sistemas individuales responden a decisiones de ahorro de aquellas personas con capacidad económica y por ello, en ocasiones constituyen un sistema de optimización fiscal.
1240. La elección del instrumento en el que debe materializarse el acuerdo no es neutral. Los planes de pensiones de empleo son el instrumento que abarca a todas las personas afectadas y de la forma más estable, porque atribuye la titularidad de los derechos.
1241. 2-Concordancia Normativa.
1242. Desde UGT FICA, denunciemos la situación de planes de pensiones del sector público, donde es necesario que se permitan las contribuciones a sus planes de pensiones y recuperar las que se han dejado de ingresar debido a la restricción presupuestaria, incluidos los planes formalizados en octubre de 2003. Hay que buscar una solución a la judicialización que se está produciendo en estos planes.
1243. Por otro lado, el fin de la ultraactividad de los convenios colectivos, ya ha supuesto la suspensión de aportaciones a sistemas de PSC, al decaer los convenios que los originaron.
1244. También, la legislación laboral actual considera como disponibles, por parte del empresario, los acuerdos que suponen mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social. Esto supone un factor de riesgo para la permanencia en el tiempo de estos acuerdos. Reforzar la vigencia de éstos debe ser una prioridad.
1245. Por lo tanto, proponemos un alineamiento de las distintas normativas para el desarrollo de la Previsión Social Complementaria.
1246. 3-Incentivos Fiscales a las Prestaciones.
1247. Desde UGT FICA apostamos por incentivar el cobro de prestaciones en forma de renta, porque es la opción de pago que mejor se adecúa al carácter complementario de la previsión social y sirve para atenuar los efectos negativos de caídas en los mercados en los momentos próximos a la jubilación. También supone, de manera indirecta, ampliar el periodo de inversión donde existen normalmente rentabilidades positivas y adecuadas.
1248. Nuestra propuesta, consistiría en la aplicación de una reducción progresiva a los cobros en forma de renta, en función del período en el que se cobren, cuanto más largo sea el período de cobro, mayor incentivo tendría.
1249. 4-Otras propuestas concretas para los planes de pensiones de empleo.

1250. -Es necesario establecer una normativa clara que se ajuste al carácter finalista y complementario de estos instrumentos de ahorro. (Rechazamos el supuesto de liquidez de los 10 años y recomendamos no incluirlo en las especificaciones).
1251. -La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), debe ser una figura neutra e intentar que sus posiciones y resoluciones no impliquen una debilidad a nivel de negociación de los trabajadores por emitir resoluciones parciales.
1252. -Desde las organizaciones sindicales planteamos la necesidad de revitalizar la Revisión Financiera Actuarial (RFA) para mayor garantía de las comisiones de control.
1253. -Sobre el desarrollo normativo IORP II. Señalamos que esta norma supone una mayor transparencia de los controles y la comunicación de estos resultados a las comisiones de control, lo que favorece el desarrollo de la previsión social complementaria, al consolidar el mantenimiento de la comisión de control como órgano de supervisión y añadiendo nuevas obligaciones fundamentalmente a las gestoras.

1254. FORMACIÓN

1255. La Formación es un derecho de la persona trabajadora, tanto en activo como en situación de desempleo que posibilita mejorar en competencias profesionales, en condiciones laborales y en mantenimiento del puesto de trabajo.
1256. En este período, donde las nuevas tecnologías y el avance tan rápido de la digitalización en los procesos industriales, se hace si cabe, más que nunca imprescindible la formación de trabajadoras y trabajadores y donde no podemos quedarnos fuera como Organización y ser impulsores de la Formación permanente a las personas trabajadoras, personas afiliadas y cuadros sindicales.
1257. La reforma de la formación para el empleo, materializada en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y desarrollada reglamentariamente en el Real Decreto 694/2017 de 3 de julio, plantea impulsar la acción coordinada entre las Administraciones competentes y los agentes que intervienen en el Sistema.
1258. Es necesario trabajar en tres aspectos fundamentales de la Formación:
1259. -En Negociación Colectiva y Formación Profesional.
1260. -En Estructuras Paritarias Sectoriales de Formación.
1261. -En Formación sindical a personas afiliadas y cuadros sindicales de la Federación.
1262. Realizando este trabajo, se puede conseguir una preparación adecuada y adaptada a los cambios que se están produciendo en el sector productivo y que permitirá al Sindicato y más concretamente a nuestra Federación, estar al nivel formativo que nos requiere la sociedad y las trabajadoras y trabajadores de nuestros sectores.

1263. Negociación Colectiva y Formación Profesional

1264. En el sistema actual, destaca el papel de la negociación colectiva y del diálogo social como instrumentos esenciales para dar respuesta a las necesidades reales de empresas y personas trabajadoras. Es por ello que en los Convenios Colectivos se deben incluir cláusulas para:

1265. -Constituir Comisiones Mixtas/Paritarias de Formación
1266. -Participar activamente en los Planes de Formación de las Empresas
1267. -Potenciar la Formación Profesional Dual
1268. Es fundamental que se constituyan Comisiones Mixtas/Paritarias de Formación en los Convenios Colectivos, ya que evitarían muchos conflictos de discrepancias y solicitud de mediaciones que llegan en la actualidad a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) y tienen poca trascendencia en el seguimiento del Convenio por desconocimiento de la Comisión Mixta/Paritaria del mismo y en la mayoría de los casos, quedan sin resolver. Deberán tener un sistema de funcionamiento basado en un reglamento propio que permita gestionar la formación en el seno de las mismas.
1269. Con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) se conseguiría que las empresas acordaran los Planes de Formación a impartir a los trabajadores y trabajadoras, adecuándolos a las nuevas necesidades de los cambios productivos que se están generando debido a la digitalización de los procesos y a las nuevas normativas europeas que se están implantando y que exigen cada vez más habilidades y competencias para los puestos de trabajo. Con esta participación real en la elaboración de los Planes de Formación, se aseguraría la asistencia del mayor número de trabajadoras y trabajadores de la plantilla en la formación necesaria y no sólo de unos colectivos seleccionados únicamente por las empresas; siendo partícipes en esta planificación y determinación de acciones formativas se evitarían muchas de las discrepancias y desencuentros que se producen actualmente.
1270. Reforzar el papel y competencias de la Representación Legal de las personas trabajadoras en lo referente a la formación programada por las empresas y exigir mayor grado de información y concreción así como mecanismos efectivos de defensa ante posibles irregularidades y abusos de poder por parte de las empresas.
1271. Reconocer que la formación programada por las empresas debe desarrollarse dentro de la jornada laboral y en caso contrario establecer un sistema de compensación en tiempo de descanso proporcional al tiempo invertido en la formación fuera del horario de trabajo.
1272. Potenciar, acercar y dar a conocer la Formación Profesional Dual (FPD) como modalidad de formación y aprendizaje idónea para la transición del mundo educativo al mundo laboral, principalmente de las personas jóvenes. La RLT debe ser un agente interviniente en el proceso formativo, con funciones de asesoramiento, supervisión y control, de tal forma, que pueda velar por los intereses del alumnado trabajador, para que la FPD cumpla verdaderamente su función y que no se produzcan sustituciones, reducciones o amortizaciones de puestos de trabajo. La estancia en las empresas del alumnado trabajador podría regularse en el ámbito de la Negociación Colectiva, considerando en los Convenios Colectivos, los contratos de relevo que tengan en cuenta la contratación del alumnado procedente de la FPD e intentando que las tasas de reposición por jubilación se cubran con este colectivo.
- 1273. Estructuras Paritarias Sectoriales de Formación**
1274. Con la constitución de las Estructuras Paritarias Sectoriales de Formación, se impulsa el liderazgo y el protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en el diseño estratégico, en la planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a las personas trabajadoras ocupadas. Se trata de hacer el

mejor aprovechamiento posible de la experiencia y conocimiento que puede aportar su cercanía al tejido productivo. Se pretende consolidar una cultura de formación profesional en el ámbito laboral y garantizar el derecho a la formación permanente; que ésta responda a las necesidades del sistema productivo y mejore la competitividad empresarial para contribuir a lograr un modelo productivo basado en el conocimiento.

1275. En este sentido, la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en su artículo 26.1 establece que, “En el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.
1276. Estas Estructuras Paritarias agruparán a sectores afines conforme al mapa sectorial que apruebe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo”.
1277. Las Estructuras Paritarias Sectoriales (EPS) forman parte de la estructura organizativa del subsistema de formación para el empleo y el Mapa Sectorial de nuestra Federación, ha quedado constituido de la siguiente forma:

1278. AGRICULTURA Y GANADERÍA

1279. -Sector Agrario, Forestal y Pecuario
1280. -Producción, manipulado, envasado para el comercio y exportación de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas vivas
1281. -Granjas avícolas y otros animales
1282. -Prevención y extinción de incendios

1283. CONSTRUCCIÓN E INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

1284. -Construcción
1285. -Madera
1286. -Minería
1287. -Derivados del cemento
1288. -Corcho
1289. -Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
1290. -Empresas productoras de cementos
1291. -Fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas y afines
1292. -Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados

1293. ENERGÍA

1294. -Industria de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución,

- 1295. -saneamiento y, depuración de aguas potables y residuales
- 1296. -Sector de la industria eléctrica
- 1297. -Estaciones de servicio
- 1298. -Extracción, producción y tratamiento de combustibles y actividades relacionadas, excepto agencias distribuidoras de gases licuados
- 1299. -Agencias distribuidoras de gases licuados del petróleo
- 1300. -Energías renovables

1301. INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

- 1302. -Industrias de alimentación y bebidas
- 1303. -Mataderos de aves y conejos
- 1304. -Industrias cárnicas
- 1305. -Conservas vegetales
- 1306. -Industria del tabaco

1307. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y ARTES GRÁFICAS

- 1308. -Artes gráficas, manipulados de papel y cartón, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.
- 1309. -Industria fotográfica
- 1310. -Prensa no diaria
- 1311. -Producción audiovisual
- 1312. -Empresas de publicidad
- 1313. -Exhibición cinematográfica
- 1314. -Prensa diaria
- 1315. -Personal de salas de fiestas, baile y discotecas

1316. METAL

- 1317. -Metal
- 1318. -Industrias del frío industrial
- 1319. -Ferralla
- 1320. -Carpas y estructuras móviles

1321. PESCA

1322. -Pesca y acuicultura

1323. -Buceo profesional y medios hiperbáricos

1324. QUÍMICA

1325. -Industria química

1326. -Perfumería y afines

1327. -Industrias extractivas, Industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales

1328. -Pastas, papel y cartón

1329. -Sector del juguete

1330. TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL

1331. -Industria textil y de la confección

1332. -Industrias del curtido

1333. -Industria del calzado

1334. -Marroquinería, cueros repujados y similares

1335. -Industrias de hormas, tacones, pisos y cambrillones de madera y corcho

1336. Las Estructuras Paritarias Sectoriales, en el nuevo sistema de formación profesional para el empleo, tienen las siguientes funciones, según la Ley 30/2015:

1337. -Función de prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

1338. -Función de propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas - formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

1339. -Función de propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

1340. -Función de elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de sectores en declive.

1341. -Función de mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.

1342. -Función de conocimiento de la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

1343. -Función de difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-empresa.

1344. -Función de elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.
1345. -Función de elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.
1346. -Función de realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
1347. -Función de participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas (a propuesta del SEPE o Fundae).
1348. -Función de intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos (a propuesta del SEPE o Fundae).
1349. -Función de participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral (a propuesta del SEPE o Fundae).
1350. Para poder realizar estas tareas, es necesaria la participación e implicación en las EPS de compañeras y compañeros que conozcan su sector en profundidad, para que las acciones formativas que se incluyan y/o modifiquen en el Plan de Referencia Sectorial se ajusten a la realidad y necesidades formativas en las empresas de su sector. La unión de todos estos elementos propiciará que el sistema formativo implantado en nuestro país tenga unos resultados al nivel que se exige en Europa y que nuestros sectores se vean beneficiados en competitividad, eficiencia y eficacia por la excelente formación impartida, al estar perfectamente adecuada a las necesidades del mercado laboral.
1351. Las Estructuras Paritarias Sectoriales (EPS), son la clave para lograrlo, pues son las encargadas de fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial. Estos criterios se recogen en los planes de referencia sectorial que se publican en cada una de las convocatorias estatales de planes de formación de oferta.
1352. La Federación debe seguir trabajando en coordinación con la Confederación para ir cerrando cualificaciones profesionales específicas del entorno sindical, que puedan acreditar en el entorno de la UGT a nuestros cuadros, delegadas y delegados. Las categorías profesionales de los convenios colectivos y la descripción de sus actividades deben guardar una concordancia con el Sistema Nacional de Cualificaciones que faciliten el reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral y favorezca la participación en procesos formativos vinculando el nivel formativo de las personas trabajadoras con el nivel de clasificación y su retribución.

1353. Formación Sindical

1354. La Formación Sindical es fundamental en nuestra Organización, para facilitar a los cuadros sindicales de nuestro sindicato las herramientas necesarias y eficaces que nos permiten realizar una importante y amplia actividad sindical, y para contribuir al fortalecimiento organizativo haciendo que las personas afiliadas, delegados, delegadas y cuadros sindicales se identifiquen con nuestros valores y principios ideológicos.

1355. Debemos prestar especial atención a los nuevos compañeros y compañeras que se incorporan a UGT como Representantes Legales de los Trabajadores (RLT) bien como integrantes de un Comité de Empresa, bien como delegados o Delegadas de Personal, ya que si tienen un conocimiento de qué es, cómo está organizada, cómo funciona, qué modelo sindical tiene nuestra Organización y cómo pueden participar en el día a día en ella, se podrán conseguir con más facilidad los siguientes objetivos:
1356. -Afilación
1357. -Representación
1358. -Labor sindical correcta
1359. -Mayor participación e implicación
1360. Conociendo las características de la Organización, se evita tomar iniciativas que vayan en contra de los principios que rigen la actuación sindical de la Unión General de Trabajadores y de UGT FICA. Y esto no sólo por respetar la disciplina interna de la Organización, sino porque no es posible desarrollar una labor coherente si no se tienen en cuenta las directrices resultantes de los diferentes órganos que UGT tiene.
1361. Para ello es necesario:
1362. -Conocer tu Organización
1363. -Conocer tus funciones legales
1364. -Conocer tu Sector
1365. Y siguiendo estas líneas básicas, desde el conocimiento de la Organización se consigue también:
1366. -Que se conozca la UGT
1367. -Aplicar los conocimientos adquiridos en el entorno sindical donde nos movemos: la empresa y el sindicato
1368. El objetivo principal es tener la información, la formación y la preparación sindical para poder afrontar los retos que como Representantes Legales de las personas Trabajadoras tenemos y transmitir a nuestros compañeros y compañeras nuestra labor sindical, con criterios comunes y homogéneos como UGT FICA, siguiendo siempre las directrices y normas que emanen del Congreso.
1369. La Formación Sindical, será factible con la colaboración, participación y difusión de todas las partes integrantes de la Federación: Federaciones Regionales, Secretarías Sectoriales Federales y Secciones Sindicales y/o Coordinadoras.
1370. Creación de una base de datos conjunta a nivel confederal con el currículum formativo de los delegados y delegadas y de las personas afiliadas, con el objetivo de identificar necesidades y planificar la formación.
1371. Dotarnos de un reglamento de funcionamiento para la gestión de los contenidos, el control y el seguimiento de la formación sindical.

1372. MEDIO AMBIENTE

1373. Las tendencias de la temperatura muestran que la humanidad se acerca a la zona de peligro, el umbral más allá del cual la adaptación al cambio climático será una quimera. Los peligros que los científicos han estado prediciendo durante 30 años se están convirtiendo en realidad, exponiendo a los trabajadores y a las comunidades a riesgos sin precedentes. El cambio climático no está ocurriendo de manera aislada. La pérdida de biodiversidad, la calidad del aire y la degradación del suelo, la contaminación del océano así como el agotamiento del agua dulce y de los recursos naturales son otros síntomas preocupantes de la crisis ecológica mundial en la que vivimos.
1374. De acuerdo con los objetivos de temperatura del Acuerdo de París, los escenarios para mantener el aumento de la temperatura media mundial muy por debajo de los 2°C, y para continuar los esfuerzos para mantener el aumento por debajo de 1.5°C, requieren un incremento dramático y urgente de la ambición por alcanzar las emisiones netas cero en todo el mundo lo antes posible y antes de que finalice el presente siglo. Los países desarrollados deben tomar la iniciativa en este cambio hacia emisiones netas cero. En su estrategia a largo plazo para las emisiones de la UE, la Comisión Europea ha propuesto varios escenarios para hacer realidad esa ambición. Sobre la base de los mejores datos científicos disponibles, la CES ya ha apoyado el objetivo de alcanzar un nivel de emisiones netas cero para 2050 a más tardar.
1375. A pesar de los numerosos informes científicos que describen esta crisis multidimensional, la reacción política ha sido débil. La adopción de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y del Acuerdo de París han establecido normas universales y han creado nuevos ciclos de políticas, pero su impacto real es demasiado limitado como para cambiar la situación de manera fundamental. Actuar energicamente es vital y urgente
1376. Nuestro objetivo debe ser el garantizar que la acción climática protege los derechos de los trabajadores y el bienestar de los ciudadanos y que la economía de emisiones netas cero en la que queremos vivir sea una perspectiva positiva para todos. ¡Nadie debe quedarse atrás!
1377. La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado directrices y el Acuerdo de París identifica "la transición justa y el trabajo decente" como principios básicos que deben guiar la acción climática. Además, una serie de leyes de la UE se refieren ahora explícitamente a la necesidad de apoyar a los trabajadores o de exigir a los interlocutores sociales que participen en la planificación de las políticas relacionadas con el clima. Estos avances positivos abren un espacio para establecer un marco político de transición justa a escala de la UE y de los Estados miembros.
1378. Construir un modelo económico basado en el principio de "la sostenibilidad es lo primero" y garantizar un empleo de calidad para todos
1379. Permitir a los trabajadores y a los sindicatos participar mejor en la acción climática. No hay una transición justa sin la participación de los trabajadores. Pero la participación de los trabajadores requiere el desarrollo de capacidades. La sensibilización, el intercambio de información y la formación de nuestros miembros deben ocupar un lugar destacado en nuestra agenda si queremos que tengan voz y voto en la lucha contra el cambio climático en el lugar de trabajo o en otras formas y lugares de relaciones laborales y sociales.
1380. La protección del medio ambiente ha de formar parte de la política integral de la empresa para que resulte eficaz y debe constituir un compromiso real ante todas las medidas, tanto legislativas como de iniciativa propia, que favorezcan una buena actuación sobre medio ambiente. Esa actuación tiene además un valor preventivo ante eventuales incumplimientos o contaminaciones que pudieran poner en riesgo la

continuidad de la actividad productiva y de los empleos, a la vez que aporta un mayor incremento a la competitividad industrial.

1381. Es preciso seguir incorporando a la política integral de las empresas el compromiso de protección del medio ambiente, desde la exigencia del cumplimiento de la normativa existente en esta materia y reconduciendo actitudes que puedan poner en riesgo incluso la continuidad de la actividad y del empleo.
1382. La Federación continuará apoyando la transformación del modelo productivo de acuerdo a criterios de ahorro y eficiencia energética, con objeto de que la economía española se reoriente hacia el cumplimiento de los compromisos establecidos. Simultáneamente, es necesaria la actuación sobre los sectores difusos (edificación, transporte, residuos, etc.), que no están sujetos al comercio de derechos de emisión y que presentan un amplio margen de mejora en reducción de emisiones y eficiencia energética.
1383. En este sentido desde la Federación promoveremos acciones encaminadas a cumplir los siguientes objetivos:
1384. -Que se pongan en marcha políticas y planes de ahorro y eficiencia energética.
1385. -Concienciar a los trabajadores/as y a las empresas de sus ámbitos de actuación sobre los peligros del Cambio Climático, a los primeros para que realicen un uso racional de la energía y el transporte y a los segundos para que adopten medidas de reducción de emisiones y de eficiencia energética.
1386. -El agua como recurso básico con valor social, económico y ambiental debe gestionarse bajo criterios de calidad, ahorro, y eficiencia. La Federación apoya la realización del Plan Hidrológico Nacional que, junto a criterios de gestión de la demanda, garantice la disponibilidad del recurso sobre la base de la innovación tecnológica aplicando tecnologías de desalación. Se preservan así las funciones ambientales del agua, así como su carácter vertebrador del territorio permitiendo el desarrollo socioeconómico del conjunto del Estado.
1387. -Los órganos de gestión del agua deben incorporar mayor participación sindical y mejorar el concierto administrativo entre las distintas administraciones competentes en esta materia. Ello permitirá alcanzar el necesario consenso que garantice la transparencia y el apoyo a la aplicación del Plan Hidrológico Nacional.
1388. -La producción y consumo de productos químicos puede generar riesgos para la salud de los trabajadores y del público en general, así como para el medioambiente. Mejorar la gestión de las sustancias químicas requiere un mayor y mejor acceso al conocimiento e información sobre las propiedades de las mismas.
1389. En este sentido, la Federación propone:
1390. 1-Ampliar los derechos sindicales fundamentales de información, consulta, negociación y formación a los aspectos de desarrollo sostenible.
1391. 2-Establecer el derecho a participar en la definición del riesgo ambiental y en la gestión del mismo. Propugnamos en este sentido reforzar la integración del medio ambiente en la negociación colectiva, potenciando la figura del/de la delegado/a de medio ambiente y proponiendo medidas y objetivos concretos de mejora ambiental, para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas.

1392. 3-Implantar y desarrollar Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA) en las empresas, en los que haya una participación activa de los trabajadores.
1393. 4-Reforzar y ampliar la interlocución sindical con las administraciones, organizaciones y profesionales del campo del medio ambiente.
1394. 5-La inclusión en los convenios colectivos de cláusulas específicas de medioambiente, cuyo contenido mínimo establezca derechos a la información de los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a la formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente, tanto en aspectos genéricos de sensibilización como en temas más específicos de carácter técnico y normativo. En este sentido, se establecerá un mínimo de horas del total de la oferta formativa para cursos sobre temas de medio ambiente.
1395. 6-Establecer derechos de participación, información y representación de trabajadores y trabajadoras en materia de medioambiente, promoviendo la creación del Delegado o Delegada de Medio Ambiente y se consolide dentro de la representación de los trabajadores/as, otorgándole los mismos derechos sindicales que al resto de la representación legal, ya que la participación social es la única vía que posibilita la correcta aplicación de cualquier normativa.
1396. Las competencias del Delegado Medioambiental serán:
1397. -Control del cumplimiento de toda la legislación en materia de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
1398. -Realizar seguimientos, con vistas a su reducción, de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía, y de la minimización de impactos derivados de los procesos.
1399. -Fomentar en la empresa de la recuperación y el reciclaje.
1400. -Difundir entre los trabajadores/as de información en materia de medio ambiente, ya sea propia de la empresa o la recogida en el sindicato.
1401. -Cooperar con la empresa en la toma de decisión de todos aquellos aspectos medioambientales.
1402. -Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el Medio Ambiente.
1403. -Colaborar en el diseño y desarrollo de campañas divulgativas, internas y externas, en materias relacionadas con el Medio Ambiente.
1404. -Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
1405. -Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
1406. -Participar activamente en la evaluación de impacto ambiental, así como en las auditorías medioambientales, así como acompañar en las visitas a los técnicos/as del servicio de inspección ambiental.

1407. -Participar en las comisiones paritarias medioambientales de la empresa, grupo o sector, y en la investigación de los incidentes y accidentes medioambientales.
1408. Como garantías del Delegado/a de Medio Ambiente se establecerán:
1409. 1-Según lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Medio Ambiente en su condición de representantes de los trabajadores/as.
1410. 2-El tiempo utilizado por los Delegados/as de Medio Ambiente para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Además dispondrá de un crédito adicional para el ejercicio específico de la representación ambiental. Las horas de dicho crédito se pactarán en la negociación colectiva.
1411. 3-El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as Medioambientales. Esta formación deberá ser homologada y garantizada, al igual que ya lo es para los delegados de prevención.
1412. 4-A los Delegados/as de Medio Ambiente les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.
1413. La Economía Circular es una de las prioridades de la agenda política europea.
1414. La transición hacia una Economía Circular exige cambios profundos en la sociedad y en las políticas. Cambios, por ejemplo, en el diseño de los productos, en los nuevos modelos de gestión del mercado, en la concepción del residuo como un recurso y en las nuevas formas de comportamiento de los consumidores.
1415. La Economía Circular, en combinación con el desarrollo de la economía baja en carbono, transformará profundamente el mercado de trabajo, por lo que los sindicatos, junto con las empresas y los consumidores, son los actores clave en esta transición.
1416. Desde UGT-FICA consideramos necesario establecer una buena Estrategia Española de Economía Circular, definiendo una hoja de ruta clara y que incluya:
1417. -Metas para la consecución de los ODS.
1418. -La educación ambiental y la formación de nuevos perfiles profesionales.
1419. -El ecodiseño.
1420. -La compra pública verde socialmente responsable.
1421. -Sistemas de evaluación e indicadores de seguimiento.
- 1422. Por un modelo energético más social, que frene la pobreza energética**
1423. Desde su creación en 2009, el bono social eléctrico ha sufrido diversas modificaciones. Los cambios introducidos por el Real Decreto Ley 15/2018 y la Estrategia Nacional

contra la Pobreza Energética 2019-2024, aprobada en abril de 2019, no han sido suficientes para dar respuestas frente a la pobreza energética.

1424. Es necesario abordar un cambio de modelo energético más social, abordar la problemática de la lucha contra la pobreza energética, y desarrollar la Estrategia en coordinación y cooperación con otras Administraciones y organismos, combinando medidas asistenciales y estructurales, y ampliando paulatinamente el peso de las segundas. Por todo ello, UGT exige:
1425. -Defender la energía como un derecho esencial, asequible, sostenible y moderno. Prohibir la interrupción del suministro energético por falta de pago.
1426. -Garantizar el acceso a suministros energéticos básicos a personas o unidades familiares vulnerables, vulnerables severos y en riesgo de exclusión social, teniendo en cuenta la situación especial de los hogares en los que convivan menores y ancianos, e incluyendo a las personas Dependientes de Grado I, tanto para calcular el mayor umbral de renta para tener derecho al bono social, como para prohibir los cortes de suministro eléctrico.
1427. -Modificar el bono social energético estableciendo un bono universal que cubra las olas de frío y de calor, que alcance a otros tipos de energía, que tenga en cuenta otros criterios además de la renta, que amplíe los umbrales de renta que generan derecho, y su cobertura, que incremente los límites de energía anual con derecho a descuento, y que mantenga su flexibilidad.
1428. -Establecer mecanismos de asesoramiento, información, formación y sensibilización transparente, veraz y comprensible sobre el funcionamiento del sistema energético, los hábitos de consumo, las medidas estructurales de ahorro energético y mejora de la eficiencia energética, y los mecanismos prestacionales.
1429. -Modificar las políticas de mercado y precios de la energía, así como abordar la reformar fiscal, aplicando el IVA reducido, por ser un servicio esencial.
1430. -Mejorar la gobernanza, incluyendo nuestra participación en todo el proceso de programación (elaboración, seguimiento y evaluación).

1431. POLÍTICA INTERNACIONAL

1432. Para UGT FICA, la actividad internacional cada vez ocupa un lugar más destacado en la acción sindical de nuestra Federación, pues cada vez más decisiones se toman fuera de nuestro país ya sea en el marco europeo y/o en el ámbito mundial.
1433. UGT FICA es una Federación que cuenta con una considerable presencia de multinacionales que tienen su sede fuera de España, tanto a nivel europeo como mundial, debido a la estructura empresarial española en la que la pequeña y mediana empresa es la predominante, las multinacionales españolas son claramente minoritarias, por lo que la actividad internacional tanto en lo que se refiere a nuestra presencia en las Federaciones internacionales de carácter europeo como mundial, así como de las relaciones bilaterales desempeñan una función destacada para el trabajo que desarrolla nuestra Federación en dichas empresas multinacionales.
1434. La participación activa en los organismos de las Federaciones internacionales (europeas y mundiales) nos permite ser influyentes y tener mayor capacidad para resolver los problemas que en el ámbito internacional se producen. Conjuntamente con la actividad en las Federaciones internacionales, es de destacar las relaciones bilaterales que desde la Federación venimos realizando que nos permite reforzar

nuestra actividad y presencia internacional además de ganar en efectividad en la resolución de problemas que surgen en las empresas del ámbito de nuestra Federación.

1435. A lo largo de estos cuatro años, y como consecuencia de la crisis económica mundial que venimos sufriendo desde 2012, se está produciendo un reagrupamiento de empresas y de sectores en cada vez menos grupos industriales lo que está conllevando el cierre de centros de producción y con ello la consiguiente pérdida de puestos de trabajo. Cada vez más, estas fusiones buscan reducir la competencia. En todos los sectores industriales proliferan la reorganización empresarial con ventas y compras entre los distintos grupos industriales multinacionales. Es por ello que reforzar la organización a nivel internacional ya sea del ámbito de la empresa o sectorial se convierte en una necesidad, pues el estar bien organizados y coordinados es fundamental para dar una respuesta adecuada a estos procesos.

1436. ACTIVIDAD SECTORIAL INTERNACIONAL

1437. En el ámbito internacional, vertebramos la acción sindical internacional de los sectores que componen UGT FICA en los siguientes bloques:
1438. 1-Sectores industriales, empresas multinacionales y políticas horizontales transversales.
1439. 2-Representación y acción política en las organizaciones europeas y mundiales
1440. 3-Relaciones y cooperaciones bilaterales y regionales
1441. El concepto de base es que cada Secretario Secretaría Sectorial es el responsable del sector y de las empresas que aglutina en su ámbito y todas sus dimensiones, desde el nivel federal al europeo e internacional.

1442. Federaciones Internacionales de UGT FICA

1443. UGT FICA es miembro de las federaciones europeas y mundiales que organizan las actividades productivas englobadas en ella. La participación en los órganos ejecutivos y políticos es responsabilidad de Secretaría General y/o Secretarías Sectoriales, en coordinación con el gabinete internacional.
1444. Las Federaciones Internacionales han venido promoviendo desde su origen la creación de estructuras internacionales de trabajo en el seno de las empresas multinacionales que permitan el intercambio de información entre las personas trabajadoras, sus representantes y sus sindicatos tanto en términos de empleo como de producción. En los difíciles tiempos que vivimos se hace cada vez más imprescindible desarrollar mecanismos de coordinación sindical transnacional entre las distintas regiones del mundo en cada empresa multinacional que partan de una sólida base común: una declaración de principios y una estructura de trabajo que incorpore las dimensiones nacionales articuladas en torno a una arquitectura mundial.
1445. UGT FICA está afiliada, en el ámbito europeo a la FETCM (Federación Europea de la Construcción y la Madera), IndustriAll Europa (federación que proviene de la fusión de las antiguas EMCEF y FSE) y que engloba los sectores de la Industria, metal, energía, química, textil y minería), la Federación Europea de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT), y EPSU (Federación Europea de Servicios Públicos); y en el ámbito mundial, a través de ICM (Federación Mundial de la Construcción y la Madera), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles,

Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA), así como a IndustriAll Global que al igual que la federación europea, proviene de la fusión de las antiguas ICEM e ITGLWF y agrupa los sectores de la industria, metal, energía, química, textil y minería en todo el mundo. Nos tenemos que incorporar a UNI por el sector de Artes Gráficas.

1446. Dentro de nuestra línea de actuación continuaremos fortaleciendo las redes sindicales, y en ellas los Acuerdos Marco Globales (AMG) en el seno de las empresas multinacionales siguen siendo nuestra prioridad. Muchas empresas multinacionales adoptan códigos de conducta, acuerdos de diálogo social o acuerdos marco internacionales, especialmente en los países industriales, aunque su repercusión en mejoras de los derechos y de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras no son tan evidentes. No obstante, los AMG marcan la diferencia al ser instrumentos negociados con los sindicatos a través de los cuales se estimula el diálogo social entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores además del cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT.
1447. Existe un debate en IndustriALL Global Unión sobre el papel de los Acuerdos Marcos Globales, tanto por sus contenidos como por su aplicación ya que algunas veces estos Acuerdos no son cumplidos por las empresas alegando la legislación que se aplica en ese país.
1448. Para UGT FICA los Acuerdos Marcos Globales, son necesarios ya que a pesar de las discrepancias que existen en algunas Organizaciones Sindicales por estos incumplimientos, nuestra posición es que es mejor tener Acuerdos Marcos Globales firmados que no, pero es necesario que los sindicatos del país de la multinacional, se comprometan para hacer cumplir los Acuerdos Marcos Globales firmados por las multinacionales de su país.
1449. Desde UGT FICA seguiremos impulsando los mecanismos de vigilancia de los acuerdos marcos firmados con empresas multinacionales españolas.

1450. Por el fortalecimiento de la negociación colectiva en Europa

1451. La Europa social no puede existir sin los derechos de una negociación colectiva constructiva y un diálogo social desarrollado. El diálogo social sectorial ha de redundar en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Europa.
1452. La coordinación de las políticas nacionales relativas a la negociación colectiva y el desarrollo continuo, la mejora y promoción de una política social activa europea en el seno de las Federaciones europeas es una prioridad para UGT FICA. Seguimos defendiendo a nivel europeo una política salarial activa y la cobertura de la negociación colectiva de los salarios, así como una organización y regulación de la jornada laboral como herramientas importantes en la lucha contra el desempleo y el uso limitado del trabajo flexible como práctica abusiva del empleo precario. Es necesario entrar a discutir el reparto del tiempo de trabajo como elemento esencial para afrontar la digitalización y sus consecuencias en el empleo actual. Con especial atención al derecho a la desconexión y a los riesgos psicosociales de las nuevas formas de trabajo.
1453. Los acuerdos transnacionales, como instrumentos emergentes en nuestros sistemas de relaciones industriales en Europa y a nivel global, coexisten con las estructuras y procedimientos de diálogo social y negociación colectiva existentes. Continuaremos participando con las federaciones europeas en su estrategia de influir en las empresas multinacionales y sus filiales así como las contratadas y subcontratadas, para expandir y fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva en su seno más allá de las fronteras nacionales. Este instrumento es y seguirá siendo clave en la inclusión de los

sindicatos nacionales en los procesos de toma de decisiones supranacionales sobre temas europeos y/o globales en las multinacionales así como en una mayor visibilidad y reconocimiento del trabajo sindical internacional desde la base, siendo fuente de afiliación y de solidaridad transnacional.

1454. Necesitamos seguir apostando por el pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales para negociar colectivamente y evitar que el pacto fiscal interfiera en la fijación de los salarios, los sistemas de negociación colectiva, la acción colectiva y la sindicación.
1455. El diálogo social en los diferentes sectores es y así se ha entendido en la Confederación Europea de Sindicatos y en nuestras Federaciones europeas, EPSU, EFFAT, FETCM, IndustriAll, ICM un instrumento vital para alcanzar la Europa social. Organizaciones sindicales y empresariales fuertes y representativas son las que pueden enfrentar los retos de empleo, crecimiento y competitividad que estamos viviendo. Consciente de ello, UGT FICA participa en las decisiones que se toman activamente como miembro de los diferentes comités sectoriales de diálogo social europeo así como en los de políticas industriales y órganos internos de nuestras Federaciones europeas e internacionales, que realizan un análisis continuado y experto para establecer las perspectivas sobre dichos sectores.
1456. El trabajo dentro de las Federaciones europeas exige a nuestra organización la implicación activa en sus diferentes Comités estatutarios y sectoriales: Negociación Colectiva, Política Industrial, Política de Empresa y Diálogo Social, manteniendo una representación estable cuyo trabajo en dichos Comités proporciona a la Federación un seguimiento de las actuaciones en su seno así como el conocimiento puntual y actualizado de los resultados.

1457. El fortalecimiento de las políticas sectoriales europeas

1458. Es importante señalar que seguiremos participando activamente en los comités sectoriales y sus grupos de trabajo estructurados en las federaciones europeas e internacionales, intensificando la coordinación entre los responsables sectoriales, el área internacional y los representantes de los comités de empresa europeos, comités mundiales y acuerdos mundiales.
1459. Las políticas horizontales de formación, migración, juventud, igualdad de oportunidades y salud laboral, tanto a nivel europeo como global, seguirán siendo áreas de acción sindical prioritaria para UGT FICA, por lo que los Secretarios Sectoriales y el gabinete internacional seguirán intensificando sus esfuerzos para una buena participación de la federación en las estructuras europeas y globales.

1460. La acción sindical de los comités de empresa europeos

1461. El progreso en número y calidad de acuerdos de comités de empresa europeos muestra la fuerza de una estrategia sindical coordinada a nivel europeo, UGT FICA participa en 173 Comités de Empresa Europeos. Las Federaciones europeas desarrollan una respuesta continua a las reestructuraciones de las empresas transnacionales, así como en el desarrollo de acuerdos sociales y en la dinámica cotidiana de los Comités de Empresa Europeos con su estructura de coordinadores. Hemos de seguir construyendo mecanismos fuertes para la representación de las personas trabajadoras a nivel europeo, en un contexto de fortaleza sindical. Sólo de esta forma seremos capaces de desarrollar estrategias coordinadas a nivel europeo. Compartir esta visión significa defender el modelo social europeo.

1462. Nuestro compromiso en la coordinación de comités de empresa europeos seguirá desarrollándose. Las empresas españolas de dimensión comunitaria en nuestros sectores tendrán que seguir constituyendo comités de empresa europeos para la adecuada representación de las personas trabajadoras europeas.
1463. El cambio en las estructuras corporativas ha venido evolucionando desde 1994, fecha de la propuesta y adopción de la Directiva EU de Comités de Empresa europeos. Tal como se preveía entonces el ritmo acelerado de reestructuración económica transfronteriza ha supuesto un incesante incremento de fusiones, absorciones, acuerdos de empresas conjuntas o “jointventures” y como resultado de esos cambios en las estructuras de las empresas, el proceso de consulta e información a los trabajadores y trabajadoras es a todas luces insuficiente, ni el que correspondía a las nuevas estructuras. Además de esto, frecuentemente, las medidas de reestructuración decididas en la sede central en el caso de empresas y grupos de empresas con centros o empresas filiales y contratadas y subcontratadas en varios estados miembros europeos han tenido consecuencias negativas sobre los intereses de los trabajadores y trabajadoras de distintos países.
1464. Por otro lado, la liberalización de la industria y la globalización de la economía han propiciado un incremento progresivo de reestructuraciones de empresas y grupos de empresas, traduciéndose en transferencias de unidades de producción de un estado miembro a otro más ventajoso o incluso a países no comunitarios.
1465. En este contexto y después de arduos debates, la presión sindical europea se tradujo en el reconocimiento por parte de la Comisión Europea de la importancia del papel de los CEEs en la anticipación y gestión de los cambios industriales, cristalizándose en la revisión de la Directiva en mayo de 2009, no cumpliendo todas las expectativas sindicales, produciéndose algunas modificaciones que a través de la acción sindical europea, puede mejorar el funcionamiento de los Comités Europeos y su eficacia.
1466. Los Comités de Empresa Europeos son la herramienta fundamental de información a nivel europeo de los trabajadores y trabajadoras de empresas con implantación internacional. Son un instrumento para poder enfrentar los retos sindicales europeos y poder así, adelantarnos a los posibles cambios y estrategias de las empresas.
1467. Nuestro objetivo como Federación consiste en el control y optimización de cada uno de los CEEs, para lo que hay que involucrarse en ellos y mantener un seguimiento, así como un programa sindical de la Federación en colaboración con nuestras Federaciones europeas al mismo tiempo hay que propiciar la creación de nuevos CEEs donde sea posible. Para ello es fundamental que el área Internacional tenga los recursos formativos, económicos y humanos adecuados a la dimensión que UGT FICA ha adquirido.
1468. La formación a los nuevos miembros de estos Comités para ampliar su perspectiva nacional a la europea es fundamental ya que a medida que crece el mercado único las empresas son más europeas y globales en sus estructuras y formas de gestión, para explicar y comprender la legislación y cómo se debe pedir la información necesaria a la dirección. En este punto hay que decir que el aprendizaje de idiomas es una prioridad ya que permite la completa interrelación de los trabajadores y trabajadoras de las diferentes nacionalidades, siendo claramente un déficit en estos momentos en nuestra Federación. Es necesario mantener un sistema que permita la formación de representantes a los nuevos CEEs, o a los representantes de nueva incorporación, y la actualización de los conocimientos de los miembros en activo de los comités así como el seguimiento y difusión de nuevos desarrollos, tanto legislativos, como de estrategias acordadas por nuestra federación en el marco de actuación dentro de las federaciones

europas. El sistema ha de incluir un fondo básico de textos de formación a disposición de los representantes a los CEEs.

1469. Es necesario buscar recursos que nos permitan coordinar grupos de personas miembros de CEEs y crear una interconexión que permita flujo e intercambio de información, con una información previa y posterior de los miembros que van a los CEE, es otro de los objetivos.
1470. La sindicalización de los comités de empresa europeos, es básica para evitar que haya representaciones que tengan eslabones más cerca de las empresas que del Sindicato, esta cuestión no ha sido resuelta por la última revisión de la Directiva, por lo que será necesario afrontar futuras campañas con nuevas revisiones de la misma que serán clave en el entendimiento del papel de los sindicatos y de las Federaciones europeas en las relaciones sindicales y laborales europeas, pudiendo participar de las reuniones de los CEEs y pudiendo comenzar las Federaciones locales negociaciones para crear nuevos CEEs.
1471. Los Comités de Empresa Europeos son una herramienta útil, aunque insuficiente ya que la Directiva Europea sobre Comités de Empresa Europeos al ser únicamente de información y al no tener atribuciones para discutir, debatir y negociar en los procesos de reestructuración y toma de decisiones de las empresas multinacionales hace que sea necesario un cambio en la legislación de los Comités de Empresa Europeos para que les dé más competencias. En el debate abierto en Europa sobre los Pilares Sociales uno de los aspectos que se están tratando es la modificación de la actual regulación de los Comités de Empresa Europeos, pero existe una fuerte oposición tanto de las empresas como del grupo conservador del Parlamento.
1472. Con la nueva composición del Parlamento europeo elegido en las últimas elecciones europeas se puede producir un cambio en la Comisión europea que permita realizar los cambios necesarios en la legislación sobre los Comités de Empresa Europeos le dote de las competencias que les permita intervenir de manera eficaz en todo lo que tenga que ver con garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
1473. Es necesario seguir desarrollando los contactos bilaterales, en línea con las políticas aprobadas en los congresos de nuestras federaciones europeas, entre los demás afiliados de dichas federaciones con comités de empresa europeos comunes que nos permita identificar con la máxima aproximación las necesidades de dichos CEEs así como darnos la oportunidad de cooperar en la consecución de objetivos comunes.
1474. El mantenimiento actualizado de los registros de la federación en cuanto a composición, contactos y sus coordenadas, federaciones participantes, etc. Se considera una información básica para el control y la coordinación de las actividades en dichos comités así como para establecer los medios de acción colectiva para ello.
1475. La utilización de la web de la Federación puede ser un instrumento para la mencionada aproximación de experiencias de los diferentes CEEs, así como un punto de acceso a informaciones relevantes sobre los CEEs en general, tales como “buenas prácticas”, noticias, CEEs de nueva formación, etc.
- 1476. Relaciones y cooperaciones bilaterales y regionales**
1477. Las relaciones bilaterales son otra de las actividades que desde el área de internacional se desarrolla como complemento al trabajo desarrollado en las Federaciones Internacionales.

1478. Los contactos bilaterales con otros sindicatos de la zona euro-mediterránea de nuestra Federación, nos proporcionan el marco de difusión de las actividades que se llevan a cabo en el marco de la asociación sindical euro-mediterránea, contribuyendo a la incorporación de nuevos miembros y con ello al reforzamiento y garantía de continuidad y complejidad de las actividades de la asociación.

1479. El eje geográfico inmediato, tradicional y permanente de trabajo europeo es el de los sindicatos del arco del mediterráneo, especialmente las organizaciones de origen socialdemócrata aunque no de forma exclusiva.

1480. La región sudoeste de la Federación Europea de Industria

1481. En el marco de esta región las prioridades sindicales de la Federación de Industria se centran en el desarrollo de una dinámica coordinada entre las federaciones afiliadas a IndustriAll, al intercambio de información con los sindicatos de Francia, Italia y Portugal, al desarrollo de posicionamientos conjuntos en el fortalecimiento de relaciones bilaterales.

1482. El desarrollo económico y social del área del Mediterráneo es importante, tanto para Europa como para el resto del mundo, concedora la Federación de ello y como resultado de su colaboración y acuerdo trilateral con el Sindicato Italiano de la química, energía y textil, FEMCA CISL y el Sindicato Francés de la química y energía FCE CFDT, acordaron la creación de AESCOOMED que es una asociación euro-mediterránea con el fin de profundizar las relaciones y cooperación sindical con sindicatos de países de ambos lados del Mediterráneo, principalmente en materia de formación sindical conjunta, y para la promoción de los derechos sindicales, el respeto de las normas sindicales fundamentales, prácticas de negociación progresistas y condiciones laborales equiparables a las de la UE. Esta cooperación nos demandará preparar proyectos y acciones comunes para cuyo desarrollo necesitamos poder disponer de fondos europeos destinados a este apartado, por ello hay que habilitar los medios para contar con la estructura que nos permita garantizar una continuidad tanto en el diseño y ejecución de los proyectos como en el mantenimiento y refuerzo de las relaciones. Un instrumento que nos está dando resultados excelentes de visibilidad internacional a nivel europeo.

1483. A su vez, y desde los Comités de Regiones de EFFAT, también aportaremos nuestras iniciativas para la coordinación sindical tanto de la zona euro-mediterránea, como del resto de regiones.

1484. En ese contexto la actuación de UGT FICA como miembro activo de las federaciones europeas seguirá enfocándose al reconocimiento de la realidad de los países del área mediterránea, en cuanto a la existencia de unas particularidades específicas y diferentes a las de los países del norte de Europa, en lo que se refiere al modelo sindical, las diferencias respecto a percepción y actuación sindical, con el objetivo reducir dichas diferencias por medio de su análisis y confrontación, asegurando una coherencia en la línea de trabajo de la Federación en esas organizaciones.

1485. Cooperaciones sindicales de la Federación con IG Metall.

1486. La cooperación sindical entre UGT FICA e IG Metall se centrará además de fomentar la participación de jóvenes y coordinar el conjunto de actividades para jóvenes que se vienen desarrollando en el resto de cooperaciones regionales, también en intensificar los encuentros en materia de industria, energía y dialogo social de ambos países para intercambiar experiencias y adquirir compromisos de colaboración que nos permita realizar una acción sindical más eficaz.

1487. Destacar la cooperación con los sindicatos alemanes a través de diversos programas, grupos y proyectos de trabajo. Por su naturaleza estratégica hay que seguir potenciando estas vías de colaboración además de abrir nuevos escenarios que fortalezcan las relaciones político-sindicales de carácter socialdemócrata junto con los sindicatos nórdicos.
1488. Por otro lado, el acercamiento del trabajo bilateral con los sindicatos nórdicos seguirá siendo una prioridad sindical para este sindicato.
1489. En el ámbito más internacional o global, la deslocalización de las empresas españolas y su deriva hacia países emergentes donde los salarios son muy bajos y los derechos sindicales casi inexistentes o nulos nos exige el compromiso sindical de trabajar por la equiparación de los derechos elementales exigiendo en las negociaciones unas relaciones laborales internacionales como factor de responsabilidad social de las empresas. Las Federaciones internacionales hace años que vienen alertando sobre los efectos negativos de la globalización sobre los trabajadores y trabajadoras de los países más desfavorecidos, efectos que ahora estamos viendo de una manera más evidente. Sus esfuerzos en la lucha por los intereses de estos trabajadores han de ser acompañados por una actuación solidaria de nuestra Federación derivada del compromiso sindical internacional.
1490. La Federación ha de desarrollar su influencia sindical internacional, a través de relaciones bilaterales con los sindicatos de países latinoamericanos y de la Región MENA (Norte de África y Oriente Medio) principalmente, zonas de operaciones de las principales empresas transnacionales españolas, e impedir la violación de los derechos laborales en estos países en que la legislación laboral no basta para proteger el derecho de asociación sindical y negociación colectiva.
1491. Los acuerdos de RSE pueden optimizarse por medio de la participación en el proceso de negociación de los sindicatos de estos países que representan a estas multinacionales fuera del país sede y que exijan el cumplimiento de estos derechos humanos elementales.
1492. UGT FICA necesita contar con instrumentos de financiación que permitan el desarrollo de esa influencia sindical global, especialmente en Latinoamérica, que le permitan asumir el liderazgo como organización comprometida con el cumplimiento de los derechos humanos y sindicales elementales y la cooperación internacional. La Federación asume, tal como se hizo en la Carta Europea de Derechos Fundamentales, que los derechos económicos, sociales y humanos tienen el mismo nivel y deben ser aplicados globalmente.
1493. El conjunto del arco mediterráneo (Oriente Próximo y Norte de África) ha de ser una prioridad de acción sindical internacional en la nueva federación donde los sectores de automoción, aeronáutica, textil y energético están en plena expansión al igual que los movimientos sindicales nacionales y el trabajo regional de las federaciones mundiales.
1494. América Latina es nuestro ámbito natural de trabajo. La Secretaría General, el Gabinete Internacional y los Secretarios Sectoriales han de trabajar de forma conjunta, coordinada y continuada en estos ámbitos.
1495. UGT FICA trabajará por el establecimiento de una estructura de trabajo coordinada en el seno de la UGT que permita un trabajo unido, coordinado y vertebrado en el conjunto de la organización.

1496. En términos genéricos a nivel internacional, nuestra Federación, debe fomentar las relaciones con otros sindicatos, priorizando con los de los países del Este de Europa y con los trabajadores y trabajadoras del Norte de África y Oriente Medio que es donde muchas de nuestras empresas están situando sus fábricas de producción.
1497. La creación de Acuerdos Marcos Globales y de redes sindicales de trabajadores y trabajadoras activas en las empresas españolas transnacionales es un trabajo a desarrollar conjuntamente con los sindicatos de los países con sedes de estas empresas, que proporcionarán fluidez a las relaciones entre sindicatos, intercambio de información entre trabajadores, así como cooperación política de las Federaciones sindicales implicadas que contribuirán a la generalización de condiciones laborales equitativas y acuerdos RSE de cumplimiento global.

1498. La cooperación sindical al desarrollo

1499. UGT FICA seguirá participando en calidad de patrono en el ISCOD, apoyando la política internacional de la Confederación y estimulando el desarrollo de actividades sectoriales acordes a nuestros sectores. El ISCOD ha de ser un instrumento para la acción sindical del conjunto de la UGT (Confederación y Federaciones). Los recursos destinados a proyectos sindicales han de tener un fuerte componente sectorial (que hoy es inexistente y siempre fue insuficiente), correspondiendo a las necesidades y prioridades marcadas por la Secretaría Internacional Confederal y las Federaciones de una forma equilibrada tengan el lugar que le corresponde. El ISCOD es un instrumento eficaz para la acción sindical internacional especialmente en Latinoamérica.

1500. HERRAMIENTAS PARA AGILIZAR Y ADMINISTRAR LO PACTADO

1501. El carácter vivo y dinámico de la negociación colectiva determina la necesidad de ejercer una labor de vigilancia y control de que lo pactado. Comprobar si se aplica en su integridad en todas las empresas y a todos los afectados por el convenio ya que, de no ser así, el convenio se convierte en un instrumento vacío, sin relación real con las personas trabajadoras y muy lejano a sus intereses.
1502. Es por ello, que tras la firma del convenio, comienza realmente su verdadera eficacia, y no podemos esperar la denuncia de trabajadores y trabajadoras de cualquier irregularidad en la aplicación del convenio. Hemos de actuar de oficio allá donde tengamos constancia de esos incumplimientos, bien a través de la notificación a las comisiones paritarias, o con la denuncia pública y permanente ante las Administraciones y Tribunales Laborales.
1503. En esta línea se enmarca el Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (V ASEC) y el órgano constituido a su amparo, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), así como cuantos Servicios de Mediación Laboral existan en las diversas Comunidades Autónomas.
1504. Se trata con ellos de reforzar la presencia y participación sindical en la solución de controversias por la mediación y el arbitraje, desde la autonomía de las partes, como paso previo a la actuación judicial o a otras fórmulas de respuesta sindical, desjudicializando y agilizando esa solución.
1505. UGT FICA defiende:
1506. Rechazar e impugnar la imposición del arbitraje administrativo obligatorio y las resoluciones impuestas, pues atenta contra la autonomía colectiva, tanto en el ámbito de la CCNCC como en el de los organismos equivalentes de las comunidades

autónomas, y de cualquier resolución vinculante de análoga naturaleza impuesta para la inaplicación de las condiciones pactadas en los convenios colectivos. En congruencia, los y las representantes de UGT, mientras permanezca en vigor el artículo 82.3 del ET, no impulsarán y votarán en contra de las medidas de inaplicación de las condiciones de trabajo y canalizarán las vías de solución vinculadas a la negociación, como pueden ser el trámite en la Comisión Paritaria del Convenio de sector o en, su defecto, en los sistemas de solución autónomos.

1507. Revalorizar esta institución laboral, equilibrando la aportación de la representación de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas. En su actual concepción se diluye la cualidad consultiva y se amplía la de ejecución administrativa. Por ello es preciso fomentar las labores relacionadas con los ámbitos y las consultas, indagando en soluciones ventajosas para los trabajadores y trabajadoras ante la desaparición de ámbitos negociales por efecto de la pérdida de la ultraactividad.
1508. Convertir a la CCNCC en un auténtico Observatorio de la negociación colectiva, con actuaciones amplias, que no se limiten a estudios y trabajos "a posteriori". Para asegurar un conocimiento integral de la negociación colectiva que resulte verdaderamente útil para las organizaciones empresariales y sindicales, se precisa fomentar su composición bipartita y dotarlo de financiación propia.

1509. IMPORTANCIA VITAL DE LAS COMISIONES PARITARIAS

1510. Desde UGT FICA hemos venido insistiendo en la importancia crucial que debemos dar al cumplimiento efectivo de los logros alcanzados a través de los procesos negociadores donde intervenga el sindicato.
1511. En el convencimiento de que la negociación colectiva no acaba con la firma de los convenios colectivos u otros acuerdos, en la extensión del convenio, se hace necesario que se realice un seguimiento continuo y puntual de la correcta aplicación de lo pactado, así como de los logros alcanzados en las negociaciones.
1512. Son las comisiones paritarias, contenido mínimo del convenio cuya constitución exige la ley, los órganos específicos donde, en primer lugar y de forma prioritaria, se ha de centrar nuestra actuación, para conseguir que los acuerdos alcanzados se cumplan. Es necesario, por tanto, no solo ampliar las competencias que tienen asignadas las comisiones paritarias. también hay que dotarlas de medios reales y efectivos con los que poder desempeñar sus funciones.
1513. Dado el poder que la Reforma Laboral concede al empresario para la imposición de determinadas medidas, para UGT FICA es prioritario que las comisiones paritarias de los convenios sectoriales asuman, por una parte, una función de vigilancia y autorización de la aplicación de ciertos aspectos, incluidos en el convenio, como puede ser la distribución irregular de la jornada o la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, y por otro lado, han de convertirse en el primer escalón en los procesos de mediación.
1514. En definitiva, las comisiones paritarias, deben constituirse como un instrumento ágil y eficaz de solución de conflictos, próximo a los problemas reales de a las personas trabajadoras.
1515. Partiendo de las premisas expuestas, UGT FICA considera que:
1516. La regulación de las Comisiones Paritarias ha de ser fruto de una verdadera negociación, consenso y compromiso entre las partes negociadoras de forma que no constituyan un mero trámite en la negociación.

1517. En concreto, en la misma redacción de este capítulo en el convenio colectivo, no sólo se deberá regular de forma detallada su composición, atribuciones, competencias, medios, reglas de convocatoria, funcionamiento, plazos, intervención en conflictos sectoriales o de empresa y mecanismos para resolver las discrepancias, sino que sería recomendable que constaran las personas concretas que la han de componer y las reglas para cubrir las vacantes cuando estas se produzcan.
1518. Las Comisiones Paritarias recogerán, dentro de sus funciones, la potestad de aplicar un procedimiento específico en caso de incumplimiento por los convenios de ámbito inferior de los incrementos salariales acordados en el convenio estatal. Éste se aplicará para la adaptación de las tablas salariales correspondientes a los incrementos y revisiones salariales cuando exista vinculación entre ellos, remitiéndolas al registro competente para su posterior publicación. Así mismo, en caso de desaparición de una de las partes firmantes de un convenio colectivo de ámbito inferior, se podría establecer un mecanismo de actuación por parte de la comisión paritaria del convenio colectivo de ámbito superior, ante un posible bloqueo en la negociación del convenio o en cualquiera de sus materias.
1519. Todo esto se debería recoger y articular en un reglamento.
1520. -Se debe trasladar a los afiliados y trabajadores afectados por el convenio la existencia y funciones de estas Comisiones, ofreciendo las mismas como un cauce rápido donde el sindicato y sus representantes defenderán el cumplimiento de lo pactado.
1521. -La difusión periódica entre las personas trabajadoras de los asuntos sometidos a las Comisiones Paritarias y los resultados obtenidos, previendo en la regulación de las mismas la aportación de los medios materiales al efecto.
1522. -Como elemento de difusión de las actuaciones de la Comisión Paritaria se deberían elaborar boletines con una cierta periodicidad recogiendo todas sus resoluciones.
1523. -Hay que dotar a las Comisiones Paritarias o mixtas, de los recursos materiales necesarios y de un crédito horario específico para que puedan desarrollar de forma efectiva el ejercicio de su actividad.

1524. Solución Extrajudicial de Conflictos

1525. Aunque la consolidación del sistema de solución autónoma de conflictos se ha visto cuestionada por recientes reformas legales y recortes presupuestarios, UGT FICA considera que es necesario, por una parte, asegurar la autonomía de los interlocutores sociales en la definición y gestión de los conflictos, y por otra, defender el papel que juega dicho sistema, tanto en el ámbito estatal como autonómico. En este sentido, se deben desarrollar y aplicar las previsiones del V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (V ASAC), actualmente vigente, regulando en nuestros convenios compromisos de utilización de los organismos de solución autónoma, incluido el pacto sobre arbitraje voluntario.
1526. UGT FICA participará, activamente, en la gestión de dichos Sistemas, aportando iniciativas y medidas concretas para que su funcionamiento sirva a las necesidades de los sectores y empresas de nuestra Federación, en concreto prestará especial atención a la designación de los mediadores y árbitros y demandará la existencia de asesores y expertos en temas específicos para los conflictos que se planteen ante dichos organismos.

1527. Por otra parte, UGT FICA difundirá en nuestra organización y entre nuestros representantes la conveniencia de acudir a estos sistemas en todos los asuntos que en la regulación de los mismos esté establecido y con especial hincapié en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los diferentes períodos de consulta o negociación que se planteen, así como en los casos de bloqueo de la negociación de los convenios colectivos que así lo tengan establecidos.

1528. Procesos de Reestructuración Empresarial

1529. Además de los efectos perversos que la reforma laboral ha tenido sobre el empleo, se constata la ampliación de facultades y poderes a disposición del empresario, como reiteradamente hemos venido poniendo de manifiesto.

1530. En este sentido, se ha incrementado el protagonismo facilitado, en los procesos de reestructuraciones, a organizaciones minoritarias en detrimento de quienes ostentando la mayoría han de soportar el desgaste propio de estos procesos. Igualmente hay que resaltar, el limitado valor concedido, en ocasiones, a acuerdos respaldados por amplias mayorías y que en ocasiones han sido cuestionados judicialmente a nivel individual.

1531. También hay que señalar limitaciones de la norma para reestructuraciones, acceder a las situaciones de jubilación o prejubilación anticipadas o la pérdida de participación de la autoridad laboral, y el incremento de la intervención de los jueces y tribunales, que como decíamos ha posibilitado que organizaciones escasamente representativas sistemáticamente impugnen los acuerdos alcanzados por quienes disponen de mayorías cualificadas.

1532. En el ámbito concursal, señalar que las constantes modificaciones legislativas llevadas a cabo en los últimos meses, así como las que están en tramitación o se proyectan para el futuro inmediato, originan inseguridad jurídica.

1533. Las reformas legislativas que han visto la luz en el último periodo en este ámbito, pueden suponer una merma de los derechos de las personas trabajadoras, sobre todo, por el efecto arrastre que el convenio concursal pudiera tener para las deudas de la concursada con sus trabajadores, y la limitación de derechos laborales, que en ocasiones pueden llevar aparejados ciertos planes de refinanciación y, especialmente, la denominada "venta en globo" de ciertas unidades productivas.

1534. Por todo ello, es ineludible la necesidad de la presencia del sindicato en estos procesos de negociación a fin de posibilitar acuerdos que mitiguen los efectos perversos de la norma vigente y evitar, en la medida de lo posible, abusos de las empresas y desprotección frente a otros acreedores.

1535. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EMPLEO. Estrategia Sindical, una transición justa

1536. La normativa de la UE sobre la prohibición del plástico de un solo uso es previsible que genere un profundo cambio en la industria española del plástico. Esta situación colocará a la industria en una encrucijada: o apuestan por materiales más respetuosos con el medio ambiente o muchas empresas se verán obligadas a cesar la actividad.

1537. Es evidente que muchas de las empresas de plásticos, que no olvidemos que se trata abrumadoramente de pymes deberán dedicar su actividad a nuevos productos y artículos alternativos, en lo que sería una profunda reconversión industrial de este subsector. Esta pasará por más inversiones, más i+d, soluciones con productos

reutilizable, material reciclado y productos biodegradables o compostables usados por la industria. No obstante, sigue existiendo una importante brecha entre la oferta y la demanda de plásticos reciclados. La utilización de esta materia prima continua siendo cara e insuficiente para abastecer la industria.

1538. Necesitamos normativas europeas totalmente armonizadas. Los requisitos para la ecologización de la economía deben ser estables, claros y establecidos con tiempos suficientes. Igualmente es necesario que una economía y una sociedad ambientalmente sostenible, tenga como principio básico el empleo digno, que a grandes rasgos son exigencia de cumplimiento de normativa laboral, convenios colectivos, igualdad entre mujeres y hombres, una adecuada prevención de riesgos y un empleo de calidad.
1539. La transición hacia una economía más circular ofrece grandes oportunidades para Europa y sus ciudadanos. Es una parte importante de nuestros esfuerzos para modernizar y transformar la economía europea encauzándola hacia una dirección más sostenible. Existen poderosos argumentos económicos para ello, ya que las empresas pueden obtener considerables beneficios económicos y aumentar su competitividad. La economía circular generará importantes ahorros de energía y beneficios medioambientales. Creará puestos de trabajo a nivel local y oportunidades de integración social. Está estrechamente interrelacionada con las prioridades clave de la UE sobre empleo y crecimiento, inversiones, la agenda social y la innovación industrial.
1540. Desde nuestro punto de vista, el reto al que se enfrentará la industria es preparar el mercado de trabajo para la transición a una economía baja en emisiones desde diferentes enfoques:
1541. -Es necesario un gran Convenio de Transición justa, que tenga en cuenta las actividades de los sectores de UGT FICA
1542. -Formación en nuevos yacimientos de empleo y en nuevos procesos más verdes, que deberá ir acompañada de las Universidades e Institutos de la red del Plan Estatal de Investigación Científica técnica y de innovación, en dos vertientes, la propia investigadora y posteriormente la formadora, dirigida a los trabajadores y trabajadoras que lo requieran
1543. -Formación continua a los trabajadores y trabajadoras ocupados por sectores en digitalización, industria 4.0 y economía verde, que deberá ser certificada.
1544. -Mejorando la información disponible para individuos, empresas y el conjunto de la sociedad de técnicas y buenas prácticas que impulsen la economía circular desde la perspectiva de la responsabilidad social empresarial.
1545. -Impulsando la adaptación en las empresas de las normas de seguridad e higiene en el trabajo a los posibles cambios que conlleve la transición hacia una economía más verde.
1546. -La escasez de trabajadores cualificados derivada de la velocidad con que se producen los cambios, que podría implicar un mayor desconocimiento de los riesgos a los que se puede estar expuesto.
1547. -La velocidad de crecimiento de la «economía verde» supone una dificultad para determinar los efectos de los trabajos sobre la salud en todo su ciclo de vida.

1548. -Reducción de la jornada laboral que permita incluir la formación continua y aprovechar las mejoras productivas que se introduzcan en equilibrar con jornadas de trabajo menores, que hoy ya, son mucho más productivas que años atrás
1549. -La aparición de empleos verdes concebidos para proteger el medio ambiente puede propiciar la exposición de los trabajadores a nuevos y/o mayores riesgos
1550. -Plan de jubilación anticipada para sectores que deban reconvertirse, así como un refuerzo de la jubilación parcial.
1551. -Todas las políticas de subvención pública deberán exigir un cumplimiento total de los derechos laborales básicos, de igualdad entre mujeres y hombres, de formación y de recolocación, en su caso o de jubilación parcial o anticipada, y de prevención de riesgos, para conseguir que la transición sea socialmente justa.

1552. Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)

1553. La Reforma Laboral del año 2012 modificó la tramitación de los procedimientos bien sean extintivos, suspensivos o de reducción de jornada (EREs y ERTes), lo que nos obliga a focalizar nuestra atención, aún más que antes, en determinados aspectos a lo largo de su negociación.
1554. El principal cambio contemplado, por los efectos que está produciendo, es la eliminación de la autorización administrativa, lo que confiere al empresario la capacidad de aplicar las medidas de manera unilateral, transcurrido el período de consultas.
1555. Este hecho está provocando que en muchos casos los empresarios estén considerando el período de consultas como un mero trámite, sin que se vean obligados a negociar. En este sentido, debido a algunas sentencias que han anulado expedientes por la falta de documentación e información para acreditar las causas o por no negociar de buena fe con los representantes de las personas trabajadoras, está haciendo que, en algunos casos, cambie la actitud empresarial.
1556. Por este motivo, debemos concederle una importancia extrema al periodo de consultas establecido durante la negociación de procedimientos bien sean extintivos, suspensivos o de reducción de jornada, así como al contenido y a la redacción de las actas que durante los mismos se elaboren. Todo ello, porque se está reiterando en diferentes sentencias que el objetivo fundamental del periodo de consultas debe versar en verificar la causa alegada y la proporcionalidad de la medida, así como en paliar los efectos de la medidas propuestas por la empresa, garantizando criterios de objetividad y reduciendo su impacto entre los afectados.
1557. Aunque el papel de la autoridad laboral se ha reducido sustancialmente, es preciso que aprovechemos las oportunidades que nos da. Así, es preceptivo que la autoridad laboral recabe un informe de la Inspección de Trabajo sobre la comunicación y desarrollo del período de consultas. Es preciso involucrar a la Inspección desde el inicio del procedimiento para que conozca con todo detalle el desarrollo de las negociaciones y se pongan en su conocimiento las irregularidades que surjan en su transcurso.
1558. Por otro lado, tal y como recoge el Reglamento de Expedientes de Regulación de Empleo, la Autoridad Laboral podrá actuar como mediador, tras la petición conjunta de las partes, y realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por iniciativa propia, posibilidad que habrá de valorarse en el caso de empresas pequeñas y/o con dificultades para alcanzar un acuerdo.

1559. En este sentido esta Federación, que reconoce el papel determinante que en algunos procedimientos había jugado la Autoridad Laboral para los intereses de las personas trabajadoras, hemos de seguir reivindicando la necesidad del cambio normativo que sitúe de nuevo como elemento imprescindible ante la presentación de cualquier procedimiento ya sea de extinción como de suspensión o reducción de la jornada, el requisito de la resolución de la Autoridad Laboral previo a la aplicación del mismo, todo ello una vez finalizado el periodo de consultas.
1560. Las comisiones ad hoc deberían contar obligatoriamente con el soporte de las organizaciones sindicales más representativas del sector para garantizar de esta manera que se mantenga la equidad en la negociación.
1561. Otra modificación importante, junto a la ampliación de las causas, es la desvinculación de la causa alegada a la viabilidad futura de la empresa o a la capacidad de mantener el volumen de empleo. Por ello, es necesario establecer que la empresa tendrá que demostrar que la medida, si es suspensiva, es necesaria para superar una situación de carácter coyuntural, y si es extintiva, que la misma contribuye fehacientemente a mejorar la situación de la empresa. Asimismo, habrá que velar porque las medidas guarden proporcionalidad con la causa alegada y respeten la razonabilidad exigida por los convenios internacionales, Convenio 158 OIT, estando interrelacionadas con otras medidas alternativas a los despidos.
1562. La ampliación e imprecisión de las causas que pueden alegarse en la presentación del ERE por parte de la empresa, hace necesario reforzar el seguimiento periódico de la situación de la empresa –económica, empleo, producción, etc...– y que el primer aspecto de la negociación sean dichas causas, haciendo constar las carencias u omisiones detectadas. Asimismo, si la empresa pertenece a un Grupo de Empresas, de acuerdo con el sentir de las últimas sentencias en materia de Grupos de Empresa, que están claramente definiendo su naturaleza, será preciso que la empresa acredite la causa alegada para el conjunto del Grupo.
1563. Por último, se ha producido un cambio importante en el tratamiento fiscal para las indemnizaciones por despido cuya exención se ha modificado, estableciendo como límite la cantidad de 180.000 euros, incluso en los supuestos en que el importe de la indemnización equivalente al despido improcedente sea superior a esta cantidad.
1564. En esta materia, la Federación exigirá revisar la normativa tributaria, con el fin de que prime la exención total para las indemnizaciones por despido. Además, reclamaremos que se elimine el periodo de 3 años para disfrutar del beneficio fiscal en las situaciones de reincorporación de trabajadores en la misma empresa u otra del grupo y que hayan percibido indemnización, ya que en este momento es discriminatorio y perjudica al trabajador que es penalizado económicamente por incorporarse de nuevo a su empresa en caso de que la situación de la misma mejore.

1565. Protocolo Sindical de Actuación

1566. En todo proceso que conlleve un procedimiento extintivo, suspensivo o de reducción de jornada (EREs y ERTes), debería imponerse la participación sindical, de manera preventiva y anticipada, y además mantenerla tras el proceso de negociación, con el fin de garantizar el seguimiento y control hasta el cumplimiento total de lo acordado en el plan social de acompañamiento.
1567. En las mesas constituidas para el periodo de consultas, esta Federación tratará de conseguir la adecuada protección social de las personas trabajadoras afectadas y, para ello, planteará:

1568. -La reincorporación inmediata de las personas trabajadoras afectadas por la extinción o la suspensión de contratos, en el supuesto de desaparecer la causa que motivó el expediente.
1569. -Complementar la prestación por desempleo para reducir la pérdida de rentas.
1570. -Tener en cuenta, la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo en determinadas circunstancias y con límites específicos.
1571. -Establecer criterios objetivos de equidad en la aplicación de los procedimientos suspensivos de contratos de trabajo.
1572. -Establecer fórmulas que impidan la utilización del SEPE como fuente de financiación de las empresas en la suspensión de los contratos (art.47 ET)
1573. -Excluir de las suspensiones de contrato que se realicen por la aplicación del art. 47 del E.T. a las personas trabajadoras sin derecho a prestación por desempleo, evitando de esta forma, situaciones de falta de ingresos que se están produciendo.
1574. -El abono de las pagas extraordinarias y de las vacaciones en su totalidad, correspondiente a las personas trabajadoras afectados por un expediente de suspensión.
1575. -Excluir de los expedientes de regulación:
1576. --Trabajadores en periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad.
1577. --Trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubiera transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.
1578. -Tener en cuenta, en los procedimientos que suponen la extinción de contratos de trabajo, todas las situaciones y circunstancias de las personas trabajadoras afectados por los mismos, para adoptar las medidas sociales más eficaces y proteger, adecuadamente, el presente y el futuro de los mismos.
1579. -En los casos en los que no haya cierre de empresa, se debería excluir a las personas trabajadoras con contrato de relevo (relevista y relevado), en tanto en cuanto no esté resuelta su situación.
1580. -Incluir, el derecho preferente a la reincorporación a la empresa, de las personas trabajadoras afectados por un ERE como si de una excedencia se tratase y, en caso de incumplimiento de este derecho, imponer a la empresa el abono de la indemnización prevista para el despido improcedente.
1581. -Someter a los sistemas de mediación el desacuerdo, si lo hubiere, una vez finalizado el período de consultas. Las posiciones de ambas partes se expondrán en sendos informes elaborados en los siete días siguientes a la finalización del período de consultas. Asimismo, la efectividad de las medidas empezará a contar al finalizar el procedimiento de mediación.

1582. -Máxima atención sindical, para los afiliados afectados por el procedimiento.

1583. Prejubilaciones, Jubilaciones anticipadas y parciales

1584. La Reforma en materia de acceso a la edad de jubilación por alguna de las variantes que contemplaba la normativa y que las reformas laborales se han encargado de endurecer en demasía, supone un freno al intento de rejuvenecimiento de las plantillas armonizando este objetivo con el mantenimiento del empleo utilizando las jubilaciones parciales, y que tan buen resultado nos han dado en un gran número de empresas de nuestros sectores.

1585. Igualmente el retraso real de la edad de jubilación, endureciendo las condiciones de acceso a la misma, complica y encarece el acceso a la vía de las prejubilaciones como recurso de las empresas en situaciones de ajuste de plantillas.

1586. Gran parte de nuestros sectores responden a unas condiciones de trabajo muy exigentes, cuyo cumplimiento se ve enormemente condicionado por el factor edad, por lo que resulta muy difícil alargar la vida laboral. Este hecho hace que sea necesario seguir luchando por restablecer mecanismos que permitan hacer uso de prejubilaciones, jubilaciones con coeficientes reductores de edad por toxicidad, penalidad o peligrosidad, jubilaciones parciales con contrato de relevo o incluso de jubilaciones anticipadas como medidas que tratan de responder a necesidades por ejemplo, de rejuvenecer plantillas, o de atenuar ajustes que conlleven destrucción o pérdida de empleo real.

1587. En este marco, cobra especial relevancia la modificación legislativa que afecta al contrato de relevo con el RD-Ley 20/2018, que entro en vigor el 8 de diciembre de 2018. Esta modificación ha permitido fomentar y relanzar la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, para determinados colectivos de trabajadores (que realicen funciones con esfuerzo físico o de atención, o una serie de tareas, como las de montaje o reparación de maquinaria) de la industria manufacturera, al mantener para los mismos el régimen transitorio que finalizaba a finales de este año hasta el 1 de enero de 2023 y que permitía la jubilación parcial en unas condiciones mucho más favorables para empresas y trabajadores que las que imponía la reforma. La opción abierta por este RD- Ley abarata considerablemente el acceso a este recurso de la jubilación parcial con contrato de relevo.

1588. Este RD-ley permite acceder a la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo a un potencial colectivo importante de trabajadores de nuestra Federación, lo cual le otorga una relevancia especial que nos debe permitir en muchas empresas acometer por esta vía el necesario rejuvenecimiento de plantillas con mantenimiento de empleo de calidad.

1589. La Federación va a seguir reivindicando que se deroguen las disposiciones que dificultan las condiciones de salida anticipada de la vida laboral.

1590. En los casos de excedentes laborales que pueden producirse en determinados sectores y empresas, esta Federación entiende que es socialmente más justa la aplicación de expedientes de regulación de empleo articulados a través de planes de prejubilaciones, que la utilización del sistema de indemnizaciones.

1591. Alternativas en los Procesos de Ajuste de Plantillas

1592. Como opción para compensar los efectos traumáticos en los procesos de ajuste de plantillas, sindicalmente planteamos que se negocien determinados planes

alternativos con carácter prioritario. En la mayoría de los casos, nos encontramos con trabajadores en edades cercanas a la jubilación, afectados por el ajuste, que difícilmente volverán a encontrar un empleo digno que les permita llegar a la edad de jubilación ordinaria.

1593. En estos casos, la representación sindical debe negociar unas percepciones económicas suficientes para que el trabajador mantenga un nivel de renta adecuado y a la vez se garanticen sus cotizaciones a la Seguridad Social hasta la fecha prevista de jubilación.
1594. Esta Federación mantiene su reivindicación para que se regule la figura del prejubilado y de esta manera exista un marco jurídico que respalde al trabajador que se ve afectado por este tipo de medidas socio laborales. Asimismo, creemos oportuna una modificación en la aplicación de coeficientes reductores por la anticipación en la edad de jubilación, que en la actualidad nos parecen muy altos y que perjudican y penalizan en exceso a un gran número de trabajadores que pierden su empleo de forma definitiva después de muchos años de trabajo, con una considerable merma en la cuantía de su pensión de jubilación. Se tendrá en cuenta la vida laboral efectiva en el cómputo de años cotizados, para aplicar coeficientes más reducidos.
1595. Esta Federación otorga una máxima importancia a que en todas las materias de previsión, planes de pensiones, prejubilaciones, incluso aquellas acordadas en los expedientes, seguros de riesgos y accidentes, estén presentes las representaciones sindicales, no sólo en la negociación, sino también en el desarrollo y control de todos los mecanismos que de dichos acuerdos se deriven.
1596. Otro aspecto que permitiría en algunos casos la recuperación del empleo es el de la posible reincorporación del trabajador a su empresa o a la sucesora de la misma.
1597. En muchos casos también las empresas recurren a la aplicación de expedientes de extinción para paliar situaciones coyunturales. En estos casos podría ser factible que en los Expedientes de extinción se recogieran cláusulas que permitieran la reincorporación del trabajador o la opción a la misma una vez remitiera la situación que provocó la extinción. Para ello sería necesario que se produjeran las modificaciones oportunas de la legislación en materia fiscal que permitieran el recurso a esta opción, que a día de hoy no es factible por la grave penalización que conlleva para empresa y trabajador.

1598. Planes de Recolocación

1599. La normativa actual obliga a presentar un plan de recolocación externo a las empresas que inician un procedimiento de despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores. Esta obligación en la mayoría de los casos, se convierte en un mero trámite cuando, a pesar de las dificultades que puede revestir el proceso de recolocación de los trabajadores afectados por EREs, debería tratarse de un instrumento de política activa de empleo y una oportunidad para las personas trabajadoras, e incluso para el tejido industrial de la comarca afectada.
1600. El concepto de Plan de recolocación se queda corto y en la mayoría de los casos no responde a las verdaderas necesidades de los trabajadores afectados. Es necesaria la implementación de un verdadero “plan social” en un sentido mucho más amplio del término. Este Plan debe ser una verdadera salvaguardia del empleo
1601. Es necesario introducir en dichos planes medidas mucho más ambiciosas, que impliquen a todos los afectados, agentes locales, proveedores, vecinos de la empresa implicada, grupos políticos y otros entes con cualquier tipo de influencia en la zona,

particularmente en los procesos de cierre de empresas o centros de trabajo. Estas medidas deben ir encaminadas a permitir que se mantenga el tejido industrial que se pierde, o al menos la mayor parte del mismo.

1602. COMUNICACIÓN

1603. Una de las herramientas primordiales con la que contamos para el desarrollo de nuestra Federación y para la promoción de las acciones y propuestas de UGT FICA entre los trabajadores y la sociedad en general es la comunicación. Por ello hay que dotarla de la importancia real que tiene, pues en el contexto actual lo que no se comunica es como si no existiera. Esto hace necesario que la planificación y gestión de esta materia debiera contar con responsables ejecutivos específicos, ya sea con dedicación exclusiva como compartida con otras responsabilidades, e incluso con la creación de departamentos de comunicación.
1604. A través de La comunicación en nuestra Federación debemos ser capaces de dar a conocer nuestras actuaciones y planteamientos para colocarlos en el ámbito de la opinión pública así como para informar y coordinar a nuestras estructuras. Su carácter transversal respecto al resto de áreas de trabajo sindical y su valor para potenciar nuestra eficiencia mediante la coordinación y planificación internas son fundamentales.
1605. Es necesario conocer la opinión de los trabajadores/as y de los afiliados/as en los centros de trabajo para usarla como materia prima en el día a día del quehacer de nuestra organización. Para ello hemos de incidir en las herramientas de las que disponemos y promover otras para retroalimentar la información de una forma eficaz.
1606. Para facilitar la coordinación en materia de comunicación se han de asentar mecanismos que permitan la puesta en común de las tareas desarrolladas en las diferentes estructuras y el análisis y puesta en marcha de iniciativas conjuntas. La realización de reuniones anuales con responsables de comunicación es uno de estos mecanismos, junto a videoconferencias y grupos de whatsapp.
1607. Para la consecución de este objetivo debemos potenciar la utilización de los medios consolidados de los que disponemos, tales como nuestra web en internet, y las diferentes redes sociales.
1608. El área de comunicación debe seguir planificando, coordinando y gestionando nuestras relaciones con los medios de comunicación, que deben ser estables y fluidas.
1609. Proponemos trabajar esta estrategia en base a tres ideas:
1610. -Comunicar pensando en el interés de la gente. Centrar el contenido de nuestro diálogo con la sociedad en las cosas que son de utilidad para los trabajadores (incluso para cada trabajador de forma individual).
1611. -Transmitir esa información (o entablar ese diálogo) dónde tiene valor (es decir, situar la información dónde tiene interés, que pueden ser la empresa, los medios locales, los regionales, o los nacionales).
1612. -Democratizar la portavocía. Una comunicación de proximidad como la que proponemos necesita mucha gente contando lo que hace el Sindicato en muchos sitios. Para esto es necesario conocimiento directo de la actuación sindical, ponerle cara a esa actuación, y formar a nuestros cuadros y representantes para que ejerzan esta función conforme a los objetivos marcados. Parece obvio que será necesario

estrechar la colaboración comunicación- acción sindical, y promover la presencia en medios y redes sociales.

1613. Desde hace años figura en las resoluciones congresuales que la comunicación es una competencia de estratégica cuya gestión debe tener responsables políticos y se requiere un reforzamiento sustancial para que puedan realizar las funciones que les corresponderían según esta estrategia.
1614. Sindicalismo también es comunicación.
1615. Tan importante como realizar una buena labor sindical es poder transmitirla a la sociedad, para que conozca el trabajo de la Federación y sus planteamientos. Nos permite mostrar, dar visibilidad y rentabilizar nuestra acción sindical ante las personas trabajadoras y la sociedad; nos ayuda a ganar en influencia social; nos da mayores oportunidades de crecer en afiliación y representación. No se trata ya de decidir si se comunica o no, sino de decidir quién, cuándo, cómo y dónde hacerlo, para que el mensaje llegue de forma clara y nítida, de acuerdo con nuestros intereses, a sus destinatarios.
1616. La Federación concibe la comunicación como un elemento esencial de su estrategia sindical. La comunicación en términos organizativos y de acción sindical es un valor estratégico para la actividad interna y externa de la Federación. Toda la organización a todos sus niveles tiene que ser consciente de la importancia de la comunicación y aprovechar su potencial. Por ello es necesario que nuestros cuadros y afiliados tengan la información necesaria para ser capaces de trasladar a las personas trabajadoras y a los ciudadanos en general, las diversas tareas que desarrolla la Federación, sus valores y sus propuestas.
1617. Para ser eficaz, la comunicación debe seguir una dirección vertical y horizontal de doble sentido: de abajo a arriba y de arriba abajo y de izquierda a derecha. Cuanto más funcionen estos flujos más eficaces serán nuestros mensajes. Y para ello es necesario el concurso del conjunto de la Federación. Podemos decir, por tanto, que la comunicación es una responsabilidad compartida. Para ello se constituirá un Consejo de Comunicación que se reunirá periódicamente de forma ordinaria, con objeto de diseñar las estrategias de comunicación a corto plazo.
1618. Nuestros mensajes deben ser claros, directos, y diferenciados con respecto a las otras opciones sindicales con las que competimos en el ámbito sindical. La distinción es importante porque en muchas ocasiones se traslada un mensaje equívoco a la sociedad bajo la expresión genérica de “los sindicatos”. Debemos reivindicar y rentabilizar sindicalmente nuestras siglas, utilizándolas para personalizar y difundir nuestras posiciones y opiniones como Sindicato. La sociedad debe percibir que la alternativa que propone la Federación es la mejor de las opciones, debemos hacer destacar nuestra imagen, nuestra marca.
1619. Para conseguirlo, el conjunto de la Federación deberá seguir el Protocolo de Actuación de la Política de Comunicación que se determine por la CEF y que es de aplicación a todos los ámbitos de la estructura organizativa.
1620. Tanto en la comunicación interna como la externa, es importante que el buen gobierno de la gestión informativa diaria recaiga en responsables específicos que mantengan viva y activa la cadena comunicativa. Todas las federaciones deberán contar con un responsable de Comunicación, encargado de las actuaciones en esta materia, coordinando con los responsables sindicales de su ámbito y a la vez con los responsables de comunicación del resto de la Federación. Este grupo se coordinará,

además, apoyado en las herramientas tecnológicas necesarias tales como servicios de mensajería instantánea por grupos (WhatsApp, Line, Telegram) y email.

1621. En definitiva, es recomendable que la Federación cuente con responsables encargados de llevar a cabo estas actividades, que dispongan –en función de las posibilidades de cada Federación– con los recursos suficientes para desarrollar esa labor, y con la cualificación necesaria que les permita desarrollar su trabajo con la solvencia y la profesionalidad que requiere esta materia. Pero tan importante como contar con unos responsables de comunicación preparados es que los cuadros de esta Federación y sus colaboradores también lo estén, por lo que es muy importante dotar de formación en materia de comunicación a los dirigentes de la Federación, colaboradores y miembros de sus gabinetes técnicos.

1622. IDENTIDAD CORPORATIVA: EL USO DE NUESTRA IMAGEN

1623. La identidad corporativa de la Federación es la percepción que ésta tiene sobre sí misma y la que tiene la sociedad de la Federación, incluyendo su propia historia, sus ideales, su filosofía, sus valores éticos y culturales, sus estrategias y sus objetivos, por tanto, se constituye en el principal vehículo de comunicación, y aún más en una Federación nueva como la nuestra. Esas señas de identidad al ser trasladadas hacia el exterior a través de los diferentes mensajes emitidos, generan una imagen determinada, es decir, la impresión que otros reciben de la Federación, que debemos potenciar y mantener uniforme. Por ello, la gestión adecuada y eficaz de esa transmisión de nuestras señas de identidad, así como de los mensajes estratégicos en que éstas se plasman, es una tarea permanente a realizar.

1624. La imagen cuyas normas están establecidas en un Manual de Identidad Corporativa, deberá ser observada y seguida por todos los organismos que componen la Federación, de forma que la información siempre se emita unificada y que sea inequívocamente identificada como una información de la Federación.

1625. La comunicación de nuestra identidad corporativa debe efectuarse mediante la transmisión de un mensaje coherente y creíble sobre lo que es la Federación, lo que hace y cómo lo hace. Para ello es imprescindible unificar los diferentes mensajes y usar símbolos que transmitan una imagen coherente y homogénea, que identifique visualmente a la Federación de una manera inequívoca.

1626. Dentro de la Identidad Corporativa, la imagen es muy importante, por ello, debemos cuidar especialmente nuestra imagen corporativa en todos los actos públicos, tanto internos como externos. En todos aquellos actos que tengan como escenario lugares públicos, nuestra presencia como Federación debe ser cuidada, buscando la centralidad y visibilidad de nuestros elementos de identidad.

1627. Esa imagen deberá ser observada y seguida por todos los organismos que componen la Federación, de forma que la información siempre se emita uniforme en su presentación y que sea inequívocamente identificada como una información de la misma.

1628. El símbolo fundamental de la Federación es su logotipo que, combinado con tipografías concretas y ubicado de una forma determinada en los diferentes soportes, transmite una imagen permanente, concreta y determinada de la Federación. El logotipo, al igual que la denominación social y las siglas de la Federación, tiene que estar registrado por el Sindicato en el Registro de la Oficina de Patentes y Marcas.

1629. Para lograr una acción eficaz en el terreno comunicativo es imprescindible evitar la dispersión de la imagen y la diversificación de los mensajes. La “Federación” son unas

siglas que se identifica como marca ante la sociedad, por ello, conviene que siempre que se trate de lanzar mensajes al exterior, tanto a través de los medios de comunicación, utilizaremos el logotipo aprobado en el Congreso Constituyente.

1630. El crecimiento imparable experimentado en los últimos años por los medios de comunicación digitales y por las redes sociales en general nos obliga a prestar especial atención a estos medios y a aplicarles las mismas normas que rigen para el resto de medios “tradicionales”, cuidando escrupulosamente el uso de nuestra imagen y del logotipo.
1631. Por tanto, es imprescindible que todos los materiales de comunicación elaborados por el conjunto de la Federación respeten y se ajusten a la Imagen del Manual de Identidad Corporativa de la Federación, independientemente del medio al que nos dirijamos.
1632. Tan importante como nuestra imagen visual es la imagen que trasladamos de forma verbal. Gran parte de la labor de un sindicalista radica en comunicar y difundir ideas y hechos. Por este motivo, y teniendo en cuenta la diversidad cultural de nuestros destinatarios, el estilo que debe caracterizar nuestros documentos y comunicaciones orales debe ser claro, conciso, preciso, fluido y fácilmente comprensible por parte del receptor. En la Federación debemos usar un vocabulario y expresiones que resulten accesibles al ciudadano medio para intentar reducir los obstáculos con los que se pueden encontrar nuestros destinatarios. Ser concretos en el mensaje, sin rodeos, aportando la información necesaria y en un estilo conciso y cuidando el redactado es crucial para que llegue el mensaje: sencillez, corrección y lenguaje coloquial son clave.
1633. Teniendo en cuenta el dominio que precisan los diferentes lenguajes de comunicación en la construcción de la identidad corporativa, es preciso contar con el soporte técnico adecuado, que nos ayude a fijar la mejor imagen de nuestra Federación en función de los diferentes soportes. Por eso, la CEF mantendrá actualizado el Manual de Identidad Corporativa y la adaptación más dinámica posible de nuestra imagen corporativa a los nuevos soportes y medios de información y comunicación digitales que puedan surgir.
1634. La CEF se ocupará de coordinar y velar por el correcto uso de nuestro logotipo y sus aplicaciones, tanto por parte de todos los organismos y organizaciones de la Federación y el resto de la Federación, como por las instituciones ajenas al mismo que lo utilicen. La aplicación y utilización del logotipo de la Federación por parte de organizaciones e instituciones ajenas al Sindicato deberán contar con la autorización expresa de la Federación.
1635. Del mismo modo, las reuniones y eventos se han revelado como un eficaz sistema de comunicación. Con el fin de ayudar al conjunto de la Federación al buen desarrollo de los eventos que organice, la CEF facilitará unas normas de protocolo y precedencias que ordenarán la forma de actuar de la Federación en esos ámbitos.
1636. La cada vez mayor utilización de nuevas tecnologías, y en concreto de páginas web y el correo electrónico y las redes sociales, por parte de la Federación hacen que ésta deba establecer normas que ordenen la aplicación de nuestra identidad corporativa en dichos soportes. Por eso, la CEF facilitará a los organismos de la Federación el gestor de contenidos y el interface de la Federación, la utilización de la dirección URL de la Federación y su dominio y el uso del subdominio para los correos electrónicos, al objeto de transmitir una imagen corporativa unitaria de Federación.

1637. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PARA HACERNOS FUERTES

1638. Hoy en día, la labor sindical requiere de la mayor cantidad de información posible, en dos sentidos: desde la perspectiva de la transmisión, como fórmula para dar a conocer

nuestras opiniones a la sociedad y al mismo tiempo potenciar nuestra influencia y crecimiento; y desde el punto de vista de recepción de la información, como medio para conocer los problemas que preocupan a los trabajadores y las trabajadoras, las soluciones que demandan y las opiniones que emiten, para así darles cumplida respuesta.

1639. Desde esta perspectiva, concebimos la comunicación como una herramienta básica de la Federación que se concreta en dos aspectos complementarios de la comunicación desde el punto de vista sindical: la comunicación interna, y la comunicación externa. La primera trabaja en la concepción y el desarrollo de la cultura corporativa y en coordinar y cohesionar los mensajes. Es prioritaria para generar opinión entre nuestra afiliación y representación sindical, propiciando su participación en las propuestas sindicales. La segunda es la proyección pública de nuestra imagen y nuestras propuestas y se encarga de gestionar la proyección social e imagen que nuestra Federación quiere trasladar a la sociedad y de expandirla para que llegue al mayor número de trabajadores y ciudadanos.
1640. La fluidez de la comunicación interna permite, por un lado, que los afiliados estén informados y se identifiquen en mayor medida con la labor sindical de la Federación, y, por otro, que toda la Federación esté informada directa y puntualmente de los posicionamientos y criterios de cada una de las Federaciones y de la Comisión Ejecutiva Federal, tanto en cuestiones sindicales como sociales. Esto proporciona al conjunto de las estructuras de la Federación una percepción clara de las propuestas, criterios y actuaciones de la Federación.
1641. Uno de los objetivos que toda Federación persigue es que sus afiliados estén motivados, y se sientan identificados con los objetivos sindicales. Los afiliados a su vez necesitan estar informados para sentirse parte activa de la Federación y que la participación reciba el adecuado reconocimiento. De este modo, la comunicación, al incrementar la posibilidad de participación, se convierte en un factor de cohesión y fidelización. Una base de datos actualizada nos permitirá mantener siempre informados a nuestros afiliados a través de emails, redes sociales y mensajería instantánea (WhatsApp).
1642. Tampoco podemos olvidar el factor de proselitismo que persigue la comunicación, un elemento vital para nuestra Federación en unos tiempos en los que las personas trabajadoras, especialmente los jóvenes, deben reconocerse en el Sindicato, y afiliarse, porque no podrán resolver sus problemas por sí solos.
1643. La comunicación externa es otra de las piezas básicas de la política comunicativa de la Federación. Su importancia estriba en que debe ser la ventana a través de la cual nos perciben las personas trabajadoras y, por extensión, la sociedad en general y por ello debemos transmitir la mejor imagen del sindicato, una imagen coherente y diferenciada.
1644. El principal canal a través del cual canalizamos nuestra comunicación externa son los medios de comunicación, aunque no son el único. Por ello, mantener una relación de confianza con los medios y con los profesionales de la información es fundamental, al igual que tener siempre presente la línea editorial del medio al que atendemos y que será vehículo de la información que queremos transmitir.
1645. Una clasificación sencilla de los medios de comunicación nos la ofrece el canal por el que transmiten la información. Así, distinguimos entre agencias de información general y/o especializada, periódicos de información general y/o especializada, emisoras de radio, y televisiones, sin olvidar otros canales como las revistas, tanto impresas como digitales, y los medios de comunicación exclusivamente online/en

internet o bien con presencia online/en internet, cada una con su peculiaridad. Todos los medios son útiles para transmitir nuestros mensajes ya que se trata de llegar al mayor número de trabajadores posible y con ideas y posiciones claras y coherentes. En este sentido, es importante favorecer la formación permanente en materia informativa tanto de los responsables de comunicación como de los equipos con los que cuente cada organismo.

1646. HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN TRADICIONAL

1647. Medios de comunicación

1648. La información tiene cada vez un mayor peso en la sociedad y en este contexto hay que destacar el papel y la influencia de los medios de comunicación, hasta el punto de que podemos hablar de una sociedad mediática y mediatizada. La Federación no puede ser ajena a este fenómeno y debe seguir haciendo un esfuerzo para ser una fuente informativa veraz y transparente. Debemos ser una fuente informativa veraz a la que los medios de comunicación puedan dirigirse confiando en la exactitud de sus informaciones.
1649. La Federación articula una parte de su política comunicativa a través de los medios de comunicación, como fórmula para hacer llegar nuestras opiniones y labor sindical a un elevado número de ciudadanos en un tiempo relativamente reducido, mediante un canal que se demuestra diariamente como muy efectivo.
1650. Para que esa política informativa sea efectiva es necesario impulsar las labores de planificación, coordinación y gestión de nuestras relaciones con los medios de comunicación, que deben ser estables y fluidas, desde las áreas de comunicación, como única forma de ordenar nuestra actuación en esta materia, lo que permitirá adecuar y administrar los mensajes a los objetivos que marquemos y además evitar tanto la superposición de los mismos como la emisión de contradictorios sobre una misma cuestión. También debemos saber anticipar o provocar los temas que nos interesa resaltar en el ámbito de la comunicación.
1651. Todo el trabajo de comunicación, información y relaciones públicas, precisa de un seguimiento y valoración de sus efectos con objeto de poder adoptar las correcciones oportunas de la imagen producida, comparándola con la deseada. Su resultado nos dará la clave para dejar patente nuestra posición, eligiendo la forma adecuada para realizar orientaciones de futuro.
1652. La crisis por la que actualmente atraviesan los medios de comunicación tradicionales requiere una especial atención. Los intereses económicos y políticos de los grandes medios de comunicación privados, y el desmantelamiento de los medios de comunicación públicos por parte de los gobiernos conservadores, están dibujando un panorama complicado para la proyección pública de nuestros mensajes, e incluso un clima de ataque al derecho de los trabajadores a la actividad sindical.
1653. A pesar de esto, debemos fomentar una relación permanente y fluida con los y las profesionales de los medios de comunicación, que suelen ser ajenos a la orientación política del medio, que incluya un interés sindical por su situación laboral y las dificultades de su trabajo en una crisis generalizada en los medios de comunicación con unos índices de precariedad laboral desconocidos hasta ahora.
1654. Y debemos dirigir a la prensa al organismo correspondiente a fin de que pueda dar la respuesta adecuada y evitar así que acudan a fuentes de otros sindicatos.

1655. Paralelamente a la crisis de los medios tradicionales, asistimos a un proceso de crecimiento cada vez mayor de medios de comunicación exclusivamente digitales, lo que nos obliga a ampliar nuestro grado de influencia y a atender también a este tipo de medios, que tienen un radio de acción elevado y un alto número de lectores.

1656. Comunicados o Notas de Prensa

1657. Siguen siendo, junto a las Ruedas de Prensa, el elemento básico de la comunicación externa a través de los medios de comunicación. Su evolución ha venido dada más por las nuevas plataformas de comunicación (internet, correo electrónico) que por el contenido de los mismos. Constituyen un elemento fundamental para transmitir nuestra posición ante hechos determinados ya que a través de ellos ofrecemos nuestra opinión de forma directa, asegurando la correcta transmisión de nuestro mensaje.

1658. Para asegurar que los comunicados llegan a su destinatario (los medios de comunicación), la dinámica usada es el envío mediante correo electrónico, además de colocarlo en la página web como noticia propia.

1659. La estructura de los comunicados de prensa sigue basándose en un titular, sumario y el cuerpo de la noticia ordenado de mayor a menor importancia. Se trata de facilitar al periodista el trabajo, situando en primer lugar lo que queremos trasladar, y desarrollando la idea con aportaciones o apoyos para resaltar nuestra opinión. Igual de importante que emitir la nota de prensa es tener un seguimiento de la misma, seguir manteniendo el contacto con el periodista para aportar más información si es pertinente y hacer seguimiento del reflejo de la nota en los medios.

1660. Ruedas de Prensa

1661. Se trata de un recurso menos utilizado que el Comunicado de Prensa pero con mayor eficacia comunicativa en términos reales. Debemos usarlo de forma controlada y cuando la opinión a trasladar requiera de una importancia vital para la Federación, y valorando su necesidad para no saturar este recurso. Debemos prepararlas cuidadosamente y con antelación, y asegurar una presencia importante de profesionales de la información, así como realizar un seguimiento de su repercusión en los medios.

1662. Redes sociales

1663. Es Las Redes Sociales forman ya parte sin duda de la vida de las personas, tanto para informarse de lo que está sucediendo social, políticamente e incluso localmente como para comunicar en esos mismos ámbitos. Millones de personas consultan a diario estas fuentes de información en las que la presencia de las relaciones laborales, el mundo del trabajo, la política y la denuncia social están muy presentes, y por ende el sindicalismo.

1664. Como organización debemos priorizar el usar las Redes Sociales y las Plataformas de vídeo y audio online para difundir los contenidos que hemos elaborado para la página web, notas de prensa, convenios, folletos etc. para llegar al máximo nivel de trabajadores y trabajadoras posibles. Y simultáneamente trabajar en la creación de comunidades virtuales que apoyan en la difusión de los mensajes y materiales, teniendo la capacidad de viralizar nuestros mensajes tanto a nivel de organización – con un trabajo de coordinación tanto interno en nuestra Federación, como con los sindicatos territoriales y órganos Confederales – como la red de usuarios de estas redes sociales afines a nuestras causas. La escucha activa de las redes sociales y el constante aprendizaje y modernización para adecuar el mensaje es una potente

herramienta de modernización y actualización constante de nuestro modo de comunicarnos en red.

1665. Propaganda y publicaciones

1666. Propaganda es la difusión de ideas sindicales, políticas, filosóficas, morales, sociales o religiosas, es decir comunicación ideológica o valores culturales. Informa a las personas trabajadoras, genera conciencia y modifica conductas. A diferencia de la publicidad, la propaganda no tiene ánimo de lucro comercial. Ejemplos claros de propaganda son las campañas de “Prevención de accidentes laborales”, campañas de educación vial, contra la discriminación, etc. La propaganda en nuestro sindicato siempre ha existido y de ella, con más o menos intensidad, nos hemos servido para transmitir a los afiliados y a las personas trabajadoras en general, los mensajes o directrices que emanan de los distintos órganos de dirección. La hemos usado y las debemos seguir utilizando para informar, formar, convencer y hacer proselitismo de afiliación.
1667. Sigue siendo imprescindible en nuestra labor sindical, y fundamental en las movilizaciones, las elecciones sindicales, campañas de afiliación, de prevención, de igualdad, etc., pero la propaganda casi siempre cuesta dinero, por ello debemos perseguir la mayor efectividad para que el mensaje a transmitir llegue a los destinatarios que queremos, utilizando para ello las nuevas herramientas de comunicación: listas de distribución, whasapp, etc. así como la publicidad en medios sociales como Google, Facebook y Twitter.
1668. De la misma manera, debemos actuar en lo referente a las publicaciones, convenios, estudios, informes, folletos, etc. que realice la Federación en sus diferentes ámbitos o estructuras lo que nos permitirá al conjunto de la Federación: lograr efectividad en el mensaje a transmitir; compartir conocimientos e información de la actividad del conjunto de la Federación; optimizar recursos y lograr efectividad en su distribución.
1669. Todas las publicaciones que edite la Federación deberán tener su Depósito Legal para evitar que nuestro trabajo sea copiado o comercializado sin nuestro consentimiento. A tal efecto, la Comisión Ejecutiva Federal es depositaria y custodia el fondo de publicaciones de la Federación que se nutre de las aportaciones de las distintas estructuras de la Federación a través de su Fundación Anastasio de Gracia Fitel.
1670. Se debe proceder a la digitalización de documentos y estudios que la Federación realice para su archivo, y facilitar así su consulta y descargada desde la página web, así como su utilización de forma rápida y económica desde cualquier organismo de la Federación.
1671. Por todo ello, la CEF coordinará la imagen de la Federación en todo su territorio; elaborará un Manual de Identidad común para toda la Federación; custodiará el fondo de publicaciones a través de AG FITEL; dispondrá para todos aquellos organismos que lo requieran, la elaboración, la adquisición y distribución de los materiales de propaganda y publicaciones, a fin de optimizar los recursos económicos destinados a tales fines.
1672. Desde la CEF se facilitará ayuda técnica y asesoría a todas aquellas Federaciones que lo soliciten a la hora de abordar campañas de propaganda electoral y/o específicas y elaborar publicaciones propias.
1673. Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de Comunidad Autónoma, Sindicatos y Secciones Sindicales enviarán al menos un ejemplar de aquellos documentos y publicaciones que realicen al fondo de documentación estatal.

1674. Debemos realizar campañas de publicidad digital aprovechando los bajos costes y su gran capacidad de penetración en la sociedad.

1675. La web de la Federación

1676. Sin duda alguna internet es, hoy por hoy, una de las mejores herramientas de difusión posibles. La página web es la herramienta base de la política de comunicación de la Federación. Y para ello y al objeto de reforzar políticas de participación y democracia de los afiliados, deberá ser posible visionar en ella las ponencias de los Congresos de la Federación con anterioridad a la celebración de estos y con los mismos plazos que la documentación escrita. Por ello, la Federación ha realizado un importante esfuerzo para introducirse en este mundo y ganar peso y posición en internet. En este sentido se ha desarrollado la página web de la Federación junto con un gestor de contenidos, que debe ser continuamente adaptada a la realidad de los buscadores que nos conectan con nuestra audiencia en internet. Además, es un espacio donde cabe toda la actividad sindical de la Federación, desde las Secciones Sindicales a la Federación estatal con lo que debe facilitar a toda la estructura de la Federación la creación de páginas web propias por organismo, además de contener contenidos genéricos y transversales, la página web nos aporta amplias posibilidades de comunicación y difusión, con lo que es primordial que su diseño sea sencillo y rápido de manejar.

1677. El contar con una interface similar para toda la Federación nos permite ganar fuerza con una identidad corporativa común, una navegación más sencilla a través de toda la estructura de la organización y una mayor coordinación y difusión de la información. La identidad corporativa de la Federación, el logotipo y los colores que utilizamos es imprescindible que estén recogidos en toda nuestra estructura organizativa, ya que una imagen de “marca” única, aún con las características propias de cada territorio son clave para garantizar que la imagen de la Federación sea reconocible con claridad y nitidez.

1678. Tanto la página web como el gestor de contenidos siguen en continuo proceso de desarrollo y mejora, con modificaciones tanto de diseño como de nuevas herramientas (inclusión de vídeos, podcast –archivos de audio–, galerías fotográficas, envíos de correos, nuevo interface de edición de noticias y páginas, nuevo diseño de menús, creación de formularios de respuesta, RSS –sindicación de información–, etc., siempre con la idea de mejorar la comunicación y la fidelización de los internautas con la Federación.

1679. Al objeto de intensificar nuestra presencia en Internet y el reconocimiento de nuestra identidad corporativa, toda la estructura organizativa de la Federación debe utilizar el gestor de contenidos que la Comisión Ejecutiva Federal pone a disposición del conjunto de la Federación, alojado en el servidor de la Federación, y bajo el mismo dominio. Es necesario conseguir que todas las páginas web de las distintas organizaciones de la Federación estén bajo el “paraguas” de la Federación, porque nos ofrece la oportunidad de ofrecer mejores servicios en nuestro contacto con el afiliado.

1680. Canal de UGT FICA en Youtube

1681. Las nuevas plataformas de televisión por internet nos permiten producir y difundir imágenes de video en un contexto en el que las televisiones tradicionales y los canales de TDT no son proclives en su mayoría a la información sindical.

1682. A este respecto, UGT FICA mantiene abierto un canal de TV en la plataforma gratuita online Youtube, que nos permite difundir en vídeo las imágenes de ruedas de prensa, manifestaciones, concentraciones, etc... que lleva a cabo la Federación informando de

nuestras opiniones y propuestas. A este canal se puede acceder también desde la página web y consideramos que es un vehículo que, dado su enorme alcance, se está demostrando como muy eficaz para trasladar nuestros mensajes e iniciativas sindicales a través de estas vídeo noticias.

1683. Resumen de Prensa y Hemeroteca

1684. Otro servicio que desde la Web se facilita al conjunto de la Federación y a todas aquellas personas que visitan nuestra web es el Resumen de Prensa diario, que recoge las principales noticias de los medios de comunicación que tienen relación con los sectores que conforman la Federación, así como, aquellas otras de carácter transversal que tienen especial transcendencia en nuestra labor sindical. Además, dispone de un servicio de hemeroteca de acceso exclusivo para la Federación.

1685. Correo electrónico (E mail)

1686. El uso del correo electrónico (e mail) se ha convertido en una herramienta de trabajo para todos nosotros, al permitir que la información llegue con una mayor celeridad a todas aquellas personas que en cada momento consideremos necesarias, en función de nuestros intereses sindicales.

1687. Para ello, se hace necesario que nos dotemos de listas de correos lo más amplias posible, que puedan ser utilizadas en cada momento, que estén actualizadas, y que nos permitan enviar la información precisa y que recojan nuestras actividades y su incidencia en las personas trabajadoras y afiliados a los que representamos. Es fundamental un encuadramiento sectorial de nuestros afiliados y afiliadas para que puedan recibir información útil y cercana al trabajo que realizan.

1688. En los próximos años tenemos que seguir incidiendo en esta nueva forma de envío de documentación e información, ya que además de la agilidad y rapidez esta herramienta de comunicación permite la no utilización de papel, lo que supone colaborar con políticas de crecimiento sostenible y ahorro económico.

1689. De acuerdo con la identidad corporativa los correos electrónicos de la Federación deberán figurar siempre bajo el subdominio de la federación. La Comisión Ejecutiva Federal será quien, previa solicitud, asigne los correos al resto de la estructura de la misma.

1690. Grupos de Whatsapp

1691. La implantación generalizada de la plataforma whatsapp está facilitando la transmisión rápida de mensajes breves, notas, comunicados en pdf y fotografías a un destinatario muy numeroso. Las experiencias que hemos puesto en marcha en los últimos dos años, con la creación de grupos de comunicación que incluye a los responsables de cada Federación, nos han demostrado que estamos ante un medio muy potente con el que podemos trabajar en tiempo prácticamente real como vehículo de transmisión de información. A este respecto, consideramos importante aprovechar las ventajas que ofrece esta plataforma en nuestro beneficio, y para ello debemos seguir ampliando los grupos ya existentes y/o crear otros nuevos específicos que faciliten el intercambio de información de forma rápida entre quienes tienen algún tipo de responsabilidad en materia de comunicación.

1692. La ventaja de esta esta nueva forma de recibir y compartir información, a través de listas de difusión, es la posibilidad de intercambiar información valiosa con la Federación de forma inmediata, interactiva y privada.

1693. En su afán de optimizar recursos, la CEF pondrá a disposición de las Federaciones de Comunidad Autónoma aquellas plataformas que puedan ser compartidas por el conjunto de la Federación. Esta modalidad de difusión de mensajes breves debe ser también aplicada a los nuevos servicios de mensajería móvil como WhatsApp, Line o Telegram que facilitan la difusión de mensajes en grupo a través de plataformas adecuadas. Debemos combinar ambos servicios para llegar al teléfono móvil de la mayor cantidad de afiliados posible en menor tiempo.

1694. Videoconferencias

1695. Las tecnologías digitales e internet nos permiten realizar reuniones virtuales mediante videoconferencias, lo que, además de facilitar el intercambio de opinión, abarata considerablemente los gastos que conllevan las reuniones ordinarias. Además, contamos con la tecnología que la Confederación pone a nuestra disposición para llevar a cabo esas reuniones virtuales sin coste, un aspecto a destacar y a tener en cuenta, especialmente en un contexto de crisis como el actual. Por este motivo, debemos promover el uso de esta tecnología por el conjunto de la Federación, así como la formación para su uso.

1696. Fortalecimiento de la red de comunicación

1697. El objetivo de estructurar una red de comunicación que responda a los objetivos marcados, requiere un reforzamiento de las áreas de comunicación, es decir, un fortalecimiento de sus competencias y de respaldo por parte de las comisiones ejecutivas de las diferentes organizaciones.

1698. Desde hace años figura en las resoluciones congresuales que la comunicación es una competencia estratégica cuya gestión debe tener responsables políticos y que un miembro de cada una de las diferentes comisiones ejecutivas tiene que tener la competencia y responsabilidad en ese área; a día de hoy las áreas de comunicación tienen competencia en la coordinación informativa de los organismos a los que pertenecen, y canalizan la proyección pública de los mismos, pero se requiere un reforzamiento sustancial para que puedan realizar las nuevas funciones que les corresponderían según esta estrategia. Sería conveniente buscar fórmulas para reforzar los recursos de las áreas de comunicación, así como la coordinación constante con las comisiones ejecutivas, para:

1699. -Potenciar el conocimiento de los gabinetes de comunicación de la Federación entre las diferentes estructuras, la labor que realizan y el apoyo que pueden prestarles.

1700. -Dar apoyo técnico, logístico y de asesoramiento a las diferentes estructuras de la Federación y, en especial, a las secciones sindicales y nuestros delegados en las pymes, como las terminales más próximas a las personas trabajadoras.

1701. -Incorporar criterios de comunicación a las nuevas estructuras y, teniendo en cuenta a los responsables sectoriales estatales.

1702. -Trabajar con los responsables de comunicación de las nuevas federaciones en la identificación de las estructuras sectoriales y su desarrollo, identificar en las mismas a los responsables o interlocutores para los temas de comunicación.

1703. -Apoyar a los responsables de comunicación para ayudar a sus responsables sectoriales en la identificación de los medios locales o regionales con los que trabajar, y profundizar en la dinámica de relación con los periodistas.

1704. -Establecer criterios comunes con todos los sectores para que su comunicación responda a los objetivos generales y la estrategia del conjunto de la confederación, así como sobre la forma de comunicar: cómo realizar notas informativas, comunicados a los medios, realizar páginas web, crear perfiles en redes sociales, utilizar los logos, intervenir ante los medios, etc.
1705. -Programar actividades formativas específicas en materias relacionadas con la comunicación.
1706. Sistematizar los procedimientos de coordinación, mediante videoconferencias, grupos de correo electrónico o grupos de WhatsApp, intranets, reuniones presenciales, etc...
1707. -Potenciar la imagen, posicionamiento y política comunicativa de las nuevas federaciones.
1708. Ordenar, estructurar, impulsar y monitorizar la comunicación de la organización en los medios convencionales y potenciar la participación de las nuevas federaciones en ese proceso.
1709. -Ordenar, estructurar, impulsar y monitorizar la implantación, el funcionamiento y el desarrollo de la organización en las redes sociales, que evite la dispersión y que responda a los objetivos estratégicos.
1710. -Coordinar y potenciar la utilización de la plataforma INFO "Federación" para hacer llegar nuestros posicionamientos a los afiliados y afiliadas.
1711. -Potenciar la "información cercana" a los afiliados y las personas trabajadoras, a través de medios de comunicación autonómicos y locales y mediante nuestras estructuras en los territorios y secciones sindicales.
1712. -Participar en la planificación, diseño, y desarrollo de las campañas o movilizaciones que decida la organización, especialmente en lo relativo a su difusión e impacto público y su presentación y comunicación a los medios de comunicación y traslado a redes sociales.

1713. FORMACIÓN PARA COMUNICAR MEJOR

1714. Para que la comunicación sea efectiva debemos saber cómo realizarla, y la única forma de hacerlo es la participación en cursos específicos de formación dirigidos principalmente a responsables de comunicación, los miembros de las Comisiones Ejecutivas de Comunidades Autónomas, así como a cuadros de Secciones Sindicales. Estas necesidades son todavía más acuciantes, ante el auge de las nuevas tecnologías y el aumento progresivo de medios de comunicación tanto locales como por internet. En ese sentido, es imprescindible que la formación se extienda para la utilización adecuada de las redes sociales, imprescindibles para divulgar con inmediatez nuestras noticias. La Federación apuesta para que Esta formación sea permanente y continua, y adaptada a los requerimientos de las nuevas tecnologías y a los medios de comunicación.

1715. PROYECCIÓN INTERNACIONAL

1716. La actuación coordinada en iniciativas y movilizaciones internacionales nos obliga a tener una coordinación más activa con los y las responsables de comunicación de las organizaciones sindicales internacionales participando en las reuniones que se

convoquen. La coordinación con éstas se efectuará en colaboración con las estructuras internacionales del sindicato. La CEF fomentará la coordinación con los instrumentos de comunicación de las federaciones sindicales europeas e internacionales, así como nuestra participación en las revistas o boletines internacionales con información de la Federación.

1717. La presencia propia en redes sociales como Facebook y Twitter del Gabinete de Relaciones Internacionales de la Federación obliga a fijar una estrategia comunicativa propia orientada tanto a nivel nacional como internacional. Esta estrategia comunicativa propia será diseñada y ejecutada coordinadamente con el Gabinete de Comunicación de la Federación.

1718. MANUAL DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA PARA SER MÁS EFICACES

1719. La CEF se ocupará de mantener actualizado y adaptado a nuestra Federación el Manual de Comunicación de UGT, en el que se establecen los principios, criterios y procedimientos que deben ordenar la imagen pública y la comunicación del conjunto de la organización en todas sus formas y soportes (comunicación interna, externa, publicaciones informativas, digitales, documentos de campañas, materiales divulgativos, audiovisuales, eventos, etc.).

1720. PLAN DE COMUNICACIÓN FEDERAL: UN MÉTODO A SEGUIR

1721. La CEF desarrollara un plan de comunicación de la Federación al objeto de adecuar la estrategia de la misma al contexto en el que tiene que desarrollar su labor sindical. El plan de comunicación sirve para acomodar la estrategia de la Federación en materia de comunicación a las resoluciones congresuales, a la vez que establece las líneas principales de actuación de la Federación en esta materia en función del público objetivo al que nos dirigimos en cada circunstancia, los mensajes a difundir, así como los objetivos a alcanzar, las condiciones en las que se desarrollará esa labor, quiénes serán los emisores, los medios y soportes a utilizar, el sistema de difusión, el calendario operativo, así como los presupuestos estimativos.

1722. LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA

1723. Desde la Federación debemos procurar el uso adecuado de un lenguaje inclusivo y no sexista de forma que cualquier trabajador y/o trabajadora puedan sentirse representado y no excluido de UGT FICA. No se trata de hacer activismo con el lenguaje sino de atender a una demanda creciente de la sociedad y de adaptar la forma en la que nos expresamos para ayudar a cambiar el marco y la manera como pensamos y nos enfrentamos a la realidad. Desde la Federación debemos contribuir a alcanzar un mundo más justo en el que todos y todas nos podamos sentir representados, independientemente del sexo del trabajador o la trabajadora.

1724. PLURALIDAD LINGÜÍSTICA

1725. La Federación debe respetar y proteger la pluralidad lingüística que forma parte del acervo del Estado español. Entendiendo que la lengua debe ser un elemento de enriquecimiento colectivo, para garantizar el buen funcionamiento de la Federación se evitarán las barreras idiomáticas.

1726. Las Federaciones de Comunidad Autónoma donde exista una lengua propia y oficial deberían poner los medios necesarios para que todos los afiliados puedan conocer y

entender los documentos y comunicaciones que se elaboren y emitan por la Federación y la Organización en su conjunto.

1727. Tales medios se utilizarán en función de las circunstancias y de las posibilidades de cada organismo, de manera que se garantice la mayor comprensión y eficacia posible en el desarrollo de las tareas sindicales. Para ello, se empleará el documento bilingüe, la traducción verbal o escrita cuando así se solicite, o la utilización exclusiva de una u otra lengua.