



# INFORME GESTIÓN

---

COMISIÓN EJECUTIVA UGT-FICA DE CATALUNYA

# INFORME DE GESTIÓN

Comisión Ejecutiva UGT-FICA de Catalunya

---

ORGANIZACIÓN .....	2
AFILIACION .....	4
1.- Introducción .....	4
2.- Afiliación .....	5
ELECCIONES SINDICALES (EE.SS.) .....	22
ACCIÓN SINDICAL .....	34
ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS .....	36
SALUD LABORAL .....	49
IGUALDAD .....	54
JUVENTUD .....	58
UGT FICA CALÍ .....	58
FORMACIÓN .....	59
INTERNACIONAL.....	60
COMUNICACIÓN .....	61
SECTORES .....	62
AGRARIO Y DEL MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA.....	62
ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACOS .....	63
BIENES DE EQUIPO .....	67
CONSTRUCCIÓN Y MATERIALES DE LA CONSTRUCCIÓN .....	71
ENERGÉTICO.....	86
INDUSTRIA AUTOMOVILÍSTICA .....	90
QUÍMICO, TEXTIL Y ARTES GRÁFICAS.....	92
MATERIAL DE TRANSPORTE, ELECTRÓNICA Y TIC .....	101
MINERO .....	102
SIDERURGIA, TRANSFORMACIÓN DE METALES Y OBTENCIÓN DE MATERIAS PRIMAS .....	105

## **ORGANIZACIÓN**

### **Constitución de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA de Catalunya)**

Constituida la Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro los días 12 y 13 de mayo de 2016, el 21 y 22 de septiembre de ese mismo año tuvo lugar el congreso que constituía la nueva Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA de Catalunya).

Una vez constituida la Federación a nivel autonómico la primera misión de esta secretaría era la de constituir los organismos territoriales de la Federación; sindicatos territoriales, sindicatos comarcales de la Región Metropolitana y Delegaciones.

Se celebraron los respectivos congresos de todos los organismos territoriales en el plazo que establecían nuestras normas de funcionamiento a excepción del Sindicato de las Comarcas Gironines.

Los congresos Territoriales que se celebraron arrojaron un apoyo mayoritario en todos ellos e incluso unánime en muchos territorios.

En el caso de las Comarcas Gironines, no se daban las condiciones necesarias para llevar a cabo la constitución del sindicato territorial y este hecho conllevó a que la Comisión Ejecutiva de la Federación constituyera una Comisión Gestora con el propósito que fueran las afiliadas y afiliados del territorio los que trabajaran en consensuar una Comisión Ejecutiva que integrara todas las sensibilidades de los distintos sectores que componen nuestra Federación.

La Comisión Gestora informó que se había alcanzado un consenso y en consecuencia se convocó el congreso de constitución el día 5 de mayo de 2017. El congreso que se celebró no apoyó mayoritariamente a la candidatura de la Comisión Ejecutiva presentada y por tanto se inició el proceso de constitución de una nueva Comisión Gestora.

En fechas posteriores, tanto integrantes de la Comisión Gestora como otras afiliadas y afiliados iniciaron actos en contra de nuestra organización, echos que conllevaron que la Comisión Ejecutiva de la Federación realizara sendas denuncias ante la Comisión de Garantías Federal, resolviendo esta mediante los correspondientes expedientes expulsando a algunos de ellos e inhabilitando a otros.

Finalmente, el 10 de octubre de 2018 tuvo lugar un nuevo congreso que respaldó unánimemente la candidatura de la Comisión Ejecutiva y en consecuencia la Federación pudo dar por finalizado los trabajos de constitución de los organismos territoriales.

## **Conferencias, Asambleas y Plenos Sectoriales**

La Comisión Ejecutiva de la Federación, una vez constituida la misma, realizó las pertinentes convocatorias de las conferencias o asambleas sectoriales de los distintos sectores que componen la Federación.

Se convocaron Conferencias de los sectores constituidos;

- Alimentación, Bebidas y Tabacos (25/11/2016)
- Bienes de Equipo (29/11/2016)
- Construcción y Materiales de la Construcción (22/11/2016)
- Energético (22/11/2016)
- Industria Automovilística (23/11/2016)
- Químico, Textil y Artes Gráficas (28/11/2016)
- Siderurgia, transformación de metales y obtención de materias primas (23/11/2016)

Y asambleas de aquellos sectores no constituidos;

- Agrario y del manipulado hortofrutícola (01/12/2016)
- Material de Transporte, Electrónica y TIC (01/12/2016)
- Minero (20/12/2016)

En las distintas conferencias sectoriales de los sectores constituidos se analizó la situación de los diferentes sectores, se eligió a equipos de trabajo, se aprobaron los planes de trabajo, se eligieron a los miembros del Comité Nacional, a la Conferencia Sectorial Federal, al Pleno Federal y los y las integrantes de los plenos sectoriales nacionales que se han celebrado anualmente.

Las asambleas de los sectores no constituidos también contaron con la aprobación de planes de trabajo, se eligieron a los miembros del Comité Nacional, a la Conferencia Sectorial Federal, al Pleno Federal y a los y las integrantes de la asamblea anual nacional que ha sido celebrada desde la fecha.

## **Reuniones de la Comisión Ejecutiva**

La Comisión Ejecutiva aprobó en su primera reunión el Reglamento de Funcionamiento de esta y ha ido celebrando una reunión ordinaria mensual como es preceptivo según las normas de la propia Federación.

En las distintas reuniones ordinarias la Comisión Ejecutiva ha debatido sobre los asuntos que le son propios y ha acordado las acciones pertinentes, dejando constancia de estos acuerdos en las correspondientes actas que son levantadas de cada reunión celebrada.

También se ha reunido la Comisión Ejecutiva en sesiones extraordinarias cuando por motivos de asuntos urgentes que necesitaban un acuerdo de la misma así se ha requerido.

### **Comité Nacional de UGT-FICA de Catalunya**

El 16 de febrero de 2017 tuvo lugar la constitución del Comité Nacional de la UGT-FICA de Catalunya, máximo órgano entre congresos.

El Comité está integrado por delegados y delegadas (112) elegidos en los distintos congresos de los organismos territoriales, no contando con la presencia de los delegados y delegadas de las Comarcas Gironines hasta que no tuvo lugar su congreso el 10 de octubre de 2018. Además, también se integra por los delegados y delegadas (38) escogidos en las conferencias y asambleas sectoriales.

El Comité Nacional debe contar como mínimo con una reunión ordinaria anual y estas han sido celebradas en las siguientes fechas:

- 13 de julio de 2017
- 8 de febrero de 2018
- 21 de junio de 2018
- 21 de febrero de 2019
- 16 de enero de 2020

## **AFILIACION**

### **1.- Introducción**

Es necesaria una visión retrospectiva de la situación económica, social y laboral en la que se enmarca la constitución de la UGT FICA de Catalunya.

En el año 2014, fuentes económicas, dan por finalizada la recesión económica por la crisis generada el 2008 y agravada por la Reforma Laboral del PP en el año 2012 que alteró fundamentalmente los derechos consolidados de la clase trabajadora.

Con ello se manifestó un fuerte empobrecimiento que dio origen a una amplia y profunda desigualdad, la relación entre desigualdad, empleo y condiciones de trabajo, hacen que el trabajo ya no sea garantía de salida de la pobreza.

Prestigiosos analistas, informaron que durante el año 2016 el conjunto del estado español creció por encima de la media de los países europeos, pero la realidad es que, a finales del mismo año, la Seguridad Social española cerró con un déficit al registrar más gastos que ingresos.

La fragilidad del empleo, las elevadas tasas de temporalidad y la involución de los salarios ayudan a explicar el descenso de los ingresos.

Es en este contexto en el que se celebra el Congreso de Constitución de la UGT FICA de Catalunya y en el que se aprueban las ponencias del programa de acción sindical, política organizativa y las Normas y Reglamento de funcionamiento.

En el periodo de gestión que analiza este informe, se han ido dando circunstancias, del todo imprevisibles, que han incidido directamente sobre los planteamientos iniciales, desde el inicio del “procés” que durante el 2017 y 2018 sacudió la identidad de las estructuras de la UGT FICA de Catalunya, hasta el más reciente, el paso de la pandemia provocada por el COVID-19 que ha dado paso a una nueva crisis social, económica y laboral de magnitud todavía por determinar, frente a esta realidad, la Comisión Ejecutiva ha realizado un esfuerzo organizativo, tanto en la elaboración de las respuestas a las políticas antisociales como a la atención a los afiliados y afiliadas de nuestra organización.

## **2.- Afiliación**

La afiliación es el activo más importante de la Federación y el eje principal por el que podemos desarrollar toda nuestra acción sindical, son las personas las que garantizan nuestra fortaleza y nuestra capacidad de respuesta.

Para poder analizar la evolución de la afiliación, informar a los diferentes organismos de la Federación y realizar los seguimientos efectivos de afiliación, la Comisión Ejecutiva se marcó los siguientes objetivos:

- Evolución en el modelo de seguimiento de afiliación y género.
- Introducción y regulación de conceptos “cotizantes”, “afiliados y afiliadas”, “calidad de cuota” y “registros de afiliación”.
- Evolución sistema de recuperación y seguimiento de bajas.
- Campañas de afiliación.

### **2.1.- Modelo seguimiento afiliación**

Los informes de seguimiento de afiliación contemplaban datos y evolución semanal por territorio y sector, no haciendo referencia a género y no marcaban una evolución anual acumulada de los resultados obtenidos.

En primer lugar, se modificó el informe de seguimiento de afiliación introduciendo los datos de cierre de afiliación del año anterior, utilizando éstos mismos como datos de partida para marcar la evolución anual.

Para poder mejorar el informe de seguimiento, debíamos verificar la obtención de los datos y actualizar el registro de afiliación, asignando a todo registro, sector y territorio. Se contemplaron diversas posibilidades y diseños para intentar que el informe fuese el más sencillo de interpretar, finalmente, se creó y se puso en marcha el modelo actual que contempla:

- Afiliación por género, tanto sectorial como territorial.
- Datos iniciales que se corresponden con el cierre año anterior.
- Evolución acumulada por género, tanto sectorial como territorial.

Cabe recordar, que los informes de afiliación se nutren de los datos que aparecen en la base de datos de la UGT de Catalunya denominada “afilia”, y que éstos en realidad son “Registros de afiliación”.

## **2.2.- Evolución Registros afiliación**

Durante el periodo de gestión, que comprende desde el último trimestre del 2016 al primer semestre del 2020, no hemos crecido afiliativamente lo esperado, aun así, y después de todos los imprevistos que nos han tocado gestionar, hemos incrementado el número de Registros de afiliación (afiliación virtual). El siguiente cuadro de seguimiento muestra la evolución global del periodo de gestión.

**EVOLUCION REGISTROS AFILIACION UGT-FICA CAT 2016 - 1er semestre 2020**

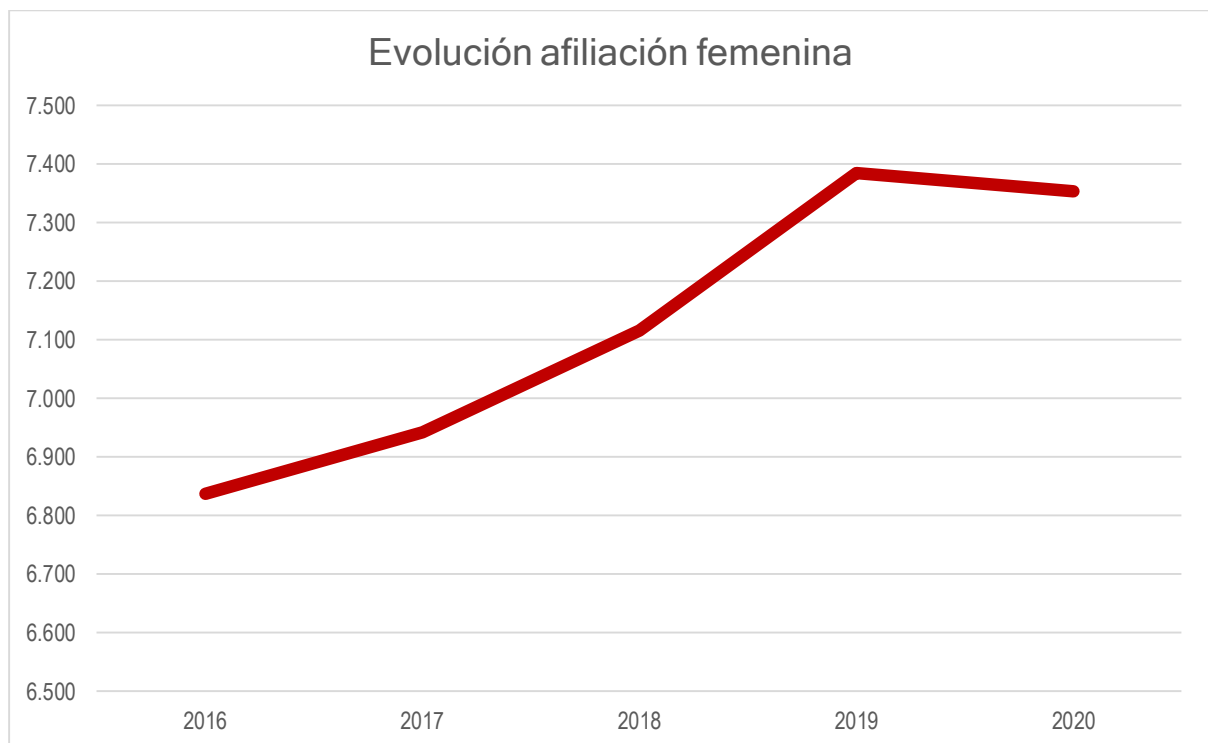
Territorios		2016	Territorios		2017	Territorios		2018	Territorios		2019	Territorios		2020
BLL		14.324	BLL		14.723	BLL		15.049	BLL		14.911	BLL		14.766
BCN-BN		5.667	BCN-BN		5.525	BCN-BN		5.501	BCN-BN		5.375	BCN-BN		5.359
VOCC		3.545	VOCC		3.572	VOCC		3.634	VOCC		3.530	VOCC		3.611
VOM		3.317	VOM		3.230	VOM		3.128	VOM		3.210	VOM		3.160
L'H		806	L'H		809	L'H		786	L'H		760	L'H		763
APG		2.268	APG		2.295	APG		2.314	APG		2.293	APG		2.298
BB		1.301	BB		1.265	BB		1.209	BB		1.172	BB		1.180
OSO		503	OSO		571	OSO		573	OSO		584	OSO		562
GIR		1.574	GIR		1.574	GIR		1.431	GIR		1.508	GIR		1.483
TGN		2.894	TGN		2.938	TGN		3.053	TGN		3.132	TGN		3.116
TEB		625	TEB		592	TEB		581	TEB		573	TEB		569
LLE		1.133	LLE		1.165	LLE		1.190	LLE		1.276	LLE		1.277
<b>total</b>		<b>37.957</b>	<b>total</b>		<b>38.259</b>	<b>total</b>		<b>38.449</b>	<b>total</b>		<b>38.324</b>	<b>total</b>		<b>38.144</b>

Sectores		2016	Sectores		2017	Sectores		2018	Sectores		2019	Sectores		2020
Agrario		200	Agrario		255	Agrario		288	Agrario		287	Agrario		279
Alimentación		2.460	Alimentación		2.472	Alimentación		2.491	Alimentación		2.652	Alimentación		2.633
Bienes de equipo		3.110	Bienes de equipo		3.214	Bienes de equipo		3.160	Bienes de equipo		3.058	Bienes de equipo		3.045
Construcción		2.636	Construcción		2.443	Construcción		2.342	Construcción		2.265	Construcción		2.229
Energía		2.403	Energía		2.285	Energía		2.294	Energía		2.315	Energía		2.264
Ind Automóvil		15.048	Ind Automóvil		15.118	Ind Automóvil		15.524	Ind Automóvil		15.677	Ind Automóvil		15.568
Químico		7.931	Químico		8.026	Químico		7.901	Químico		7.754	Químico		7.789
Mat. Transp. Y TIC		353	Mat. Transp. Y TIC		384	Mat. Transp. Y TIC		425	Mat. Transp. Y TIC		322	Mat. Transp. Y TIC		324
Minería		173	Minería		172	Minería		190	Minería		175	Minería		177
Siderurgia		3.641	Siderurgia		3.886	Siderurgia		3.834	Siderurgia		3.819	Siderurgia		3.836
Sin Sector		2	Sin Sector		4	Sin Sector		0	Sin Sector		0	Sin Sector		
<b>total</b>		<b>37.957</b>	<b>total</b>		<b>38.259</b>	<b>total</b>		<b>38.449</b>	<b>total</b>		<b>38.324</b>	<b>total</b>		<b>38.144</b>

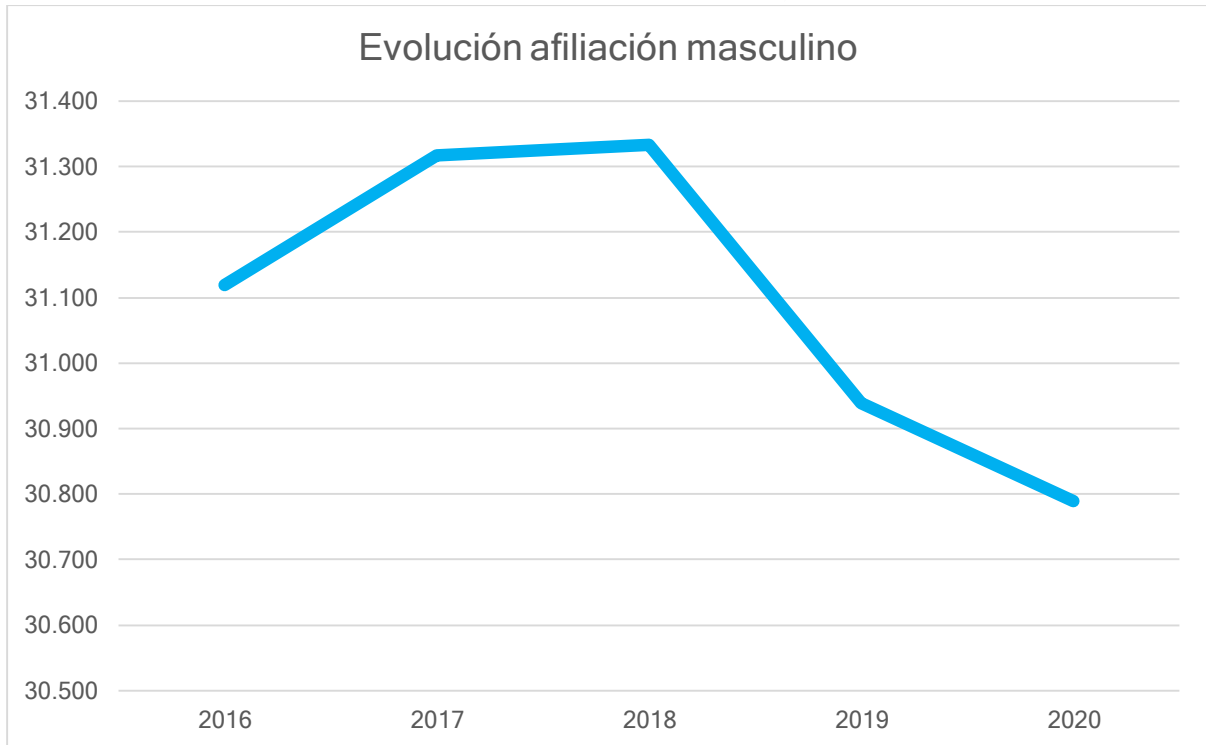
Las estadísticas apuntan a una elevada situación de desigualdad y discriminación de la mujer en el mercado laboral y confirma el repunte de la brecha salarial de género durante la última recesión económica.

Desde UGT FICA de Catalunya se está trabajando para atender y erradicar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral. A través de nuestro trabajo de sensibilización estamos obteniendo un aumento significativo en la afiliación de las trabajadoras, como vemos en los siguientes cuadros evolutivos.

periodo	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
afiliadas	<b>6.837</b>	<b>6.942</b>	<b>7.115</b>	<b>7.385</b>	<b>7.354</b>
% afilia.	<b>18,01%</b>	<b>18,14%</b>	<b>18,51%</b>	<b>19,27%</b>	<b>19,28%</b>



periodo	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
afiliados	<b>31.120</b>	<b>31.317</b>	<b>31.334</b>	<b>30.939</b>	<b>30.790</b>
% afilia.	<b>81,99%</b>	<b>81,86%</b>	<b>81,49%</b>	<b>80,73%</b>	<b>80,72%</b>



#### EVOLUCION REGISTROS AFILIACION x GENERO UGT-FICA CAT 2016 - 1er semestre 2020

Territorios	2017	H	M
BLL	14.723	12.192	2.531
BCN-BN	5.525	4.568	957
VOCC	3.572	2.832	740
VOM	3.230	2.432	798
L'H	809	699	110
APG	2.295	1.931	364
BB	1.265	1.068	197
OSO	571	446	125
GIR	1.574	1.230	344
TGN	2.938	2.457	481
TEB	592	503	89
LLE	1.165	959	206
<b>total</b>	<b>38.259</b>	<b>31.317</b>	<b>6.942</b>

Territorios	2018	H	M
BLL	15.049	12.381	2.668
BCN-BN	5.501	4.479	1.022
VOCC	3.634	2.858	776
VOM	3.128	2.349	779
L'H	786	683	103
APG	2.314	1.952	362
BB	1.209	1.023	186
OSO	573	456	117
GIR	1.431	1.133	298
TGN	3.053	2.553	500
TEB	581	496	85
LLE	1.190	971	219
<b>total</b>	<b>38.449</b>	<b>31.334</b>	<b>7.115</b>

Sectores	2017	H	M
Agrario	255	201	54
Alimentación	2.472	1.694	778
Bienes de equipo	3.214	2.804	410
Construcción	2.443	2.265	178
Energía	2.285	1.807	478
Ind Automóvil	15.118	12.420	2.698
Químico	8.026	6.156	1.870
Mat. Transp. Y TIC	384	353	31
Minería	172	169	3
Siderurgia	3.886	3.444	442
Sin Sector	4	4	
<b>total</b>	<b>38.259</b>	<b>31.317</b>	<b>6.942</b>

Sectores	2018	H	M
Agrario	288	232	56
Alimentación	2.491	1.694	797
Bienes de equipo	3.160	2.760	400
Construcción	2.342	2.181	161
Energía	2.294	1.802	492
Ind Automóvil	15.524	12.644	2.880
Químico	7.901	6.077	1.824
Mat. Transp. Y TIC	425	389	36
Minería	190	187	3
Siderurgia	3.834	3.368	466
Sin Sector	0		
<b>total</b>	<b>38.449</b>	<b>31.334</b>	<b>7.115</b>

Territorios	2019	H	M
BLL	14.911	12.153	2.758
BCN-BN	5.375	4.367	1.008
VOCC	3.530	2.723	807
VOM	3.210	2.380	830
L'H	760	661	99
APG	2.293	1.933	360
BB	1.172	973	199
OSO	584	459	125
GIR	1.508	1.180	328
TGN	3.132	2.592	540
TEB	573	484	89
LLE	1.276	1.034	242
<b>total</b>	<b>38.324</b>	<b>30.939</b>	<b>7.385</b>

Territorios	2020	H	M
BLL	14.766	12.036	2.730
BCN-BN	5.359	4.338	1.021
VOCC	3.611	2.764	847
VOM	3.160	2.338	822
L'H	763	668	95
APG	2.298	1.939	359
BB	1.180	982	198
OSO	562	446	116
GIR	1.483	1.169	314
TGN	3.116	2.603	513
TEB	569	481	88
LLE	1.277	1.026	251
<b>total</b>	<b>38.144</b>	<b>30.790</b>	<b>7.354</b>

Sectores	2019	H	M
Agrario	287	228	59
Alimentación	2.652	1.816	836
Bienes de equipo	3.058	2.671	387
Construcción	2.265	2.107	158
Energía	2.315	1.786	529
Ind Automóvil	15.677	12.639	3.038
Químico	7.754	5.879	1.875
Mat. Transp. Y TIC	322	288	34
Minería	175	172	3
Siderurgia	3.819	3.353	466
Sin Sector	0		
<b>total</b>	<b>38.324</b>	<b>30.939</b>	<b>7.385</b>

Sectores	2020	H	M
Agrario	279	220	59
Alimentación	2.633	1.799	834
Bienes de equipo	3.045	2.668	377
Construcción	2.229	2.057	172
Energía	2.264	1.760	504
Ind Automóvil	15.568	12.544	3.024
Químico	7.789	5.898	1.891
Mat. Transp. Y TIC	324	288	36
Minería	177	174	3
Siderurgia	3.836	3.382	454
Sin Sector	0		
<b>total</b>	<b>38.144</b>	<b>30.790</b>	<b>7.354</b>

### 2.3.- Recuperación y seguimiento de bajas

Si importante es aumentar la afiliación, lo es más mantenerla y evitar los altos índices de rotación (altas y bajas). Para lo que no sólo es imprescindible elevar el nivel de satisfacción de los afiliados y afiliadas en la Organización, garantizando una atención profesionalizada e individualizada, si no que paralelamente, se hace necesario establecer una nueva herramienta que intente corregir esta situación.

Hasta el momento existía un seguimiento centralizado de bajas que trataba de recuperarlas una vez producidas. Ello conllevaba que el nivel de éxito no fuese el deseado, puesto que la decisión de darse de baja de la persona afiliada ya estaba tomada y se hacía muy complicado revertirla.

Para avanzarnos a las bajas de afiliación, se propuso tener datos de impagados en el momento que se produjeran por primera vez, y adelantarnos, mediante un seguimiento de proximidad, a que la baja fuese definitiva.

Para ello se formalizó un acuerdo de protocolo de actuación con el SNC que fue aprobado por el Comité Electoral de la UGT de Catalunya y que ya trasladamos al Comité Electoral y al Comité Nacional de UGT-FICA de Catalunya.

Una vez recibido listado de impago, automáticamente se remite el listado a las secretarías de organización territoriales de la federación, y paralelamente se realiza un seguimiento centralizado.

Es imprescindible implantar en los Sindicatos territoriales y comarcales el seguimiento exhaustivo de las causas que lleva a la desafiliación o devolución de recibos de cuotas, analizar los motivos, e intentar recuperarles de nuevo para tratar así de disminuir la alta rotación de nuestra afiliación. Con ello afianzaremos esta herramienta a medida que dispongamos de resultados, y podremos detectar posibles deficiencias en el sistema, pudiendo crear e implementar las medidas correctoras necesarias para mejorar el procedimiento de este servicio.

Uno de los motivos de baja con porcentaje más elevado es el de “jubilación”.

Las jubilaciones anticipadas realizadas fundamentalmente en la Industria están generando un importante colectivo de personas trabajadoras en situación pasiva, con una problemática específica y que en su mayoría se desvinculan del sindicato por entender que finalizando su vida laboral no necesitan sus servicios.

Para poder contrarrestar estas sensaciones, disponemos de los compañeros y compañeras de la Agrupación de Trabajadores Pasivos (ATP) de UGT-FICA de Catalunya, que realizan una labor constante en la recuperación de las bajas una vez producidas.

Ante la necesidad de anticiparnos a las situaciones detectadas y en estrecha colaboración con miembros de la Agrupación, estamos replanteando y trabajando en el seguimiento de las personas que en breve son susceptibles de pasar a pasivos y de informarles, a la mayor brevedad, de los beneficios y servicios que pueden conseguir a través de la Agrupación. Así mismo, estamos desarrollando un procedimiento para que la Agrupación disponga de forma inmediata del listado de impagos que se ajusten a su actividad, para realizar el seguimiento pormenorizado y de proximidad.

Los resultados obtenidos en el primer semestre no pueden ser más satisfactorios, se han recuperado un total de 67 personas afiliadas que, tras manifestar su intención de darse de baja, han pasado a cotizar como personas jubiladas.

## **2.4.- Análisis bajas**

Desde todos los organismos de la Federación, se está realizando un trabajo exhaustivo para actualizar la base de datos, es primordial continuar depurando los datos para ajustar al máximo la realidad afiliativa en la Organización.

Un análisis pormenorizado de los motivos de las bajas nos marca los indicadores en los que debemos prestar especial atención. Hemos extraído los motivos de mayor porcentaje, destacan la depuración, los económicos y de jubilación.

La evolución de los motivos analizados va claramente a la baja, pero se incrementa el de “sin especificar” en un 5%.

ANÁLISIS BAJAS SIGNIFICATIVAS 2017 - 1er semestre 2020								
CONCEPTO	2017		2018		2019		2020	
DEPURACIONES	652	21,74%	402	12,81%	674	19,95%	346	24,86%
SUSPENDIDOS IMPAGO	920	30,68%	1.036	33,03%	798	23,62%	291	20,91%
NO UTILIZA EL SINDICATO	175	5,84%	255	8,13%	106	3,14%	46	3,30%
POR RAZONES ECONOMICA PERSONALES	294	9,80%	294	9,37%	301	8,91%	131	9,41%
JUBILACIÓN	300	10,00%	299	9,53%	356	10,54%	128	9,20%
DESACUERDO CON LA POLÍTICA DE LA UGT+PROBLEMAS FED+SS+CTE	125	4,17%	233	7,43%	96	2,84%	27	1,94%
<b>SUBTOTAL ANALIZADO</b>	<b>2.466</b>	<b>82,23%</b>	<b>2.519</b>	<b>80,30%</b>	<b>2.331</b>	<b>68,98%</b>	<b>969</b>	<b>69,61%</b>
<b>TOTAL BAJAS PERIODO</b>	<b>2.999</b>		<b>3.137</b>		<b>3.379</b>		<b>1.392</b>	

### ALTAS-BAJAS REGISTROS AFILIACION UGT-FICA CAT - evolución 2017

Territorios	altas	Territorios	bajas	Territorios	dif.
BLL	1.089	BLL	690	BLL	399
BCN-BN	401	BCN-BN	543	BCN-BN	-142
VOCC	352	VOCC	325	VOCC	27
VOM	223	VOM	310	VOM	-87
L'H	95	L'H	92	L'H	3
APG	213	APG	186	APG	27
BB	133	BB	169	BB	-36
OSO	113	OSO	45	OSO	68
GIR	194	GIR	194	GIR	0
TGN	282	TGN	238	TGN	44
TEB	25	TEB	58	TEB	-33
LLE	181	LLE	149	LLE	32
<b>total</b>	<b>3.301</b>	<b>total</b>	<b>2.999</b>	<b>total</b>	<b>302</b>

Sectores	altas	Sectores	bajas	Sectores	dif.
Agrario	90	Agrario	35	Agrario	55
Alimentación	325	Alimentación	313	Alimentación	12
Bienes de equipo	361	Bienes de equipo	257	Bienes de equipo	104
Construcción	139	Construcción	332	Construcción	-193
Energía	155	Energía	273	Energía	-118
Ind Automóvil	786	Ind Automóvil	716	Ind Automóvil	70
Químico	739	Químico	644	Químico	95
Mat. Transp. Y TIC	84	Mat. Transp. Y TIC	53	Mat. Transp. Y TIC	31
Minería	8	Minería	9	Minería	-1
Siderurgia	612	Siderurgia	367	Siderurgia	245
Sin Sector	2	Sin Sector		Sin Sector	2
<b>total</b>	<b>3.301</b>	<b>total</b>	<b>2.999</b>	<b>total</b>	<b>302</b>

**ALTAS-BAJAS REGISTROS AFILIACION UGT-FICA CAT - evolución 2018**

Territorios	altas	Territorios	bajas	Territorios	dif.
BLL	1.091	BLL	765	BLL	326
BCN-BN	462	BCN-BN	486	BCN-BN	-24
VOCC	324	VOCC	262	VOCC	62
VOM	261	VOM	363	VOM	-102
L'H	54	L'H	77	L'H	-23
APG	242	APG	223	APG	19
BB	141	BB	197	BB	-56
OSO	58	OSO	56	OSO	2
GIR	146	GIR	289	GIR	-143
TGN	339	TGN	224	TGN	115
TEB	41	TEB	52	TEB	-11
LLE	202	LLE	177	LLE	25
<b>total</b>	<b>3.361</b>	<b>total</b>	<b>3.171</b>	<b>total</b>	<b>190</b>

Sectores	altas	Sectores	bajas	Sectores	dif.
Agrario	99	Agrario	66	Agrario	33
Alimentación	321	Alimentación	302	Alimentación	19
Bienes de equipo	241	Bienes de equipo	295	Bienes de equipo	-54
Construcción	211	Construcción	312	Construcción	-101
Energía	172	Energía	163	Energía	9
Ind Automóvil	1.270	Ind Automóvil	864	Ind Automóvil	406
Químico	609	Químico	734	Químico	-125
Mat. Transp. Y TIC	59	Mat. Transp. Y TIC	18	Mat. Transp. Y TIC	41
Minería	29	Minería	11	Minería	18
Siderurgia	354	Siderurgia	406	Siderurgia	-52
Sin Sector		Sin Sector		Sin Sector	-4
<b>total</b>	<b>3.361</b>	<b>total</b>	<b>3.171</b>	<b>total</b>	<b>190</b>

**ALTAS-BAJAS REGISTROS AFILIACION UGT-FICA CAT - evolución 2019**

Territorios	altas	Territorios	bajas	Territorios	dif.
BLL	990	BLL	1.128	BLL	-138
BCN-BN	339	BCN-BN	465	BCN-BN	-126
VOCC	224	VOCC	328	VOCC	-104
VOM	338	VOM	256	VOM	82
L'H	42	L'H	68	L'H	-26
APG	192	APG	213	APG	-21
BB	126	BB	163	BB	-37
OSO	88	OSO	77	OSO	11
GIR	298	GIR	221	GIR	77
TGN	324	TGN	245	TGN	79
TEB	45	TEB	53	TEB	-8
LLE	248	LLE	162	LLE	86
<b>total</b>	<b>3.254</b>	<b>total</b>	<b>3.379</b>	<b>total</b>	<b>-125</b>

Sectores	altas	Sectores	bajas	Sectores	dif.
Agrario	67	Agrario	68	Agrario	-1
Alimentación	479	Alimentación	318	Alimentación	161
Bienes de equipo	203	Bienes de equipo	305	Bienes de equipo	-102
Construcción	253	Construcción	330	Construcción	-77
Energía	182	Energía	161	Energía	21
Ind Automóvil	1.049	Ind Automóvil	896	Ind Automóvil	153
Químico	683	Químico	830	Químico	-147
Mat. Transp. Y TIC	17	Mat. Transp. Y TIC	120	Mat. Transp. Y TIC	-103
Minería	9	Minería	24	Minería	-15
Siderurgia	312	Siderurgia	327	Siderurgia	-15
Sin Sector		Sin Sector		Sin Sector	
<b>total</b>	<b>3.254</b>	<b>total</b>	<b>3.379</b>	<b>total</b>	<b>-125</b>

**ALTAS-BAJAS REGISTROS AFILIACION UGT-FICA CAT - evolución 1er semestre 2020**

Territorios	altas	Territorios	bajas	Territorios	dif.
BLL	235	BLL	380	BLL	-145
BCN-BN	153	BCN-BN	169	BCN-BN	-16
VOCC	182	VOCC	101	VOCC	81
VOM	153	VOM	203	VOM	-50
L'H	27	L'H	24	L'H	3
APG	83	APG	78	APG	5
BB	54	BB	46	BB	8
OSO	11	OSO	33	OSO	-22
GIR	75	GIR	100	GIR	-25
TGN	142	TGN	158	TGN	-16
TEB	23	TEB	27	TEB	-4
LLE	74	LLE	73	LLE	1
<b>total</b>	<b>1.212</b>	<b>total</b>	<b>1.392</b>	<b>total</b>	<b>-180</b>

Sectores	altas	Sectores	bajas	Sectores	dif.
Agrario	20	Agrario	28	Agrario	-8
Alimentación	120	Alimentación	139	Alimentación	-19
Bienes de equipo	106	Bienes de equipo	119	Bienes de equipo	-13
Construcción	70	Construcción	106	Construcción	-36
Energía	62	Energía	113	Energía	-51
Ind Automóvil	336	Ind Automóvil	445	Ind Automóvil	-109
Químico	312	Químico	277	Químico	35
Mat. Transp. Y TIC	7	Mat. Transp. Y TIC	5	Mat. Transp. Y TIC	2
Minería	5	Minería	3	Minería	2
Siderurgia	174	Siderurgia	157	Siderurgia	17
Sin Sector		Sin Sector		Sin Sector	
<b>total</b>	<b>1.212</b>	<b>total</b>	<b>1.392</b>	<b>total</b>	<b>-180</b>

### 3.- Cotizantes

La afiliación es la fuerza principal de nuestra federación, pero lo que realmente aumenta nuestra fortaleza sindical son los cotizantes (afiliación que paga la cuota).

Mantener actualizado el Fichero de afiliación de UGT en el Aplicativo Único de Gestión Interna de la afiliación, ligado al cobro de la cuota, permiten al afiliado o afiliada justificar el estar al corriente de pago de ésta, poder acceder al uso de los servicios de la Confederación, y que le sean reconocidos sus derechos de representación y voto en la Federación.

Históricamente, en todas las reuniones de trabajo de la UGT se habla de afiliados y afiliadas, sin que se tenga en cuenta en los debates que los/as cotizantes son la verdadera afiliación.

Uno de los trabajos que hemos desarrollado en la Federación ha sido la de incluir la información real de cotización en los Comités Nacionales, en la que se ha analizado la situación real y su relación con el Registro de afiliación (afiliación virtual), puesto que en el registro se incluyen tanto la persona que paga como la que no.

Debido al proceso de Constitución de la UGT-FICA de Catalunya, ha sido especialmente complejo el poder disponer de los datos suficientes para encontrar la relación, puesto que el sistema informático de seguimiento carecía de la información necesaria.

Otro punto de especial complejidad es la sectorización de la afiliación y sus cotizantes.

En cuanto al pago de la cuota por cuenta bancaria, las cintas magnéticas de cobro no siempre contienen información de pertenencia a sectores de la Federación.

Así mismo, hay que tener en cuenta los recobros de los impagos bancarios que se ingresan en la federación, puesto que modifican el número de las cotizaciones recibidas y tienen especial incidencia en el cálculo del número de cotizantes.

En relación al pago por nómina, no siempre obtenemos la relación de personas a la que se les descuenta la cuota por nómina, con el inconveniente de que algunas secciones sindicales no tienen actualizada su base de datos.

Para poder analizar en profundidad, y consecuentemente paliar en la medida de lo posible estas disfunciones, hemos creado un archivo de Secciones Sindicales más representativas, que está siendo cotejada por los/as responsables sectoriales, y proceder a contrastar las cotizaciones recibidas con la afiliación registrada.

Así mismo cabe destacar que, el ingreso de las cuotas por nómina no es constante, puesto que las empresas liquidan los importes por meses, trimestres, semestres, o anualmente, y a esto hay que añadir los retrasos de algunas empresas en la liquidación.

Con todo ello, poder realizar una relación exacta entre “Cotizantes” (afiliación que paga) y “Registro de afiliación” (afiliación virtual) está siendo una tarea muy compleja.

Aun así, hemos encontrado una fórmula para poder ofrecer información, lo más ajustada posible, al Comité Nacional de UGT-FICA de Catalunya, tal y como ya hemos expuesto en los dos últimos Comités Nacionales.

### 3.1.- Evolución cotizantes

En el siguiente cuadro mostramos gráficamente la evolución de los cotizantes en el periodo de gestión. Cabe reseñar que, debido a lo expuesto en el capítulo anterior, los datos contemplan el cierre a diciembre del 2019 y que pueden quedar modificados en los próximos meses atendiendo a los recobros que se produzcan.

Evolución cotizantes 2016 - 2019											
Territorios		2016	Territorios		2017	Territorios		2018	Territorios		2019
BLL		13.246	BLL		13.948	BLL		14.051	BLL		14.144
BCN-BN		5.270	BCN-BN		5.269	BCN-BN		5.095	BCN-BN		4.927
VOCC		2.858	VOCC		3.056	VOCC		3.029	VOCC		2.947
VOM		2.700	VOM		2.871	VOM		2.881	VOM		2.887
L'H		593	L'H		664	L'H		622	L'H		573
APG		2.049	APG		2.196	APG		2.214	APG		2.203
BB		1.205	BB		1.200	BB		1.133	BB		1.114
OSO		455	OSO		481	OSO		504	OSO		478
GIR		1.456	GIR		1.483	GIR		1.297	GIR		1.358
TGN		2.689	TGN		2.732	TGN		2.713	TGN		2.745
TEB		585	TEB		575	TEB		556	TEB		537
LLE		1.030	LLE		1.102	LLE		1.067	LLE		1.111
<b>total</b>		<b>34.136</b>	<b>total</b>		<b>35.577</b>	<b>total</b>		<b>35.162</b>	<b>total</b>		<b>35.024</b>

### 3.2.- Tipo de cuotas

La calidad de cuota es un tema recurrente en nuestra organización, es la que define el tipo de cuota que paga el o la cotizante y revierte directamente en la cuenta de ingresos por cuota en la federación.

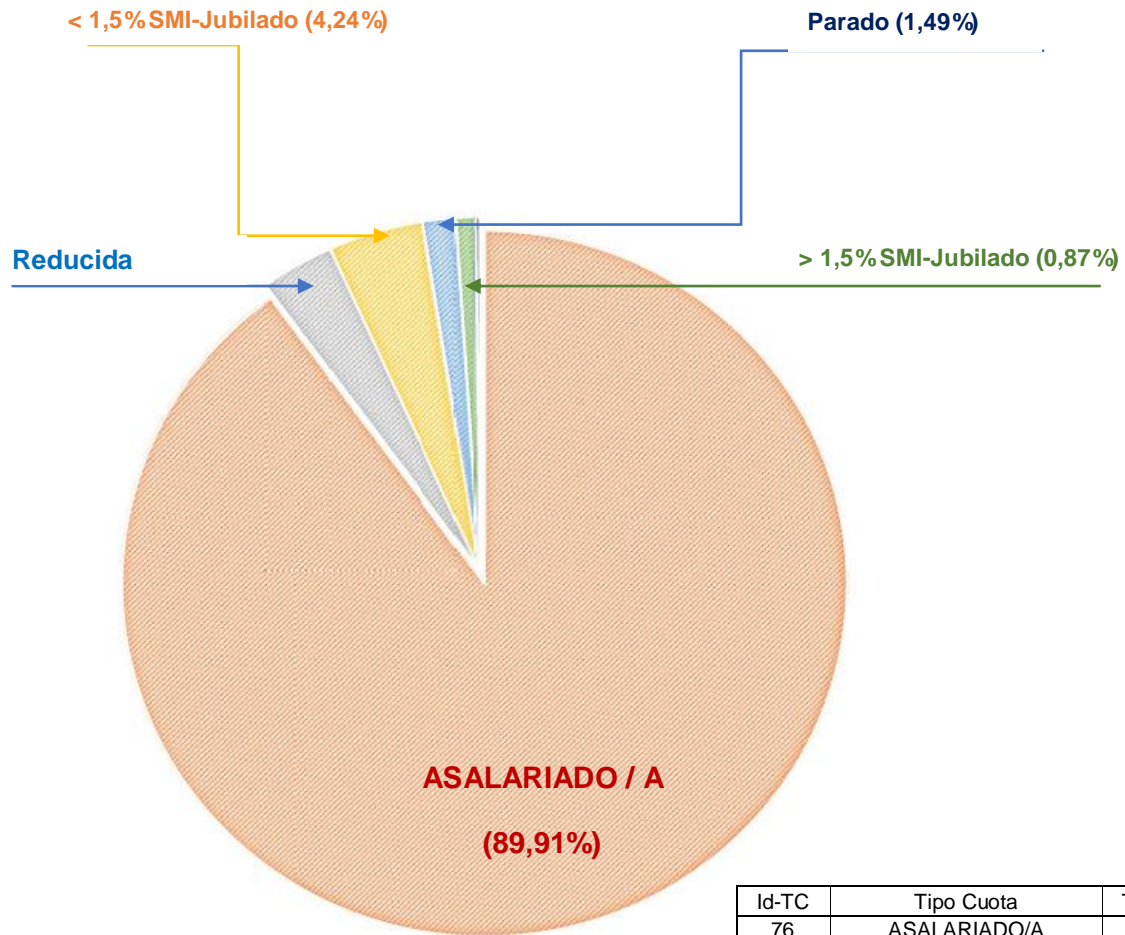
Así mismo hemos realizado un estudio sobre el tipo de cuota que se aplica en la organización y poder valorar su fortaleza económica en el concepto de ingresos.

En los dos últimos Comités Nacionales de UGT-FICA de Catalunya, se dieron los primeros datos que plasmamos en este informe.

DISTRIBUCIÓN DE CUOTAS UGT-FICA CATALUNYA X REGISTRO DE AFILIACIÓN											
UGT - FICA CATALUNYA SECTORES	TIPO DE CUOTA										
	sin	ASALARIADO/A		REDUCIDA	< 1,5 SMI-JUBILADO	PARADO	> 1,5 SMI-JUBILADO	CUOTA - 15			
	0	1	2	3	4	5	6	90	91	92	93
AGRARIO		37	179	49	11	9	2				
ALIMENTACION	2	791	1.518	155	137	31	18			3	
BIENES DE EQUIPO		2.635	1	117	219	56	30				
CONSTRUCCION	1	1.734	8	139	167	162	56	2			
ENERGIA		1.603	582	22	98	7	3		1	2	
INDUSTRIA AUTOMOVIL		14.793	5	348	318	86	70	56	1		
MAT. TRANSP. Y TIC		291		3	22	2	1	1	2		
MINERIA		10	145	5	15						
QUIMICO	2	899	6.145	269	340	94	13		1		
SIDERURGIA		3.037	62	155	298	123	140	5			
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>25.830</b>	<b>8.645</b>	<b>1.262</b>	<b>1.625</b>	<b>570</b>	<b>333</b>	<b>64</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	
<b>TOTAL %</b>	<b>0,01%</b>	<b>67,36%</b>	<b>22,55%</b>	<b>3,29%</b>	<b>4,24%</b>	<b>1,49%</b>	<b>0,87%</b>	<b>0,17%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,01%</b>	
		<b>34.475</b>						<b>74</b>			
		<b>89,91%</b>						<b>0,19%</b>			

DISTRIBUCIÓN DE CUOTAS UGT-FICA CATALUNYA X REGISTRO DE AFILIACIÓN

UGT-FICA TERRITORIOS	TIPO DE CUOTA											
	sin	ASALARIADO/A			REDUCIDA	< 1,5 SMI-JUBILADO	PARADO	> 1,5 SMI-JUBILADO	CUOTA - 15			
	0	1	2	3	4	5	6	90	91	92	93	
BAIX LLOBREGAT	1	12.772	1.361	229	303	97	94	53	1	1		
BARCELONA - B NORD		3.721	805	245	390	136	74	3	1	1		
VALLES OCCIDENTAL	1	1.989	1.167	183	118	46	25	1	2			
VALLES ORIENTAL-MARESME	2	1.195	1.684	108	152	51	17	3		1		
HOSPITALET		489	91	45	86	22	26					
ANOIA-ALT P.-GARRAF		1.397	565	72	142	73	41	3				
BAGES-BERGUEDA		545	383	68	106	50	20					
OSONA	1	400	115	24	35	6	3					
GIRONA		730	637	45	69	21	10				1	
U.T. TARRAGONA		1.726	1.217	52	110	30	6		1			
TERRES D'EBRE		276	135	80	47	26	8	1				
TERRES DE LLEIDA		590	485	111	67	12	9				1	
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>25.830</b>	<b>8.645</b>	<b>1.262</b>	<b>1.625</b>	<b>570</b>	<b>333</b>	<b>64</b>	<b>5</b>	<b>5</b>		
<b>TOTAL %</b>	<b>0,01%</b>	<b>67,36%</b>	<b>22,55%</b>	<b>3,29%</b>	<b>4,24%</b>	<b>1,49%</b>	<b>0,87%</b>	<b>0,17%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,01%</b>		
		<b>34.475</b>							<b>74</b>			
		<b>89,91%</b>							<b>0,19%</b>			



Id-TC	Tipo Cuota	Tipo
76	ASALARIADO/A	1
77	ASALARIADO/A	2
78	REDUCIDA	3
79	< 1,5 SMI - JUBILADO	4
80	PARADO	5
81	> 1,5 SMI - JUBILADO	6
223	CUOTA-15	90
224	CUOTA-15 (2)	91
225	CUOTA-15	92
226	CUOTA-15 (2)	93

### **3.3.- Campañas de afiliación**

Hemos puesto en marcha una campaña de afiliación durante todo este periodo, orientada a miembros de Comité de Empresa y Delegados Personal no afiliados/as al Sindicato, que han sido elegidos/as por las siglas de UGT durante las Elecciones Sindicales, en ella, se les aplica ocho años como fecha de antigüedad de afiliación, implicando en la misma, al conjunto de los Organismos de la Federación para su desarrollo en todos los ámbitos territoriales, sectoriales y de empresas.

Somos conscientes de la escasa afiliación de las mujeres a nuestro sindicato con respecto a la tasa de ocupación, la Comisión Ejecutiva Nacional está analizando los datos obtenidos, y entre sus objetivos de futuro, es el diseño de una campaña específica en sectores y empresas cuya actividad supone una tasa de ocupación de la mujer superior a la media.

### **3.4.- Evolución campaña afiliación**

La evolución de la campaña de afiliación orientada a miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal no afiliados/as al Sindicato está condicionada a los procesos electorales de cada periodo. Se basa en los resultados electorales de cómputo dinámico, por lo que un ligero descenso en número de representación incide negativamente y de forma directa en los resultados acumulados, puesto que desciende el número de delegados/as afiliados/as, pero consolida la afiliación.

En cambio, la afiliación conseguida en cada uno de los periodos nos muestra una excepcional aceptación de la campaña, habiendo aumentado en más de un 2% la afiliación desde el inicio de esta.

## **4.- Situación Excepcional – COVID-19**

Toda la sociedad es consciente que la irrupción de la Pandemia originada por el Covid-19 ha cambiado la percepción de nuestro entorno y de la vida laboral.

La UGT FICA de Catalunya y todos los organismos que la componen mantuvieron una consigna clara, no abandonar a nuestras delegadas y delegados, afiliadas y afiliados en una situación tan difícil y comprometida.

La presencia de UGT FICA en las delegaciones y en la sede ha sido fundamental para encarar la crisis social y laboral provocada por la pandemia.

Automáticamente pusimos en marcha una serie de mecanismos para mitigar en lo posible los efectos de soledad y desamparo individual o familiar, entre otras:

- Reuniones con representantes políticos para promover medidas sociales
- Mediación y representación sindical en acuerdos sociales y laborales.
- Asistencia y asesoramiento por videoconferencia en las reuniones de ERTO.
- Teletrabajo atención a la afiliación.

- Circulares a afiliadas y afiliados informando teléfono y datos de contacto de interés.
- Llamadas telefónicas proactivas a las afiliadas y afiliados interesándonos por su situación personal y familiar, y ofreciendo ayuda sindical y/o social.
- Adecuación de los espacios de atención y trabajo.
- Poner a disposición todas las sedes a las afiliadas y afiliados, delegadas y delegados.

Reflejamos cuadros resumen de las diferentes actividades proactivas relacionadas con la afiliación durante la pandemia.

#### ATENCION AFILIACION TIEMPO PANDEMIA

Envío e-mail afiliación	18.468
Respuestas e-mail remitido	308
Llamadas atendidas	207

#### LLAMADAS PROACTIVAS A AFILIACION POR PANDEMIA

Territorios	llamadas	Sectores	llamadas
BLL	1.432	Agrario	66
BCN-BN	416	Alimentación	651
VOCC	70	Bienes de equipo	522
VOM	427	Construcción	422
L'H	29	Energía	186
APG	305	Ind Automóvil	725
BB	115	Químico	641
OSO	35	Mat. Transp. Y TIC	12
GIR	596	Minería	2
TGN	65	Siderurgia	427
TEB	55	Sin Sector	0
LLE	109	<b>total</b>	<b>3.654</b>
<b>total</b>	<b>3.654</b>		

## 5.- Configuración afiliación UGT FICA de Catalunya

La UGT FICA de Catalunya es diversa y plural, la integra afiliadas y afiliados de 84 países de todo el mundo, un 93,57% es nacional y un 6,41% es internacional, en el cuadro resumen se muestra su distribución, por territorios y comarcas, así como por sectores de actividad.

**DISTRIBUCIÓN NACIONALIDADES AFILIACIÓN UGT FICA CATALUNYA**

Territorio	Nacional		Europa (29)		América (21)		África (23)		Asia-Oceanía (10)		Internacional	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
BLL	2.670	11.684	39	138	43	148	4	120		8	86	414
BCN-BN	979	4.144	14	47	22	100	3	57	1	13	40	217
VOCC	788	2.574	11	39	31	66	1	65		4	43	174
VOM	790	2.201	12	32	26	58	5	75		1	43	166
L'H	88	608	3	13	5	32	0	11		1	8	57
APG	347	1.828	7	46	6	42	1	32		3	14	123
BB	189	915	5	22	2	15	2	42		0	9	79
OSO	105	377	0	4	6	13	10	48		8	16	73
GIR	295	964	11	34	18	44	10	132		6	39	216
TGN	480	2.430	22	56	16	41	2	56		1	40	154
TEB	73	428	6	17	7	15	3	21		2	16	55
LLE	184	726	28	84	20	38	15	190		1	63	313
<b>subtotal</b>	<b>6.988</b>	<b>28.879</b>	<b>158</b>	<b>532</b>	<b>202</b>	<b>612</b>	<b>56</b>	<b>849</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>417</b>	<b>2.041</b>
<b>TOTAL</b>	<b>35.867</b>		<b>690</b>		<b>814</b>		<b>905</b>		<b>49</b>		<b>2.458</b>	
<b>%</b>	<b>93,59%</b>		<b>1,80%</b>		<b>2,12%</b>		<b>2,36%</b>		<b>0,13%</b>		<b>6,41%</b>	

**DISTRIBUCIÓN NACIONALIDADES AFILIACIÓN UGT FICA CATALUNYA**

Sectores	Nacional		Europa (29)		América (21)		África (23)		Asia-Oceanía (10)		Internacional	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Agrario	38	80	10	17	6	16	6	113		3	22	149
Alimentación	722	1.462	27	54	59	75	34	206		15	120	350
Bienes de equipo	372	2.502	8	60	4	78	0	47		1	12	186
Construcción	154	1.697	5	74	4	91	0	210	1	8	10	383
Energía	483	1.724	11	11	38	28	4	11		3	53	53
Ind Automóvil	2.945	12.241	50	132	38	128	3	76		6	91	342
Químico	1.793	5.605	38	89	44	88	8	116		5	90	298
Mat. Transp. Y TIC	31	274	0	2	3	11	0	0		0	3	13
Minería	2	168	1	2	0	2	0	2		0	1	6
Siderurgia	448	3.126	8	91	6	95	1	68		7	15	261
<b>subtotal</b>	<b>6.988</b>	<b>28.879</b>	<b>158</b>	<b>532</b>	<b>202</b>	<b>612</b>	<b>56</b>	<b>849</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>417</b>	<b>2.041</b>
<b>TOTAL</b>	<b>35.867</b>		<b>690</b>		<b>814</b>		<b>905</b>		<b>49</b>		<b>2.458</b>	
<b>%</b>	<b>93,59%</b>		<b>1,80%</b>		<b>2,12%</b>		<b>2,36%</b>		<b>0,13%</b>		<b>6,41%</b>	

A continuación, se muestra el cuadro resumen de la distribución de la afiliación por edad en la UGT FICA de Catalunya, cabe destacar que el 64,51% se encuentra en la franja de entre los 35 y 54 años, y el 85,40% entre los 35 y 65 años, el cuadro muestra su distribución, por territorios y comarcas, así como por sectores de actividad.

**DISTRIBUCIÓN POR EDAD AFILIACIÓN UGT FICA CATALUNYA**

Sectores	0 - 24 años		25 - 34 años		35 - 44 años		45 - 54 años		55 - 65 años		> 65 años	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Agrario		2	2	22	17	69	22	80	17	52	1	4
Alimentación	8	24	61	172	238	453	276	573	229	507	23	88
Bienes de equipo	2	19	15	164	106	719	121	856	134	708	9	210
Construcción		8	9	96	47	515	52	691	43	621	8	178
Energía	10	2	37	144	224	485	144	456	105	554	9	148
Ind Automóvil	34	284	302	1.555	1.185	3.944	1.228	4.985	265	1.533	23	347
Químico	7	28	124	371	526	1.464	636	2.079	540	1.646	41	298
Mat. Transp. Y TIC		8	1	28	9	85	14	77	9	66	1	24
Minería		1		11	2	56	1	59		39		7
Siderurgia	6	22	25	210	117	885	165	1.082	131	814	22	345
<b>subtotal</b>	<b>67</b>	<b>398</b>	<b>576</b>	<b>2.773</b>	<b>2.471</b>	<b>8.675</b>	<b>2.659</b>	<b>10.938</b>	<b>1.473</b>	<b>6.540</b>	<b>137</b>	<b>1.649</b>
<b>TOTAL</b>	<b>465</b>		<b>3.349</b>		<b>11.146</b>		<b>13.597</b>		<b>8.013</b>		<b>1.786</b>	
<b>%</b>	<b>1,21%</b>		<b>8,73%</b>		<b>29,06%</b>		<b>35,45%</b>		<b>20,89%</b>		<b>4,66%</b>	

**DISTRIBUCIÓN POR EDAD AFILIACIÓN UGT FICA CATALUNYA**

Territorio	0 - 24 años		25 - 34 años		35 - 44 años		45 - 54 años		55 - 65 años		> 65 años	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
BLL	34	260	254	1.409	1.049	3.867	1.107	4.770	293	1.522	23	330
BCN-BN	7	28	66	328	312	1.075	324	1.559	264	996	34	387
VOCC	2	17	34	145	230	646	323	994	204	779	11	142
VOM	3	8	54	123	249	586	300	873	206	652	18	146
L'H		3	5	23	27	130	31	185	29	193	7	127
APG	2	13	23	126	127	545	117	627	85	515	6	107
BB	4	10	22	64	48	224	53	320	60	275	12	81
OSO	1	7	7	33	29	150	44	130	36	122	9	23
GIR	9	8	31	92	93	314	90	343	94	350	10	74
TGN	4	29	62	289	206	766	158	720	108	650	2	141
TEB		2	6	34	30	107	25	109	26	185	2	47
LLE	1	13	12	107	71	265	87	308	68	301	3	44
<b>subtotal</b>	<b>67</b>	<b>398</b>	<b>576</b>	<b>2.773</b>	<b>2.471</b>	<b>8.675</b>	<b>2.659</b>	<b>10.938</b>	<b>1.473</b>	<b>6.540</b>	<b>137</b>	<b>1.649</b>
<b>TOTAL</b>	<b>465</b>		<b>3.349</b>		<b>11.146</b>		<b>13.597</b>		<b>8.013</b>		<b>1.786</b>	
<b>%</b>	<b>1,21%</b>		<b>8,73%</b>		<b>29,06%</b>		<b>35,45%</b>		<b>20,89%</b>		<b>4,66%</b>	

## **ELECCIONES SINDICALES (EE.SS.)**

### **1. INTRODUCCION**

El congreso Constituyente de UGT-FICA Catalunya agrupó en su seno las antiguas Federaciones de MCA-UGT y FITAG-UGT, agrupando por tanto todas las actividades del sector primario, actividades productivas de la extracción y obtención de materias primas, agricultura, la ganadería, la acuicultura, la minería, la silvicultura y el sector secundario que es el sector que transforma la materia prima que es extraída o producida por el sector primario en productos de consumo o en bienes de equipo englobando por tanto, todas las actividades productivas e industriales que la forman.

Esta diversidad de sectores que abarca el conjunto de la Federación, también conllevaban una heterogeneidad en sus realidades laborales y por ende en las sindicales, ya que en el conjunto de la Federación existen sectores con una alta organización de los trabajadores a través de secciones sindicales constituidas y operativas, a sectores con poca implantación sindical y escasa organización de los trabajadores a través de secciones sindicales, pero con un elemento común en cuanto a la representación de los trabajadores en los centros de trabajo, que son la Elecciones Sindicales para la elección de los órganos unitarios de representación de los trabajadores en los mismos.

La Representación Legal de los Trabajadores que es el órgano de representación de los trabajadores común de todos los sectores, es también el principal recurso para realizar la actividad sindical, ya que nos dota del crédito horario sindical para tener compañeros dedicados a plena dedicación, siendo este un ejercicio de práctica de solidaridad.

### **2.- Organización de las elecciones sindicales**

En cuanto a la organización de las elecciones sindicales, tras el congreso constituyente, y después de finalizar los distintos congresos constituyentes en todos los territorios, se mantuvieron reuniones con los diferentes sindicatos, con el fin de organizar la tarea sindical. En estas reuniones, con el fin de optimizar y racionalizar el trabajo, se distribuyeron las cargas de trabajo que realizaría cada territorio en función de los recursos humanos que se disponían y la parte de elecciones que se mancomunaría con cada unión, siendo este reparto evaluable cada año para poder modificar los acuerdos en función de las necesidades de cada territorio.

En la actualidad, tenemos 6 organizadores sindicales, exclusivamente dedicados a las elecciones sindicales y dos colaboradores que realizan la misma función, además de los cargos electos de los territorios que también asumen parte de esta actividad.

Las cargas de trabajo incluyen realizar el seguimiento del delegado, las renovaciones, las empresas decaídas y aquellas empresas donde nunca se han realizado procesos de elecciones sindicales, a las que llamamos blancas.

Uno de nuestros principales objetivos como Federación, es aumentar la base sindical de nuestra organización, y para ello uno de los mecanismos es la participación de los delegados en nuestra vida orgánica, pero esta participación solo puede ser posible si los delegados están afiliados.

Por este motivo se trasladó que la principal premisa era sindicalizar las elecciones sindicales, para ello se acordó que la campaña de afiliación de los delegados, que ya se realizaba en la antigua MCA, se haría extensiva a todos los sectores que componían la Federación y que se mantendría en el tiempo, campaña que ha tenido unos resultados muy positivos.

Durante este mandato y debido al aumento de los procesos electorales, al agrupar los de las dos Federaciones y también, a que hemos dejado de tener 5 compañeros que se dedicaban a plena dedicación a las EE.SS. hemos tenido que recurrir a la mancomunación de las elecciones en casi todos los territorios. Aunque la naturaleza de la mancomunación estaba determinada y limitada a franjas muy concretas, durante estos años, hemos podido acordar mancomunaciones a la carta e individualizadas en función de las necesidades de cada territorio.

### **3.- Análisis situación de representación**

El porcentaje de representatividad que tenemos en los distintos sectores que conforman UGT-FICA Catalunya es diverso, aunque comparten un mismo denominador común, que es que en casi ninguno somos mayoritarios.

De los datos que se aportan se destaca que el sector donde existe un mayor desequilibrio y que concentra el grueso de la diferencia respecto al otro sindicato mayoritario es el sector químico, Textil y artes gráficas.

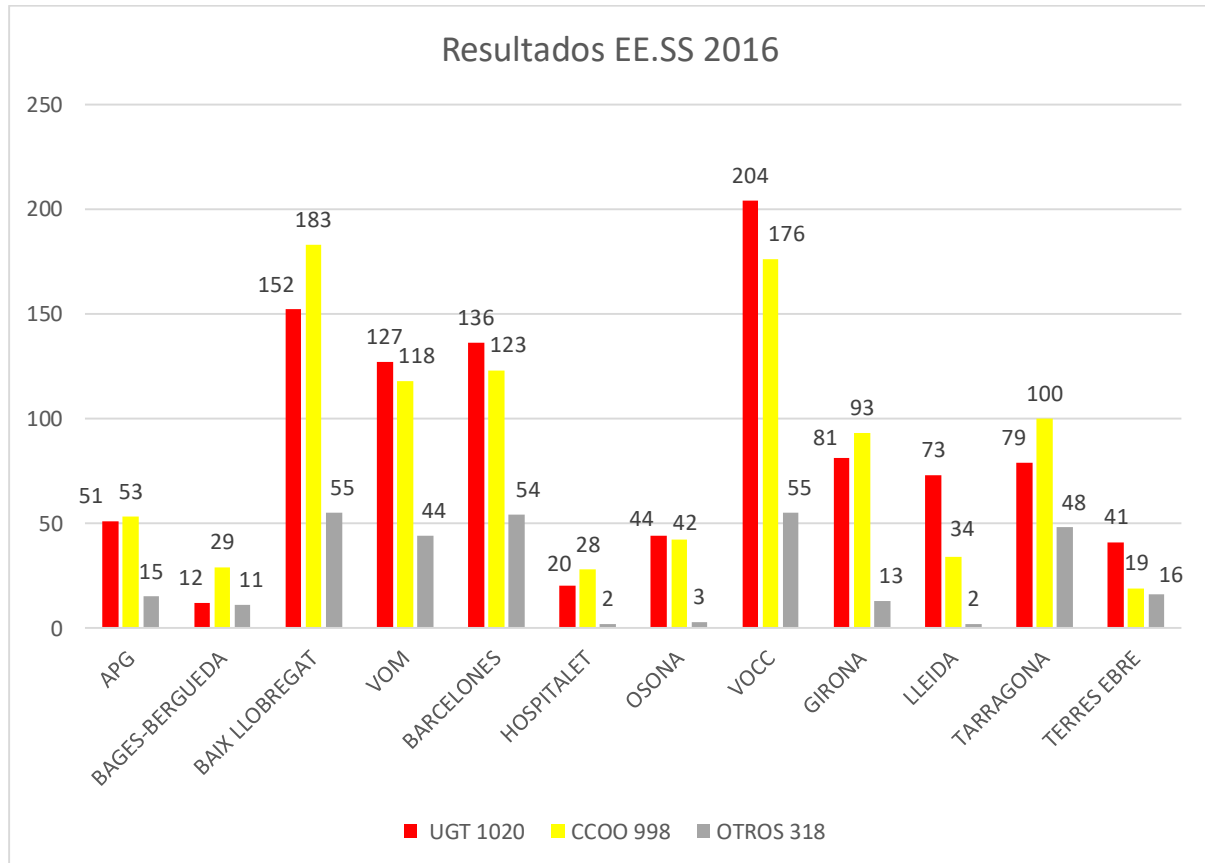
Los resultados electorales que se han cerrado a 31 de diciembre de 2019, nos indican que tenemos 6.859 delegados de los 16.726 que se han elegidos en estos 4 años lo que supone el 41,00 % del total de delegados. Cabe destacar que el 2019, que es el año donde se renuevan más del 40 % de total de delegados, no ha sido un año bueno en cuanto a nuestros resultados electorales, debido en parte al traspaso de 92 delegados nuestros a usoc en Girona y a que dos OO.SS. de FICA se pasaron a ccoo, arrastrando con ellos unos cuantos delegados a este sindicato con la repercusión doble que tiene en el cómputo dinámico. Esto junto que el otro sindicato renovaba más del 50 % de sus delegados nos ha dificultado mejorar nuestros resultados electorales.

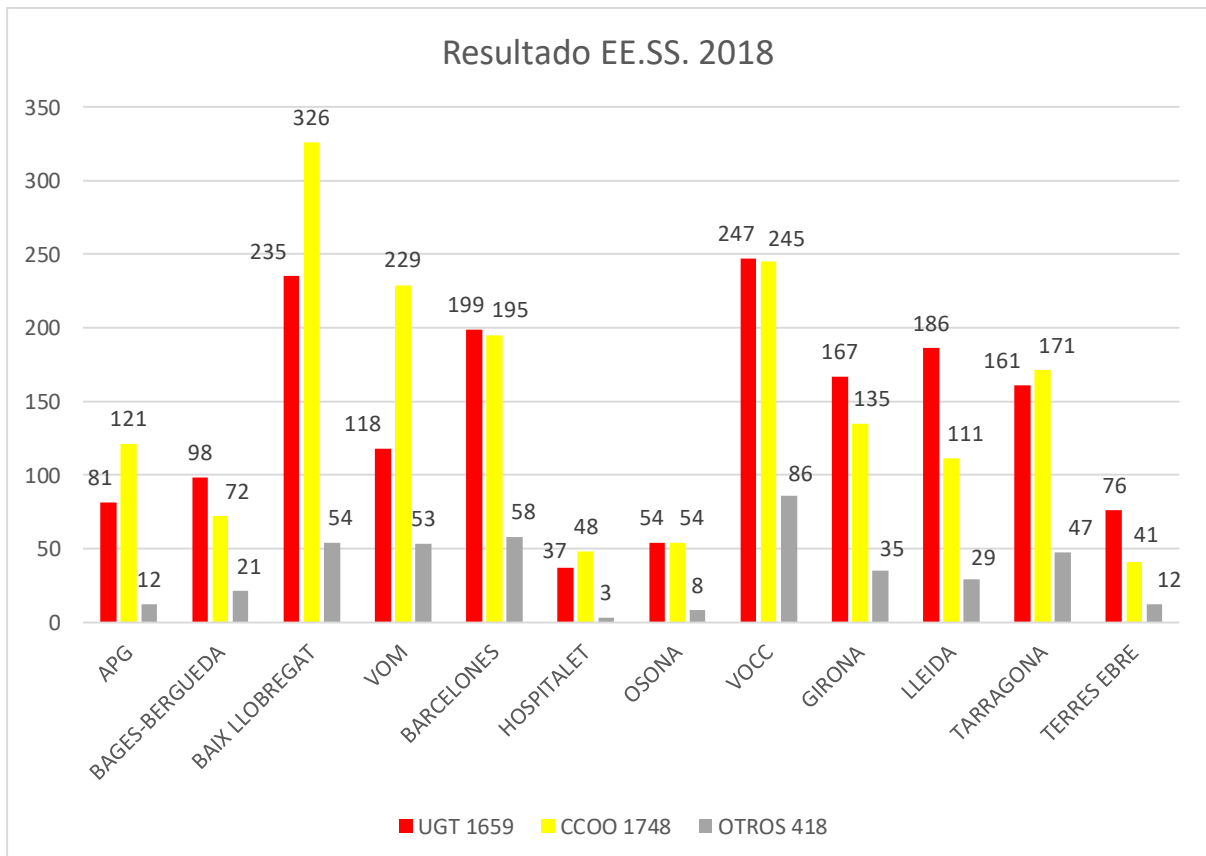
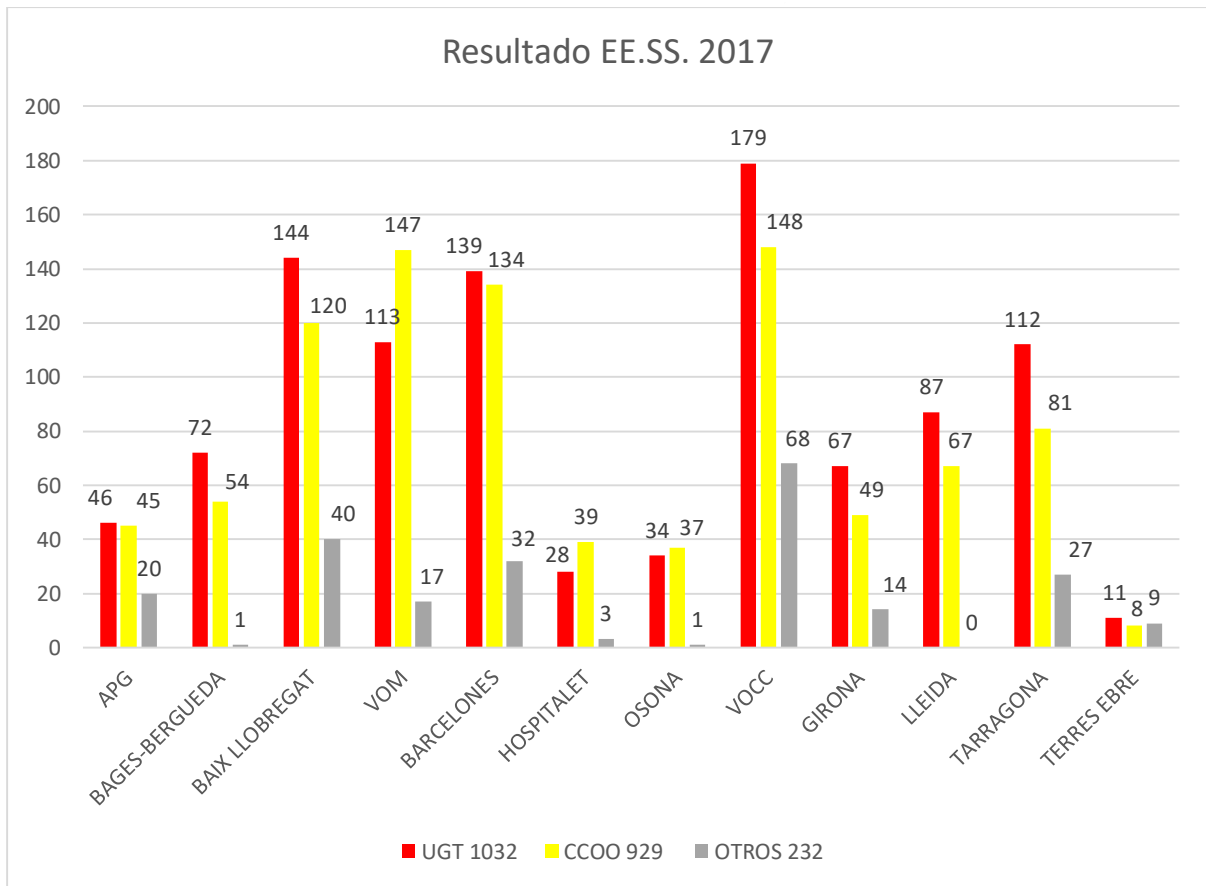
También el incremento de otras opciones sindicales que han pasado del 10,67 % de representación al 12.11 % han restado representación a los sindicatos mayoritarios, ya que este incremento de dos puntos se ha producido durante el 2019.

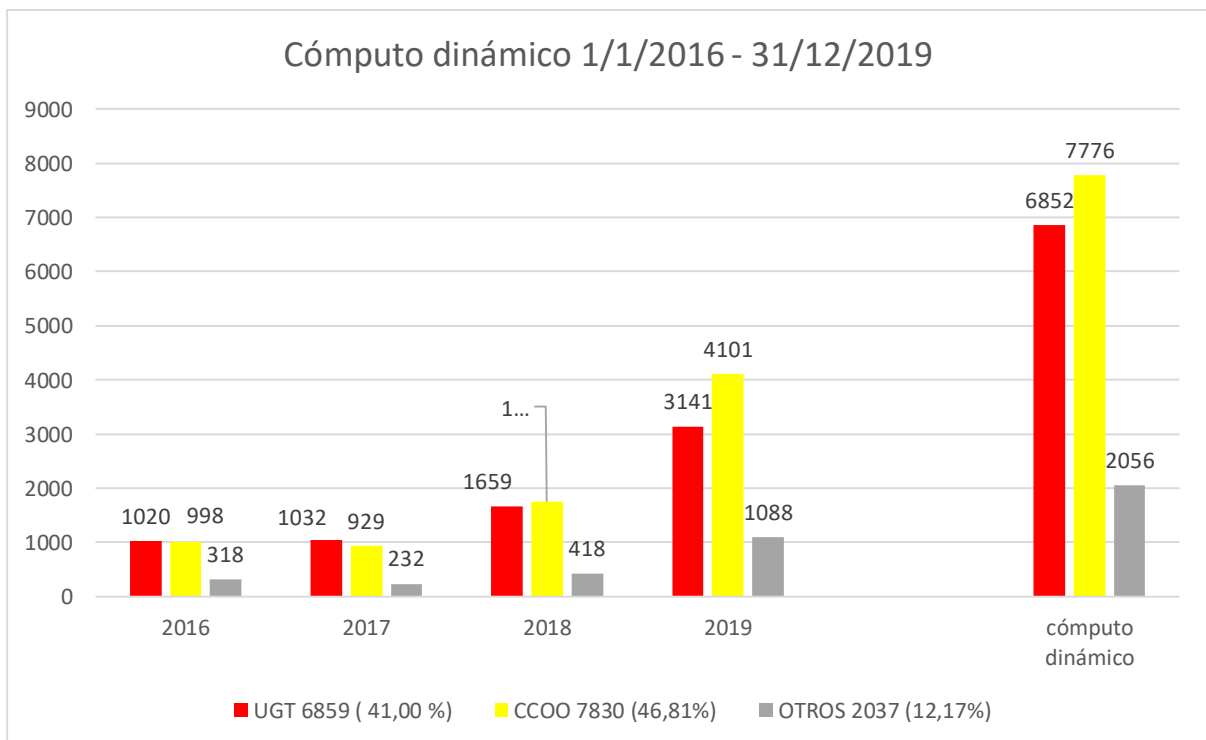
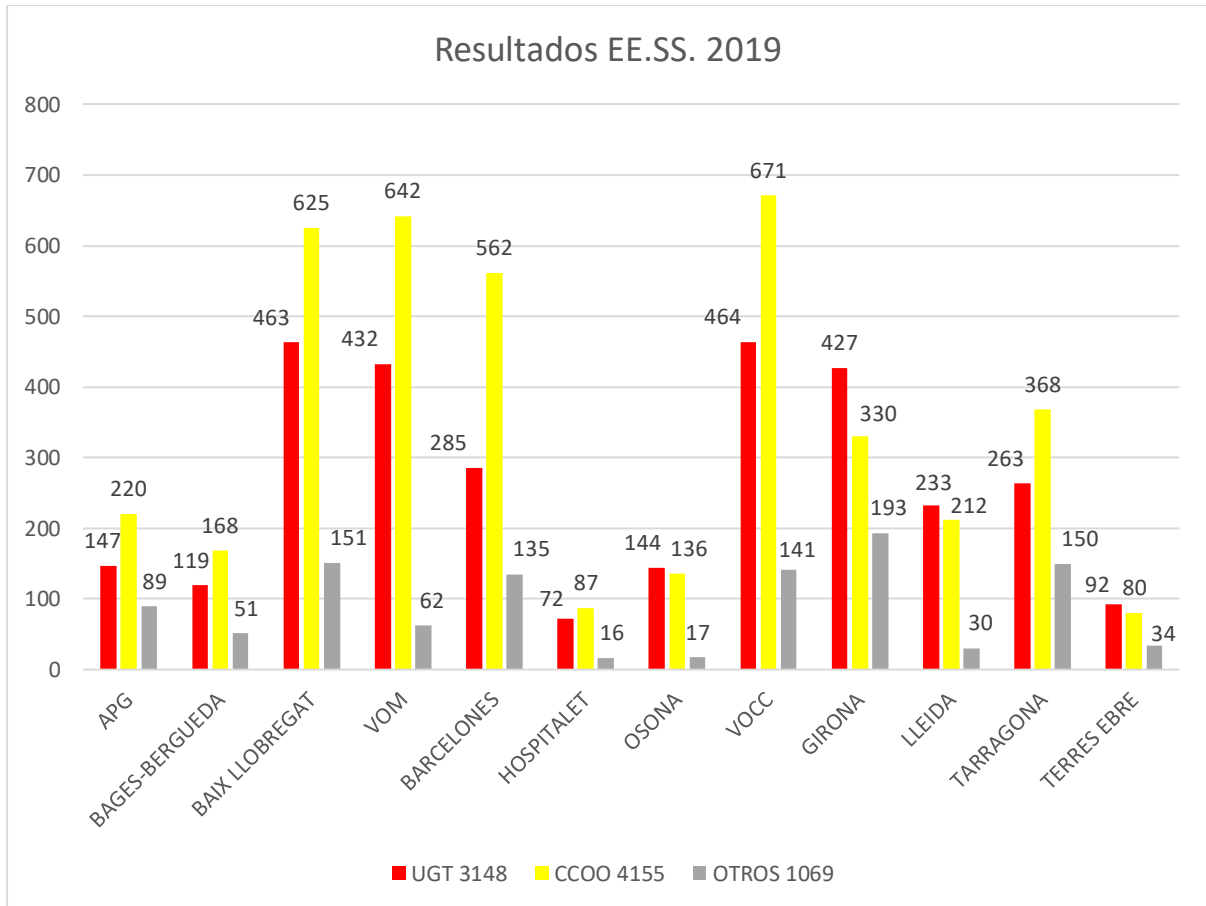
En los datos de los resultados electorales, se comprueba que los años valle, 2016 y 2017 son en los que ganamos las elecciones sindicales y aunque permiten incrementar nuestro porcentaje de representación, no son suficientes para paliar los resultados que se producen en el año 2019 que es el año pico.

Aún teniendo menor representación en número de delegados, tenemos presencia en el 62,51 % de empresas donde se realizan EE.SS. por el 61,10 % del otro sindicato mayoritario, lo que quiere decir que estamos presentes en más centros de trabajo.

### Resumen Resultados Elecciones Sindicales por año y Territorios







### **3.1- Sector Químico, textil, artes gráficas**

En este sector se han realizado 1.330 procesos electorales que cubren a 108.430 trabajadores. En este sector, la gran diferencia está localizada en el subsector de farmacia y laboratorios donde la implantación del otro sindicato es histórica y donde es más difícil poder presentar candidaturas.

Este sector tiene una gran estabilidad laboral, debido en parte, a la propia naturaleza de su actividad, lo que le ha dotado de cierta fortaleza que le ha permitido sortear sin muchos sobresaltos la crisis económica iniciada en el 2009, esta baja conflictividad laboral contribuye a la estabilidad de sus representantes sindicales que por lo tanto no son cuestionados, como si ocurre cuando se aborda procesos complejos de reestructuraciones de plantilla.

Es también en este sector y en sus subsectores, donde se produce una mayor incidencia de los otros sindicatos, en especial sindicatos de corte corporativo y candidaturas presentadas por independientes. Esta incidencia se produce en las empresas de más de 50 trabajadores, por lo que esta representación no es coyuntural si no que se ha convertido en estable.

El subsector de artes gráficas provenía de la antigua federación de la FES, más del 70 % de la representación está obtenida en los comités de empresa, aunque sólo el 35 % de las empresas tiene más de 50 trabajadores, el resto de la representación se encuentra en empresas de menos de 49, lo que hace muy laborioso la búsqueda de candidaturas. Aunque la implantación de las empresas se encuentra en todo el territorio, existe cierta concentración de empresas en los dos Valleses. Es un sector en el que las grandes empresas del sector químico están sindicalizadas.

### **3.2- Sector Agrario**

Se han realizado 127 procesos electorales que afectan a 5.344 trabajadores. El sector agrario es el sector donde obtenemos la mayor representación, que llega casi al 70 % de los representantes elegidos. La mayor parte de esta representación está Concentrada en los territorios de Lleida y Terres de l'Ebre que es donde se encuentra concentrada la mayor actividad de estos sectores. Las empresas están distribuidas casi al 50 % entre comités de empresas y delegados de personal siendo la primera fuerza sindical en ambas franjas. Los procesos electorales necesitan mucho tutelaje ya que existe poca organización de los trabajadores en estas empresas.

### **3.3- Sector Alimentación**

Existen 642 actas que engloban a 55.340 trabajadores Es un sector bastante heterogéneo con una multitud de subsectores, que hace que sus realidades sindicales y por tanto también electorales, sean diferentes y complejas no obstante, somos la primera fuerza sindical en el conjunto de estos sectores, a excepción del subsector del cava localizado en la comarca de la APG, donde tenemos una representación muy residual. En las grandes corporaciones de alimentación en especial las cárnicas,

ostentamos la mayoría de la representación en Girona que es donde se encuentran en la mayor parte ubicadas.

### **3.4- Bienes de equipo**

Existen 558 actas que afectan a 36.240 trabajadores Este sector, junto con sus subsectores aunque están distribuidos de manera bastante uniforme por todos los territorios que conforman el conjunto de la Federación tiene una mayor concentración en la provincia de Barcelona en especial en la región metropolitana. El 63 % está conformado por empresas de menos de 49 trabajadores siendo UGT el sindicato mayoritario en esta franja, no siendo así en los comités de empresa. Existe cierta complejidad en la realización de las elecciones sindicales en los sectores de mantenimiento y subcontratas de servicios, en especial los de telefonía, ya que la dispersión de los trabajadores dificulta la tarea electoral tanto en la obtención de candidatos como en el seguimiento del proceso.

### **3.5- Sector de Construcción**

Son 731 procesos electorales con una afectación para 30.073 trabajadores En este sector existe un empate técnico en cuanto a la representación existente, casi el 80 % de la representación se encuentra en empresas de menos de 50 trabajadores y donde somos la primera fuerza sindical, ocurriendo lo contrario en las empresas de más de 50 trabajadores. La propia naturaleza del sector ha generado que las grandes empresas de la construcción cada vez ocupen menos plantilla, atomizándose la actividad en las empresas subcontratadas que hace que los procesos electorales sean complejos y trabajosos a la hora de conseguir candidatos para las elecciones sindicales. El sector de la madera también es un sector, que, aun no habiéndose recuperado a nivel de representación de la crisis pasada, aporta un número importante de delegados, que están repartidos bastante homogéneamente por todo el territorio de Catalunya.

### **3.6- Sector energético**

Son 478 actas que engloban a 13.342 trabajadores Es un sector conformado y topado por las grandes empresas de los sectores de suministro y comercialización de gas natural, electricidad, agua y combustibles de consumo y de las empresas que le dan servicio, todas organizadas a nivel de secciones sindicales de carácter estatal y donde, en la mayoría de las ocasiones asumen la realización de sus procesos electorales, precisando en todo caso soporte técnico durante el mismo. Aun siendo grandes empresas estas están atomizadas por servicios y divisiones de negocio, lo que produce una dispersión de las unidades electorales, así mismo están encuadradas en este sector, las estaciones de servicios, que suponen casi el 60 % de los procesos electorales que se realizan en el conjunto del sector y donde existe un empate técnico con el otro sindicato. Las elecciones sindicales en el sector de las estaciones de servicio están asumidas y las realizan los delegados provinciales

designados en el convenio del sector, necesitando algún soporte puntual en algún proceso, en este subsector se pueden realizar elecciones sindicales a partir de 5 trabajadores, en el conjunto del sector y sus subsectores existe incidencia de sindicatos corporativos de empresa. Al ser un sector estable y con poca rotación laboral, permite la sindicalización de los trabajadores a través de secciones sindicales.

### **3.7- Sector automoción**

Son 459 actas que afectan a 52.615 trabajadores. Somos el sindicato con mayor representación en este sector, que engloba las empresas de ensamblaje de automóviles y las empresas proveedoras. El 70 % de las empresas están erradicadas en la provincia de Barcelona y en su área metropolitana, en las que se eligen más del 80 % de los representantes del sector. El 70 % de la representación se encuentra en empresas de más de 50 trabajadores, por lo que los procesos electorales son más largos. Es uno de los sectores más sindicalizados de la Federación donde las secciones sindicales asumen un rol importante en los procesos electorales, pero también son procesos complejos en muchos casos y precisan de una gran dedicación durante el mismo. Existe presencia de otros sindicatos minoritarios. Es el sector más sindicalizado de la Federación, en donde más trabajadores están organizados a través de secciones sindicales.

### **3.8- Sector TIC y transporte**

Es un sector muy contenido en el que solo están englobadas 63 empresas, que afectan a 6.030 trabajadores, básicamente erradicadas en la provincia de Barcelona en un 90 %. Este sector está integrado por una empresa de construcción rodante sobre vía férrea y las empresas que ejecutan el mantenimiento del material y empresas de tecnología ubicadas en su gran mayoría en el Vallés Occidental. Es un sector donde perdemos las elecciones sindicales.

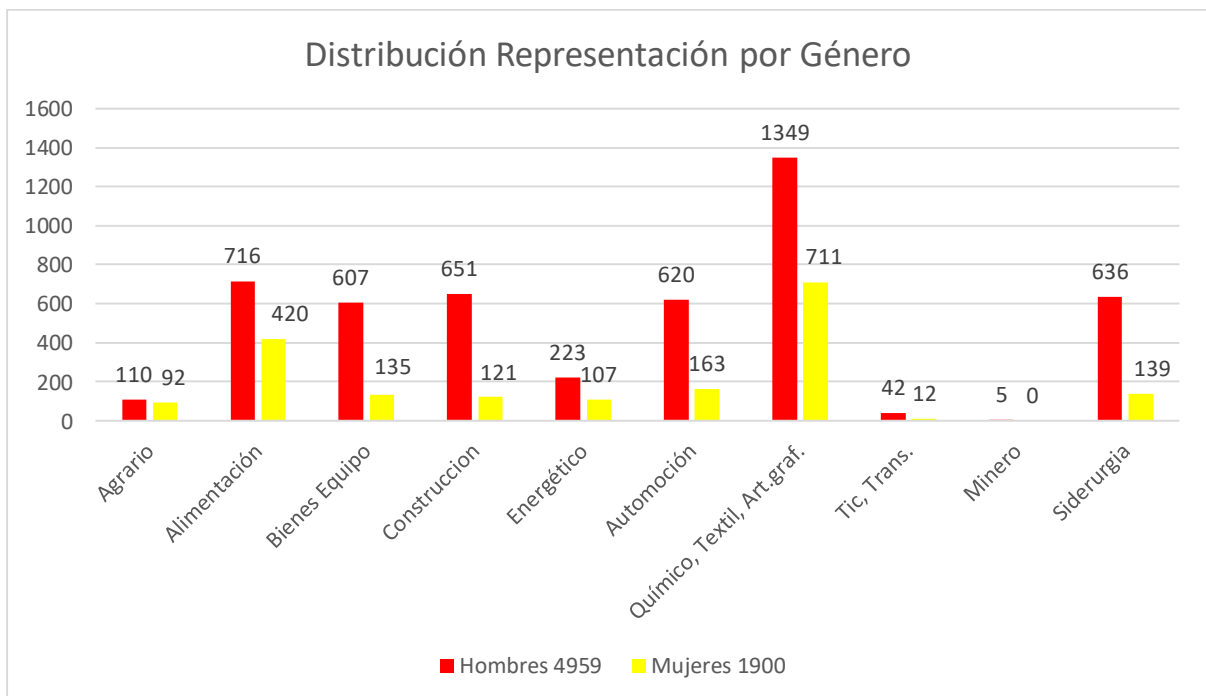
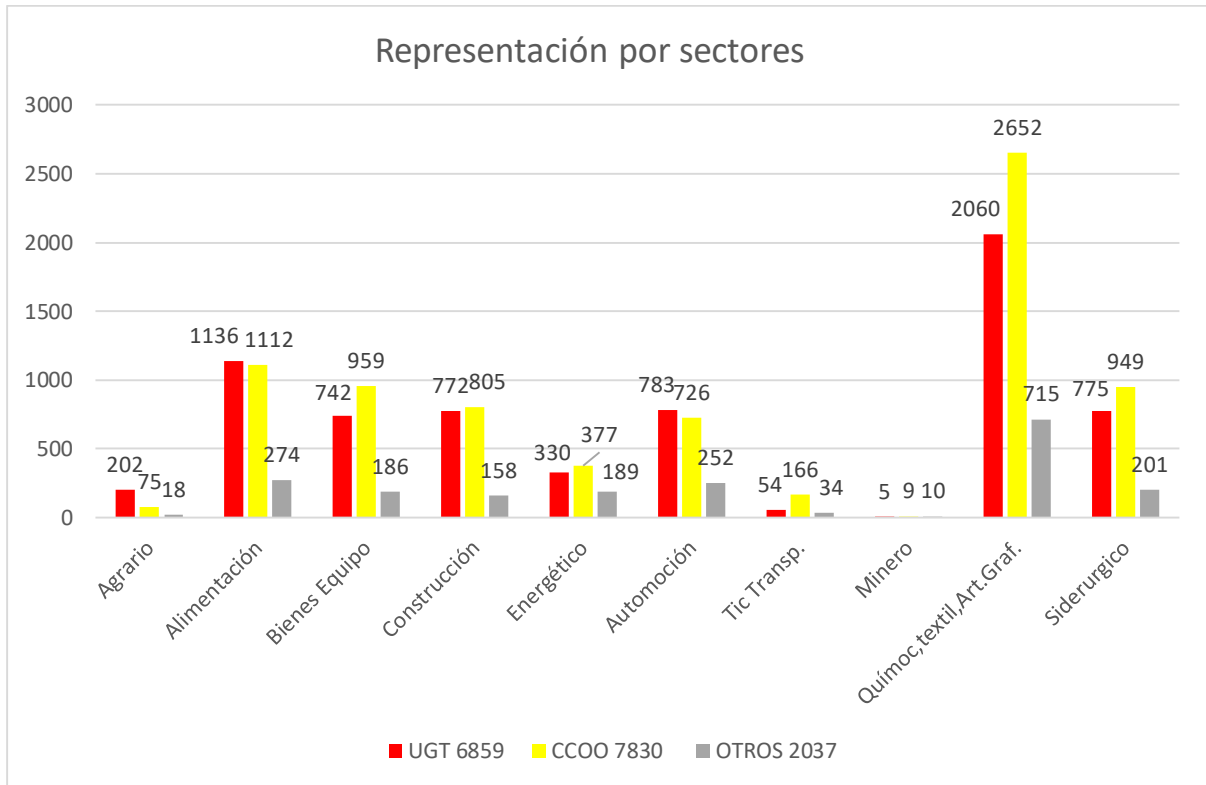
### **3.9- Minero**

Es un sector conformado por 3 únicas empresas ubicadas en la comarca del Bages Berguedà, con 772 trabajadores, donde el sindicato mayoritario es USOC. En referencia a las elecciones sindicales cabe destacar que son empresas que están sindicalizadas y solo precisan de presencia sindical a nivel técnico durante el proceso electoral. Es un sector en el que los trabajadores siempre han estado históricamente organizados a través de secciones sindicales.

### **3.10- Sector siderúrgico**

Se han realizado 652 procesos electorales en este sector, donde han participado 34.184 trabajadores. El 76 % del sector de siderurgia está concentrado en la provincia de Barcelona, especialmente en las comarcas del Vallés Occidental y del Baix Llobregat, el 70 % de las empresas donde existe representación tienen menos de 50

trabajadores, aunque el 60 % de nuestra representación la obtenemos en los comités de empresa. Es un sector en el que los trabajadores están iniciando un proceso de mayor organización a través de las secciones sindicales.



## Distribución Representación de género por territorio y sector.

### BAIX LLOBREGAT

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Ener.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.tex.Art	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>1</b>	<b>70</b>	<b>121</b>	<b>79</b>	<b>37</b>	<b>238</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>292</b>	<b>148</b>	<b>996</b>
	Hombres	1	43	87	70	25	186	5	0	208	135	760
	Mujeres	0	27	34	9	12	52	5		84	13	236
<b>CCOO</b>		<b>2</b>	<b>154</b>	<b>190</b>	<b>94</b>	<b>33</b>	<b>168</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>407</b>	<b>185</b>	<b>1257</b>
<b>OTROS</b>		<b>0</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>54</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>32</b>	<b>300</b>

	<b>2553</b>
--	-------------

### BARCELONES

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.tic	Minero	Quim.tex.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>0</b>	<b>119</b>	<b>70</b>	<b>106</b>	<b>65</b>	<b>78</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>246</b>	<b>64</b>	<b>760</b>
	Hombres	0	51	61	82	43	63	10	0	146	46	502
	Mujeres	0	68	9	24	22	15	2	0	100	18	258
<b>CCOO</b>		<b>0</b>	<b>134</b>	<b>128</b>	<b>135</b>	<b>82</b>	<b>123</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>312</b>	<b>67</b>	<b>1014</b>
<b>OTROS</b>		<b>0</b>	<b>12</b>	<b>55</b>	<b>11</b>	<b>73</b>	<b>47</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>65</b>	<b>12</b>	<b>279</b>

	<b>2053</b>
--	-------------

### HOSPITALET

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.tex.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>1</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>157</b>
	Hombres	1	11	31	26	1	3	2	0	17	15	107
	Mujeres	0	18	6	5	2	0	0	0	9	10	50
<b>CCOO</b>		<b>2</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>202</b>
<b>OTROS</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>

	<b>383</b>
--	------------

### VALLES OCCIDENTAL

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.tex.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>1</b>	<b>130</b>	<b>163</b>	<b>67</b>	<b>30</b>	<b>113</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>437</b>	<b>134</b>	<b>1094</b>
	Hombres	1	89	137	54	19	81	15	0	269	112	777
	Mujeres	0	41	26	13	11	32	4	0	168	22	317
<b>CCOO</b>		<b>0</b>	<b>101</b>	<b>202</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>113</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>445</b>	<b>171</b>	<b>1240</b>
<b>OTROS</b>		<b>0</b>	<b>17</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>62</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>148</b>	<b>35</b>	<b>350</b>

	<b>2684</b>
--	-------------

### VALLES ORIENTAL MARESME

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.text.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>7</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>56</b>	<b>29</b>	<b>66</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>429</b>	<b>83</b>	<b>790</b>
	Hombres	2	43	46	50	20	55	1	0	264	72	553
	Mujeres	5	15	15	6	9	11	0	0	165	11	237
<b>CCOO</b>		<b>3</b>	<b>40</b>	<b>85</b>	<b>69</b>	<b>42</b>	<b>83</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>651</b>	<b>143</b>	<b>1136</b>
<b>OTROS</b>		<b>0</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>112</b>	<b>13</b>	<b>196</b>

	<b>2122</b>
--	-------------

### ANOIA-ALT PENEDES-GARRAF

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.text.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>9</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>122</b>	<b>40</b>	<b>325</b>
	Hombres	4	25	34	20	7	44	1	0	89	31	255
	Mujeres	5	4	1	2	2	14	0	0	33	9	70
<b>CCOO</b>		<b>9</b>	<b>102</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>174</b>	<b>43</b>	<b>439</b>
<b>OTROS</b>		<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>21</b>	<b>136</b>

	<b>900</b>
--	------------

**BAGES-BERGUEDA**

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.text.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>3</b>	<b>47</b>	<b>21</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>301</b>
	Hombres	3	23	19	44	3	29	0	5	69	30	225
	Mujeres	0	24	2	2	1	11	0	0	31	5	76
<b>CCOO</b>		<b>0</b>	<b>34</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>77</b>	<b>62</b>	<b>323</b>
<b>OTROS</b>		<b>0</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>21</b>		<b>10</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>84</b>
												<b>708</b>

**OSONA**

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.text.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>5</b>	<b>103</b>	<b>42</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>56</b>	<b>276</b>
	Hombres	4	55	27	15	2	4	0	0	21	40	168
	Mujeres	1	48	15	3	1	0	0	0	24	16	108
<b>CCOO</b>		<b>0</b>	<b>117</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>269</b>
<b>OTROS</b>		<b>0</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>43</b>
												<b>588</b>

**LLEIDA**

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.text.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>90</b>	<b>146</b>	<b>54</b>	<b>122</b>	<b>27</b>	<b>59</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>579</b>
	Hombres	51	92	45	97	20	51	2	0	32	33	423
	Mujeres	39	54	9	25	7	8	0	0	8	6	156
<b>CCOO</b>		<b>44</b>	<b>136</b>	<b>38</b>	<b>66</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>39</b>	<b>424</b>
<b>OTROS</b>		<b>1</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>61</b>
												<b>1064</b>

**TARRAGONA**

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.text.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>8</b>	<b>73</b>	<b>70</b>	<b>79</b>	<b>68</b>	<b>63</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>158</b>	<b>93</b>	<b>619</b>
	Hombres	5	40	59	67	48	50	6	0	127	77	479
	Mujeres	3	33	11	12	20	13	1	0	31	16	140
<b>CCOO</b>		<b>1</b>	<b>116</b>	<b>48</b>	<b>87</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>246</b>	<b>111</b>	<b>720</b>
<b>OTROS</b>		<b>0</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>76</b>	<b>45</b>	<b>272</b>
												<b>1611</b>

**TERRES DE L'EBRE**

		Agrario	Aliment.	B.equipo	Construc.	Energ.	Auto.	Trans.TIC	Minero	Quim.text.Art.g	Sidero	TOTAL
<b>UGT</b>		<b>62</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>220</b>
	Hombres	28	20	7	45	5	6		0	37	6	154
	Mujeres	34	12	0	3	1	1		0	14	1	66
<b>CCOO</b>		<b>9</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>6</b>	<b>148</b>
<b>OTROS</b>		<b>16</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>71</b>
												<b>439</b>

**4.- Comité electoral FICA CATALUNYA**

Se constituyó el comité electoral de UGT-FICA Catalunya, como herramienta de análisis y punto de encuentro, donde debatir todo lo concerniente y relacionado a las elecciones sindicales. En estos comités se trasladaron los objetivos electorales, previa aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Federación, para cada año y se consensuaron las estrategias a seguir, también sirvieron para dar información de las

últimas novedades en cuanto a laudos y sentencias relativas a las elecciones sindicales, además de estudiar las cargas de trabajo de los organizadores sindicales, así como las mancomunaciones a realizar en cada territorio. Sirvió de punto de encuentro del conjunto de la organización, donde se expusieron las experiencias de los diferentes territorios que podrían ser de utilidad al resto. Así mismo sirvió para coordinar y dar apoyo aquellos procesos en empresas con centros ubicados en diferentes territorios. En esta etapa hay que destacar el alto grado de profesionalidad que han adquirido todos los compañeros que se dedican a la actividad electoral, como demuestra el alto índice de laudos en los que se han estimado nuestras pretensiones cuando hemos tenido que recurrir a los arbitrajes, también esta alta cualificación nos ha permitido disminuir la conflictividad electoral.

El Comité Electoral se ha convocado ordinariamente como mínimo una vez al año convocándose varios de forma extraordinaria durante el periodo álgido de elecciones sindicales.

También el comité electoral sirvió para potenciar y hacer un seguimiento de la campaña de afiliación de los delegados, campaña ésta que ha tenido resultados positivos en casi todos los territorios donde se ha aplicado.

Así mismo el comité electoral también se constituyó como el espacio para realizar análisis y debatir sobre la afiliación, estableciendo objetivos y diseñando campañas de proselitismo para captar a nuevos afiliados, destacando el cambio de concepto al basar todo sobre cotizantes y no sobre registros de afiliados. En este aspecto además de la potenciación de la campaña de afiliación a los delegados, se reiteraba la necesidad de la depuración de los registros para acercar la realidad de los cotizantes a los registros reales.

Se han asistido a los comités electorales y de seguimiento convocados por las diferentes Uniones Territoriales de manera periódica, así mismo también se ha participado de manera activa en los comités electorales del SNC, aportando criterios y trasladando nuestras experiencias como Federación. También hemos participado en los comités electorales de la Federación Estatal.

Como consecuencia de la utilización de CNAES como elemento de asignación para determinar los diferentes sectores, se produjeron asignaciones erróneas de empresas, por lo que, durante este periodo, se ha realizado un trabajo continuo de ordenación de las bases de datos de elecciones sindicales, para encuadrar a las empresas en sus sectores y subsectores correctos.

## **5.- Región Metropolitana**

Una vez constituida FICA CATALUNYA, se procedió a constituir todas las asambleas de las comarcas de la Región Metropolitana, donde se ratificó al delegado comarcal propuesto por la Comisión Ejecutiva de la Federación así como la ratificación de los equipos de trabajo correspondientes.

La filosofía de la Federación en cuanto al funcionamiento de la región metropolitana fue la de dotar a las comarcas con la suficiente autonomía en su quehacer diario, así como suficiente margen de funcionamiento y de toma de decisiones.

Estatutariamente se realizaron las asambleas anuales en cada comarca, donde en muchos casos, además de estar compuestas por los delegados elegidos asistieron más afiliados como invitados con el fin de hacerlas más extensivas, abiertas y participativas. En dichas asambleas se daba gestión de lo realizado en el periodo por el equipo de trabajo y se informaba de los temas de actualidad sindical que existían en ese momento a nivel general y en cada territorio a nivel más local.

Las asambleas también fueron el vehículo para explicar cuál es nuestra cultura sindical y la forma de cómo organizar a los trabajadores a través de la afiliación, remarcando la diferencia que existe entre la representación unitaria de los trabajadores y la única representación sindical en la empresa que es la sección sindical en la misma. Es importante destacar que en todas las asambleas comarcales tuvieron un denominador común que fue la alta participación de los afiliados asistentes, y donde se trataron temas diversos e inquietudes de los afiliados, desde el papel de la organización en el tema del proces, financiación del sindicato, participación en el mismo y la afiliación como eje fundamental para hacer sindicalismo, en todas cabe destacar el buen tono y lo constructivo de las intervenciones.

Así mismo y en esta línea, se realizaron asambleas en los diferentes territorios donde se trató del uso del crédito sindical, destacando en este caso también, la asistencia y la alta participación de los asistentes.

## **ACCIÓN SINDICAL**

Las líneas generales de actuación de la Federación en materia de acción sindical fueron:

- Recuperar la fortaleza sindical, y el equilibrio de fuerzas en la negociación ENTRE PARTES.
- Luchar contra las reformas laborales.
- Combatir los convenios de empresas abusivos.
- Incidir en la responsabilidad social de las empresas para que la asuman.
- El empleo de calidad en el conjunto de los sectores de nuestra federación.

La primera decisión de la Federación fue marcar distancias con el resto de sindicatos, ya que nosotros y nosotras somos independientes y autónomos en nuestras decisiones y no realizaremos seguidismo de ideas, actuaciones y situaciones que no compartamos.

Para esta Federación, la firma de convenios tiene que ser un fiel reflejo de la plataforma que se presente, ya que contienen las reivindicaciones e inquietudes del conjunto de los afiliados y afiliadas de nuestra organización.

Durante este periodo, hemos adoptado la decisión de no firmar algunos convenios colectivos en los que no teníamos mayoría, motivado por el desacuerdo con el contenido del texto, evitando engañar a las personas trabajadoras que representamos, al no realizar un acompañamiento a otras organizaciones que podrían legitimar dicho convenio con nuestra firma.

No obstante, donde sí ostentábamos la mayoría, hemos firmado en solitario como UGT-FICA, sin la necesidad de ir acompañados por el resto de organizaciones, ya que somos soberanos de nuestras reivindicaciones en la negociación colectiva.

Esta Federación entiende la Unidad de Acción como una herramienta útil siempre y cuando no consista en realizar seguidismo de ninguna otra organización ni que sea utilizada con fines partidistas u objetivos distintos para la que ha sido invocada. Esta organización es soberana para decidir cuando es necesaria la unidad de acción con el resto de sindicatos.

Esta decisión tiene en cuenta los acuerdos que firman los distintos organismos que acuerdan materia de negociación colectiva que son, el Secretariado Nacional de Catalunya, la Federación Estatal UGT-FICA y la Confederación, que marcan junto con la comisión ejecutiva de UGT-FICA Catalunya las directrices de negociación.

En este mandato y en parte a la iniciativa de esta Federación, se han creado diferentes mesas de discusión y debate, con las administraciones en Catalunya para trasladar la problemática real e inquietudes sobre los sectores industriales.

En este sentido, esta Federación ha participado y ha sido muy beligerante en la negociación del PNI, pacto nacional por la industria. Fruto de esta actitud de confrontación, el documento final pasó de un documento de buenas intenciones a un documento donde se acordaba iniciativas concretas para mejorar la industria. Ante la

próxima negociación del nuevo PNI, esta Federación tiene claro que la firma del mismo irá condicionada a que en él se refleje las necesidades de las personas trabajadoras.

La precaria situación de las condiciones, de las personas trabajadoras del campo, es un tema prioritario para esta Comisión Ejecutiva y una vergüenza para este país, hemos trabajado y trabajaremos por dignificar estas condiciones en este sector en Catalunya.

Esta Federación ha sido vanguardia en la erradicación en Catalunya de las falsas cooperativas de trabajo asociado en las empresas cárnicas, a través de una acción sindical contundente y constante basada en denuncias y negociaciones, se ha conseguido que casi en su totalidad, los trabajadores y trabajadoras se encuentren en las empresas principales, no obstante aún quedan personas trabajadoras que siguen ubicadas en las empresas pantalla que se crearon bajo el amparo de la administración y con la colaboración de cc.oo . Esta Federación mantendrá el conflicto y el esfuerzo hasta acabar con ellas.

La igualdad real es una reivindicación fundamental para todas y todos, es nuestra bandera que está presente en todas nuestras negociaciones, es una lucha que aún no hemos ganado, por ello, esta reivindicación la seguiremos exigiendo de manera infatigable hasta que sea una realidad.

Otra de las cuestiones fundamentales y también eje transversal de la Federación, es la lucha por la seguridad y el medio ambiente, la prevención es un eje fundamental para esta Federación, es inadmisibile para esta organización el hecho que una persona trabajadora pueda perder la vida para ganarse el sustento, perseguiremos a los asesinos de personas trabajadores.

## **ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS**

### **INTRODUCCIÓN**

Tras la celebración del Congreso de Constitución de la nueva Federación UGT-FICA Catalunya el pasado 22 de septiembre de 2016, se inició un periodo de adaptación al nuevo modelo de estructura en nuestra organización.

La Federación UGT-FICA de Catalunya en el ámbito que conforman las responsabilidades depositadas en las Secretarías de Administración y Recursos, ha desarrollado su gestión de forma coordinada con cada uno de los territorios que componen nuestra Federación y con la ayuda del personal administrativo del equipo de ambas Secretarías.

Nuestra Federación está preparada para afrontar todos los retos que se nos presenten, ha facilitado en la medida de lo posible la financiación de los proyectos de nuestra organización, siempre desde la estabilidad económica. Para ello hemos realizado las previsiones económicas, ajustando los recursos y asegurando nuestra viabilidad financiera a largo plazo.

Esta Federación ha basado todas sus acciones en el principio de solidaridad, con el objetivo de homogeneizar las diferentes realidades tanto sectoriales como territoriales. Asimismo, debemos mencionar la aplicación de este mismo principio entre los diferentes territorios.

Derivado de este principio se ha distribuido recursos generados por nuestra Federación hacia las estructuras territoriales y por ende a nuestra afiliación, subvencionando aquellos territorios que por su idiosincrasia era necesario cubrir su previsión de gasto.

Durante este periodo se han realizado acciones correctoras con el fin de mantener el equilibrio presupuestario, evitando así una reducción de medidas más agresivas que pudieran menoscabar la cohesión de nuestra organización.

Las medidas correctoras se han fijado principalmente en la optimización de recursos, evitando duplicidades en los servicios en nuestra organización. En este sentido, se ha realizado un trabajo de mancomunación de servicios que anteriormente soportaba económicamente nuestra federación. También debemos destacar la colaboración de nuestros Sindicatos Territoriales y Delegaciones Comarcales en la ejecución de las medidas implantadas.

## **INTEGRACIÓN CONTABLE**

El Departamento de Contabilidad de UGT-FICA Catalunya ha mantenido actualizado el registro de ejecución del presupuesto según las normas contables establecidas.

Se realizó un trabajo de unificación de las realidades financieras y contables de las dos anteriores Federaciones MCA y FITAG y que ahora conformaban la UGT-FICA de Catalunya, adaptándonos a la nueva realidad orgánica.

Se reordenaron las cuentas bancarias, tanto en la Federación, Territorios y Secciones Sindicales, adaptándolas a la nueva Federación. Esta reordenación consistió en la cancelación, apertura y modificaciones de los titulares y autorizados de diferentes cuentas bancarias.

Finalmente, después de un laborioso proceso, se inició con fecha 1 de octubre de 2016 la contabilidad como UGT-FICA de Catalunya.

A partir de ese momento, se realizó un estudio de las necesidades nuestra federación en la gestión de los recursos, analizando todas las herramientas administrativas y de control contable.

A partir de enero de 2017 todas las operaciones financieras y contables estuvieron fiscalmente justificadas en el nuevo Código de Identificación Fiscal (CIF) de la nueva Federación constituida.

Viendo la diversidad de documentos existentes que manejaban las dos anteriores Federaciones, se unificaron, realizando todo un proceso de adecuación, elaborando una guía de documentos y normas administrativo-contables donde se explica cómo y cuándo se deben utilizar los diferentes formularios.

### *JORNADA ADMINISTRATIVO-CONTABLE*

Una vez elaboradas las Normas Administrativo-Contables convocamos una jornada de Administración y Recursos celebrada el 20 de marzo de 2017 donde lo trasladamos a los territorios de UGT-FICA de Catalunya. En esta jornada también se explicó entre otras materias:

#### **Situación actual**

Cierre de contabilidad MCA y FITAG (30/09/2016)  
Apertura Contabilidad FICA (1 de octubre de 2016)  
Estado de la contabilidad  
Préstamo Federal  
Cuentas de enlace

#### **Servicios Jurídicos**

Reunión Consejo Rector  
Seguimiento de los ALM por parte de las Federaciones en el Territorio  
Centralizar casos en Servicios Jurídicos  
Reclamaciones por escrito al departamento de Calidad del Gabinete Jurídico.

#### **Fondo Solidaridad Intercomarcal**

Distribución y utilización de los locales del Sindicato

Presupuesto 2018 FSI. Información de los territorios (administrativas y filtros mancomunados)

Criterios en la imputación de personal en FSI por comarcas

### **IDFO Utilización de salas para cursos**

Colaboración de los Sindicatos para realizar cursos

Información de los asistentes a los cursos

### **Normas administrativas-contables**

Entrega y explicación del documento de las Normas administrativas-contables

### **Cuotas de Afiliación**

Principal fuente de recursos

Actualización de las cuotas 2017

Depuración por nomina

## **PRESUPUESTOS**

Uno de los objetivos que se marcó nuestra Federación a lo largo de este periodo, ha sido la viabilidad económica. La realización del presupuesto anual aprobado por nuestro Comité Nacional, se caracterizado por la contención del gasto y la realidad financiera acorde a la situación de nuestra organización.

El seguimiento mensual de nuestro presupuesto ha permitido avanzar en el control del gasto.

Para ello, se ha administrado los recursos de la Federación en base a los ingresos de las cuotas de afiliación, fijándonos como objetivo desde la constitución de UGT-FICA de Catalunya, cubrir la totalidad de los gastos de nuestra Federación por este concepto.

En el siguiente grafico se puede observar la relación entre los ingresos por cuota de afiliación y el presupuesto anual:

<b>Año</b>	<b>Ingreso Cuotas</b>	<b>Presupuest o</b>	<b>%</b>
<b>2017</b>	2.082.144,00	2.718.665,00	76,59%
<b>2018</b>	2.133.534,00	2.490.450,00	85,67%
<b>2019</b>	2.207.510,10	2.477.850,00	89,09%

Paralelamente se ha incidido en la importancia de los ingresos por nuestra actividad sindical, para complementar y asegurar la viabilidad económica y evitar posibles tensiones de tesorería. Estos ingresos por actividad han facilitado la financiación de proyectos sindicales, la adquisición de herramientas de trabajo y afrontar cualquier contingencia no prevista que pueda acontecer.

Durante este periodo congresual hemos recibido ingresos por actividad de diferentes ámbitos:

### **Asesoramiento Laboral**

Nuestra actividad en la Acción Sindical ha gestionado numerosos conflictos laborales, que ha comportado una serie de ingresos por asesoramiento.

Es básico para nuestra viabilidad económica que podamos cuantificar económicamente aquellas consultas y gestiones, que se efectúen a trabajadores que no estén afiliados a nuestro sindicato.

### **Acuerdos de prevención**

Esta Federación ha realizado durante este periodo visitas de prevención en el Sector de la Construcción, mediante acuerdos suscritos con tres entidades:

- Fundación Laboral de la Construcción
- Generalitat de Catalunya
- Ayuntamiento de Barcelona

Estos acuerdos han permitido financiar económicamente los recursos humanos necesarios invertidos en el control y supervisión en obras de construcción.

### **Acuerdos de difusión de comunicación**

Hemos suscrito acuerdos económicos con entidades para difundir sus servicios en nuestros canales de comunicación. Estos servicios son principalmente de formación, aportando a nuestros afiliados información de cursos formativos.

## **PERDIDAS Y GANANCIAS**

A continuación, detallamos en el siguiente cuadro la evolución de pérdidas y ganancias de este periodo:

	2016 *	2017	2018	2019
<b>A) OPERACIONES CONTINUADAS</b>				
<b>1. Importe neto de la cifra de negocios</b>	<b>626.946,71</b>	<b>2.137.518,13</b>	<b>2.282.862,82</b>	<b>2.343.643,01</b>
a) Cuotas y otros Ingresos	619.819,74	2.072.544,33	2.206.975,34	2.293.158,35
b) Prestación de servicios	7.126,97	64.973,80	75.887,48	50.484,66
<b>4. Aprovisionamientos</b>	<b>-9.586,07</b>	<b>-1.930,82</b>	<b>-1.264,86</b>	<b>-1.010,85</b>
a) Consumo de mercaderías	-34,20	-1.639,87	-214,60	0,00
c) Trabajos realizados por otras empresas	-9.551,87	-290,95	-1.050,26	-1.010,85
<b>5. Otros ingresos de explotación</b>	<b>200.960,99</b>	<b>524.289,38</b>	<b>202.084,58</b>	<b>358.570,11</b>
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente				13.090,02
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio	200.106,83	524.289,38	199.564,75	345.480,09
c) Ingresos excepcionales	854,16	0,00	2.519,83	0,00
<b>6. Gastos de personal</b>	<b>-309.043,35</b>	<b>-1.126.582,22</b>	<b>-1.001.880,74</b>	<b>-961.915,59</b>
a) Sueldos, salarios y asimilados	-242.510,44	-884.293,35	-828.623,92	-783.163,03
b) Cargas sociales	-66.532,91	-242.288,87	-173.256,82	-783.163,03
<b>7. Otros gastos de explotación</b>	<b>-491.185,66</b>	<b>-1.575.252,32</b>	<b>-1.361.359,43</b>	<b>-1.390.231,80</b>
a) Servicios exteriores	-485.128,75	-1.574.137,39	-1.356.357,32	-1.363.581,22
b) Tributos	-129,72	-914,93	-1.218,65	0,00
c) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	-5.529,41	0,00	-2.900,00	0,00
d) Otros gastos de gestión corriente	-397,78	-200,00	-883,46	0,00
<b>8. Amortización del inmovilizado</b>	<b>-197,37</b>	<b>-1.314,16</b>	<b>-2.739,51</b>	<b>0,00</b>
<b>11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</b>	<b>17.895,25</b>	<b>-43.272,01</b>	<b>117.702,86</b>	<b>349.054,88</b>
	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>12. Ingresos financieros</b>	<b>10,27</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00	0,00	0,00
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros	10,27	0,00	0,00	0,00
<b>13. Gastos financieros</b>	<b>-0,56</b>	<b>0,00</b>	<b>-0,92</b>	<b>0,00</b>
b) Por deudas con terceros	-0,56	0,00	-0,92	0,00
<b>14. Variación de valor razonable en instrumentos financieros</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>16. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financ.</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-10.000,00</b>	<b>0,00</b>
a) Deterioros y pérdidas	0,00	0,00	-10.000,00	0,00
<b>A.2) RESULTADO FINANCIERO</b>	<b>9,71</b>	<b>0,00</b>	<b>-10.000,92</b>	<b>0,00</b>
<b>A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>	<b>17.904,96</b>	<b>-43.272,01</b>	<b>107.701,94</b>	<b>349.054,88</b>
<b>B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
18. Resultado del ejercicio procedente de oper. interrumpidas neto de impuestos	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>A.5 RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>17.904,96</b>	<b>-43.272,01</b>	<b>107.701,94</b>	<b>349.054,88</b>

\* Desde Octubre 2016

## RECURSOS HUMANOS

Durante estos años hemos trabajado con el fin de adecuar el número de contratos laborales que soporta nuestra Federación, con la realidad económica en la que estamos.

Gracias a la mancomunación de servicios hemos logrado descender el gasto directo en masa salarial, sin que perder nuestros servicios como organización.

PORCENTAJE CUOTAS / CARGAS SALARIALES			
	Cuotas	Cargas sociales	%
2017	2.082.144,00 €	1.390.610,00 €	66,79%
2018	2.133.534,00 €	1.132.988,00 €	53,10%
2019	2.207.450,00 €	1.100.450,00 €	49,85%

## SERVICIOS JURÍDICOS

La Federación UGT-FICA de Catalunya es parte integrante de la Dirección del Consejo Rector, órgano que tiene por objeto tomar las decisiones que afectan a los Servicios Jurídicos de la UGT de Catalunya.

Nuestro objetivo durante estos años ha sido incrementar la eficiencia y la viabilidad económica, de un servicio fundamental para nuestra organización.

Los Servicio Jurídicos se financian económicamente inicialmente gracias al 0.7 % del reparto de la cuota y a las aportaciones que realizan las Federaciones Nacionales y el SNC. A continuación, detallamos la evolución de la aportación de nuestra Federación a los Servicios Jurídicos de UGT de Catalunya:

	APORTACIÓN INICIAL	REPERCUSION FINAL
2017	91.429,73	143.039,38
2018	105.958,27	93.159,82
2019	90.141,86	116.893,63
2019	111.132,53	

## FONDO DE SOLIDARIDAD INTERCOMARCAL

El Fondo de Solidaridad Intercomarcal es un organismo que lo componen las Federaciones Nacionales conjuntamente con el Secretariado Nacional de Catalunya, con el objetivo principal de dar soporte económico al mantenimiento de las sedes de nuestra organización.

Dentro de este organismo nuestra Federación ha participado activamente en las reuniones convocadas aportando nuestra visión para un mejor aprovechamiento de los recursos generados y apoyando las decisiones en la mejora de nuestras instalaciones.

También hemos sostenido a lo largo de las diferentes reuniones, la necesidad de adaptar la situación geográfica de nuestros locales de atención a los afiliados a la realidad afiliativa que actualmente tenemos.

UGT-FICA de Catalunya ha contribuido económicamente al mantenimiento de nuestra organización.

## CUOTAS

Sin lugar a duda nuestra principal fuente de financiación son los ingresos por cuotas que pagan nuestros afiliados por ello se ha hecho un especial seguimiento y control en la gestión de estas.

En el periodo de 2016 coexistieron el importe de la cuota de la anterior MCA y FITAG manteniéndose hasta finalizar el año y contabilizándose con dos aplicativos diferentes. Siendo conscientes de la enorme dificultad de este hecho, decidimos elaborar una nueva aplicación creada desde cero que fuese más flexible y nos permitiera adaptarla a nuestras necesidades en cada momento por el área de Administración-Recursos.

A finales de 2016 confeccionamos las circulares que se enviaron a las empresas que practican la retención de la Cuota Sindical mediante descuento en nómina con el importe para el año 2017 con la dificultad añadida de comunicarles que se ha conformado una nueva Federación denominada UGT-FICA y que engloba a las anteriores Federaciones de MCA y FITAG con un nuevo identificativo fiscal y nueva cuenta bancaria para abonar las cuotas, que en función de la Federación de procedencia el importe de la Cuota es uno u otro.

Finalmente, el aplicativo de cuotas lo pusimos en marcha en 2017 contabilizando todas las cuotas recibidas.

Dada la peculiaridad que, en nuestra organización las cuotas por descuento en nómina las pueden recaudar tres organismos **SCA** (Servicio Confederal Administrativo), **SFA** (Servicio Federal Administrativo) y **Federación de Catalunya** en el periodo de 2017 encontramos muchas incidencias en el abono de las cuotas tanto de importe como de organismo donde se había liquidado. Dando traslado a los territorios para que estos a su vez se lo comunicasen a las empresas donde se habían producido las incidencias. Fruto de esta gestión pudimos recuperar y subsanar muchas de las cuotas que habían sido liquidadas erróneamente.

Siguiendo instrucciones de nuestra Federación Estatal fuimos comunicando a las empresas que liquidaban las cuotas al **SCA** que debían hacerlo a la **Federación de Catalunya** y en el caso de empresas con Secciones Sindicales Estatales al **SFA**.

En el periodo 2016-2017 partíamos de cuotas diferentes en función de la procedencia de la anterior Federación.

En 2018, 2019 y 2020 el importe de la cuota se unificó siendo el mismo para toda la Federación.

Asimismo, se ha realizado un trabajo continuo con la estrecha colaboración con los Territorios, en la recuperación de cuotas atrasadas de descuento nomina que estaban pendientes de liquidar por las empresas.

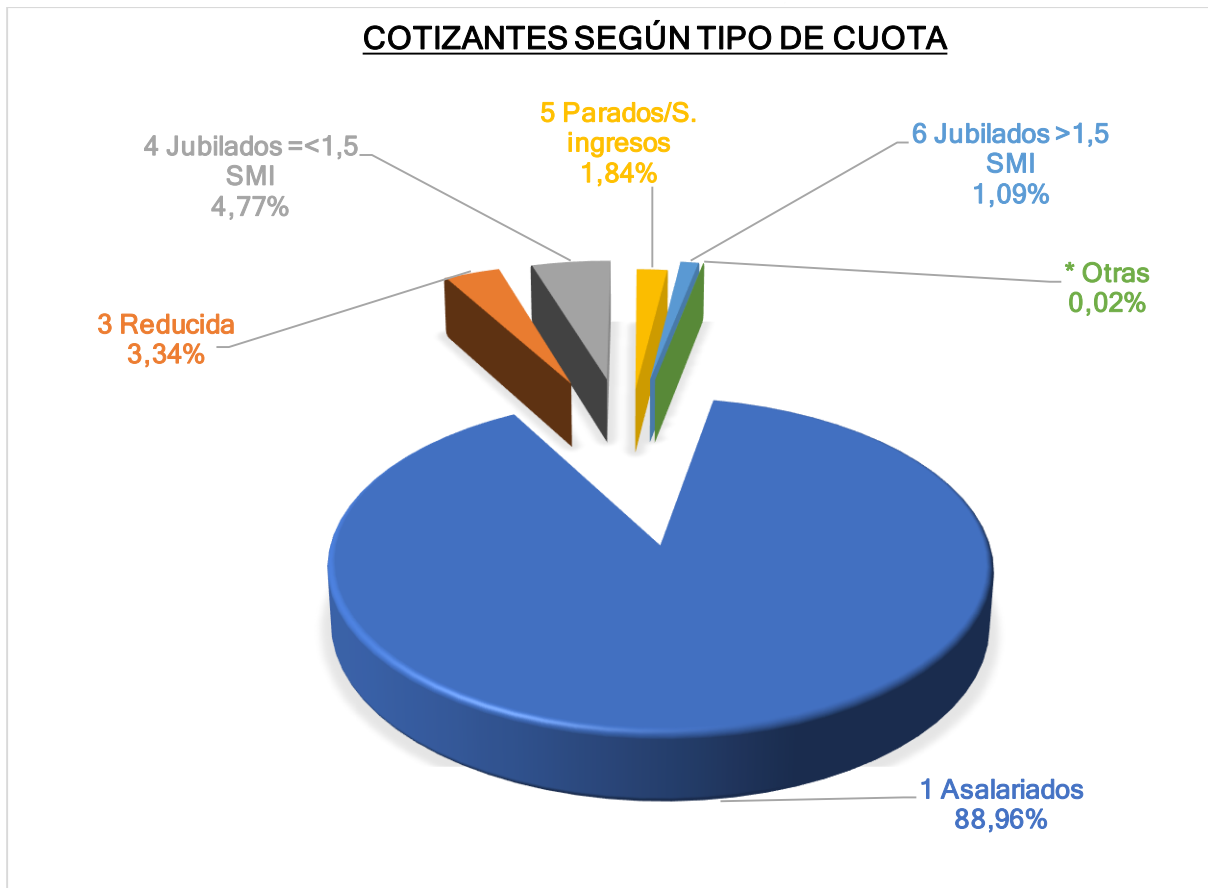
Seguidamente os mostramos la evolución de las cotizaciones, son cuotas pertenecientes al año específico, lo cual no quiere decir que se hayan recibido ese mismo año.



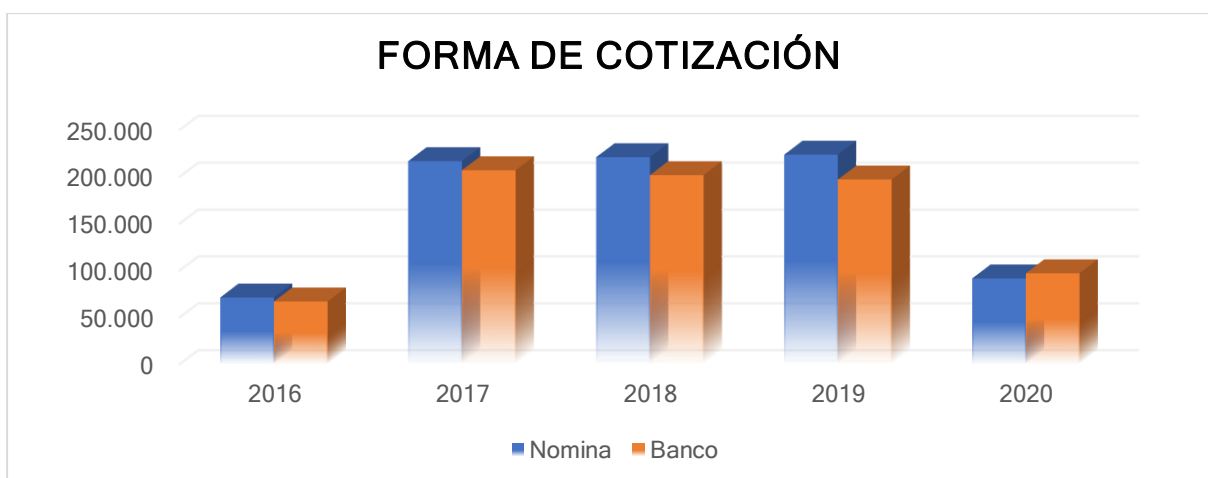
En 2016 partimos de un promedio de 34.505 cotizaciones que nos sirve de referencia para seguir la evolución de los cotizantes en este periodo de gestión, reseñando que el mismo comienza a partir de la celebración del Congreso en septiembre de este mismo año. Las cotizaciones gestionadas entre septiembre y diciembre fueron 11.483.

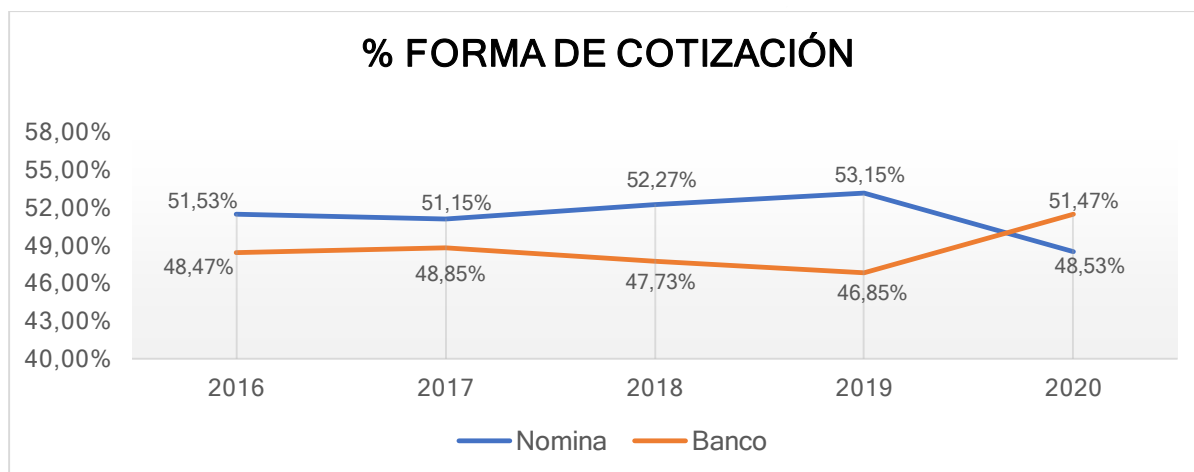
Como vemos en el gráfico hemos mantenido estables las cotizaciones en torno a las 35.000 cuotas con ligeras variaciones en los años siguientes.

Otro dato interesante y a tener muy en cuenta es el tipo de cuota que percibimos, la inmensa mayoría son del tipo 1-Básica(asalariados) con un 88,96% del total, a muchísima distancia el otro grupo que le sigue es la cuota 4-Jubilados con un 4,77%, siguiéndole a esta, la del tipo 3-Reducida con el 3,34%. El resto de tipo de cuota no supera el 2% del total.



Seguidamente os mostramos los gráficos con la forma de cotización en las que nos llegan las cuotas, que son mediante recibo bancario y descuento en nómina, también los datos donde indicamos el número de cuotas recibidas según tipo, forma de cotización y porcentaje que representa.





En estos gráficos podemos apreciar el cambio de tendencia de las cuotas percibidas mediante descuento bancario que claramente están en línea decreciente, al contrario que las cotizaciones por descuento en nómina que van aumentando cada año.

Tipo Cuota	2016					2017				
	Nomina	Banco	Total	%DN	%DB	Nomina	Banco	Total	%DN	%DB
1 Asalariados	70.477	51.071	121.548	58,0%	42,0%	214.954	160.249	375.203	57,3%	42,7%
3 Reducida	162	4.469	4.631	3,5%	96,5%	538	13.353	13.891	3,9%	96,1%
4 Jubilados =<1,5 SMI	365	6.455	6.820	5,4%	94,6%	967	19.389	20.356	4,8%	95,2%
5 Parados/S. ingresos		2.884	2.884	0,0%	100,0%		8.310	8.310	0,0%	100,0%
6 Jubilados >1,5 SMI		1.764	1.764	0,0%	100,0%		5.018	5.018	0,0%	100,0%
90 Cuota (15)		99	99	0,0%	100,0%		186	186	0,0%	100,0%
91 Cuota (15) dif. DN		25	25	0,0%	100,0%		105	105	0,0%	100,0%
92 Cuota (15)		8	8	0,0%	100,0%		111	111	0,0%	100,0%
93 Cuota (15) dif. DN		13	13	0,0%	100,0%		18	18	0,0%	100,0%
	71.004	66.788	137.792	51,5%	48,5%	216.459	206.739	423.198	51,1%	48,9%

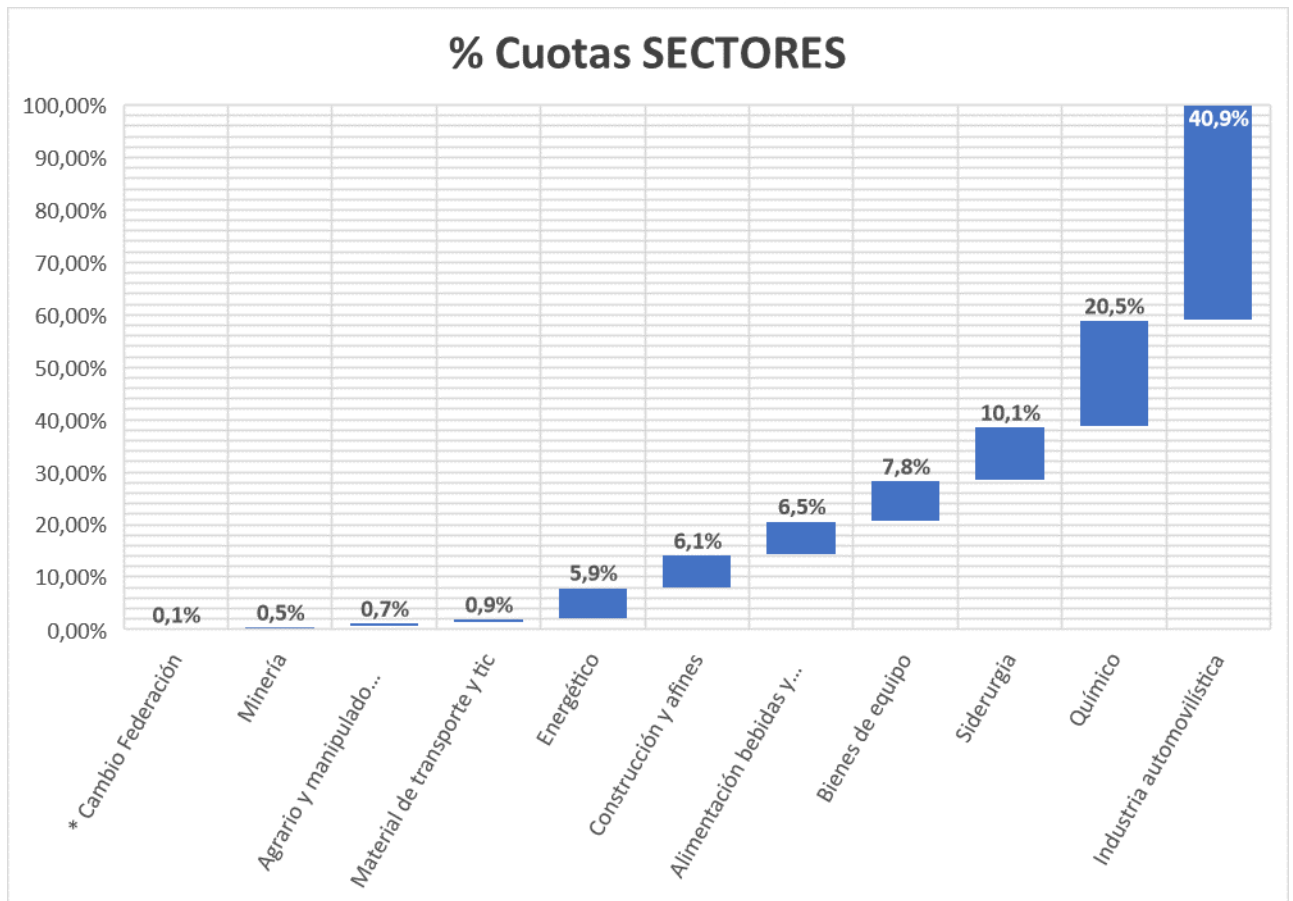
Tipo Cuota	2018					2019				
	Nomina	Banco	Total	%DN	%DB	Nomina	Banco	Total	%DN	%DB
1 Asalariados	218.671	157.531	376.202	58,1%	41,9%	221.861	153.965	375.826	59,0%	41,0%
3 Reducida	786	12.726	13.512	5,8%	94,2%	878	12.864	13.742	6,4%	93,6%
4 Jubilados =<1,5 SMI	1.261	18.804	20.065	6,3%	93,7%	641	18.599	19.240	3,3%	96,7%
5 Parados/S. ingresos		7.666	7.666	0,0%	100,0%		7.075	7.075	0,0%	100,0%
6 Jubilados >1,5 SMI		4.513	4.513	0,0%	100,0%		4.107	4.107	0,0%	100,0%
90 Cuota (15)		162	162	0,0%	100,0%		159	159	0,0%	100,0%
91 Cuota (15) dif. DN		69	69	0,0%	100,0%		45	45	0,0%	100,0%
92 Cuota (15)		81	81	0,0%	100,0%		63	63	0,0%	100,0%
93 Cuota (15) dif. DN		3	3	0,0%	100,0%			0		
	220.718	201.555	422.273	52,3%	47,7%	223.380	196.877	420.257	53,2%	46,8%

2020					
Tipo Cuota	Nomina	Banco	Total	%DN	%DB
1 Asalariados	90.844	75.377	166.221	54,7%	45,3%
3 Reducida	358	6.978	7.336	4,9%	95,1%
4 Jubilados =<1,5 SMI	145	9.228	9.373	1,5%	98,5%
5 Parados/S. ingresos		3.279	3.279	0,0%	100,0%
6 Jubilados >1,5 SMI		1.912	1.912	0,0%	100,0%
90 Cuota (15)		66	66	0,0%	100,0%
91 Cuota (15) dif. DN		30	30	0,0%	100,0%
92 Cuota (15)		30	30	0,0%	100,0%
93 Cuota (15) dif. DN			0		
	91.347	96.900	<b>188.247</b>	<b>48,5%</b>	<b>51,5%</b>

En cuanto a los territorios os mostramos la evolución de las cotizaciones en el periodo de gestión que nos ocupa



El gráfico siguiente muestra el acumulado de Cuotas por Sectores desde enero de 2017 a junio de 2020.



## **SALUD LABORAL**

La situación de Pandemia que hemos vivido en los últimos meses, nos ha puesto a prueba no solo como organización, sino también como sociedad.

Hemos demostrado una vez más que nuestros delegados y delegadas, así como los responsables de los diferentes territorios han estado, como siempre, al lado de los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores, ofreciéndoles no solo su ayuda, sino que también han puesto a su disposición todas las herramientas necesarias para gestionar una crisis sanitaria como nunca se había vivido en nuestro país.

Uno de los objetivos de esta Secretaria ha sido implantar un sistema de gestión de la prevención basado en primer lugar en la formación de nuestros delegados y delegadas, no solo desde el punto de vista técnico sino también desde un prisma sindical dando prioridad a las competencias y facultades de nuestros delegados y delegadas, haciendo hincapié en el papel fundamental que tienen en el seno de cualquiera de las empresas de nuestra Federación, para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

En el ámbito institucional, la adopción de acuerdos y el desarrollo de los diferentes convenios nos han permitido trabajar para crear foros de dialogo, donde, como Federación, trasladar a las diferentes administraciones las reivindicaciones en materia de seguridad de nuestra organización, así como trabajar en la reducción de la siniestralidad laboral, con el objetivo de preservar la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras.

### **Jornadas formativas**

En la ejecución de las jornadas formativas hemos utilizado un enfoque práctico para conseguir la interactuación entre las personas participantes con la finalidad de compartir no solo experiencias, también conocimientos.

El diseño de estas jornadas va en función de las consultas que llegan a la federación, entendiendo que los temas a tratar han de ser siempre de interés y por supuesto de la mayor utilidad para todos y todas.

Entre los años 2017 y 2019 se han realizado un total de 39 jornadas distribuidas por todos los territorios.

Durante el 2017 realizamos 13 jornadas, en estas analizamos el art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que desarrolla las competencias y facultades de los delegados y delegadas de Prevención, ya que ser conocedores de nuestros derechos y obligaciones en materia de seguridad es el primer paso para conseguir integrar la prevención en todos y cada uno de los centros de trabajo que engloban nuestra Federación.

En 2018 se realizaron 13 jornadas, en estas tratamos dos temas de gran importancia para nuestros delegados y delegadas, la exposición a productos químicos y la gestión de las mutuas de las incapacidades temporales y las derivaciones a la Seguridad Social.

En 2019 se realizaron 13 jornadas, dada la problemática surgida durante este año sobre el riesgo de exposición al amianto, siendo este un material presente en casi todos nuestros sectores creímos necesario elaborar una guía y presentarla en estas jornadas, donde también tratamos en profundidad las evaluaciones de riesgos, otro tema esencial para el ejercicio de las funciones de cualquier delegado o delegada de prevención.

Las jornadas planificadas para el 2020, que trataban sobre los accidentes de trabajo y su investigación y análisis, no han podido realizarse dada la situación de pandemia, pero confiamos en poder realizarlas en el último trimestre del año.

Independientemente de la realización de estas jornadas y a medida que se han incorporado a nuestra organización nuevos compañeros y compañeras, hemos ofrecido una formación inicial personalizada e individual sobre los aspectos básicos de su trabajo en el ámbito de la prevención, con un seguimiento de acompañamiento más cercano en su proceso de adaptación a su nuevo cargo.

Así mismo hemos participado como ponentes en 2 jornadas formativas dirigidas a agentes especialistas en materia de Seguridad en el trabajo:

- Jornada Técnica "Gestión del riesgo frente a sustancias especialmente peligrosas.
- Jornada técnica "Alerta frente a sustancias peligrosas. Seguridad, salud y sostenibilidad"

Hay que destacar nuestra presencia en las diferentes jornadas convocadas tanto a nivel Federal y Confederal, como a nivel de Cataluña, que han sido determinantes para poder exponer las reivindicaciones y la realidad en materia de prevención de los sectores de nuestra federación.

## **Asesoría**

Uno de los trabajos fundamentales de esta Secretaría, ha sido la asesoría a nuestros delegados y delegadas y a nuestros afiliados y afiliadas, realizando un seguimiento continuo de los temas tratados en estas, con la elaboración de documentos, informes, denuncias a inspección, así como nuestra asistencia en los diferentes Comités de Seguridad y Salud para dar apoyo técnico.

Desde el inicio de este proyecto hemos realizado un total de 433 asesorías

presenciales.

Durante los primeros meses de este año, hemos tenido que adaptar nuestra forma de trabajar, utilizando todas las herramientas que la tecnología nos proporciona para poder dar servicio a nuestros delegados y delegadas, así como a nuestros afiliados y afiliadas

La implantación de las medidas de prevención frente al COVID, el desconocimiento del alcance de la pandemia, la falta de responsabilidad de algunas empresas y la gestión de las administraciones, han provocado momentos duros en algunos centros de trabajo, que se han resuelto gracias no solo a nuestro trabajo, la implicación de nuestros delegados y delegadas ha sido fundamental para conseguir un entorno seguro para sus compañeros y compañeras.

La adecuación de las sedes de nuestra Federación ha sido también una prioridad durante esta Pandemia, por lo que tanto esta secretaria como el resto de la Ejecutiva ha participado en la implantación de las medidas de prevención para conseguir un entorno seguro para la reactivación de la actividad en todos nuestros edificios, ya que, debido a la situación de alerta sanitaria, el acceso a la Federación o a los territorios estaba permitido única y exclusivamente a las Ejecutivas.

Durante el mes de mayo se realizaron visitas a todos los territorios para verificar las medidas implantadas en previsión de la reincorporación de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Organización, así como la posible vuelta a la normalidad en los territorios.

Hay que destacar el trabajo realizado por el compañero Angel Cuenca, que ha sido fundamental para el funcionamiento de asesoría con el que se dota la Federación. .

### **Convenios y acuerdos con la administración**

Durante este mandato en el sector de la Construcción, se han desarrollado y negociado diferentes acuerdos y convenios con la administración, de verificación de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras del sector, las visitas realizadas por nuestra Federación son fundamentales para el seguimiento y la implantación de medidas que garanticen un entorno de trabajo seguro en la obra y un paso más para erradicar la siniestralidad en el sector.

#### Mesa de la Siniestralidad:

Debido al repunte de la siniestralidad ligada a la precariedad laboral producida por la alta subcontratación del sector, desde nuestra Federación solicitó a la Administración, la apertura de un foro de dialogo único y exclusivo del sector de la Construcción,

estableciendo reuniones periódicas, donde se elaboró un manual de buenas prácticas, jornadas formativas para el sector, campañas de concienciación, así como una estrategia para la reducción de la siniestralidad.

#### Convenio del Ayuntamiento de Barcelona:

Se han realizado 217 visitas a lo largo del año 2017, 435 visitas en las 2018 y 441 visitas en el 2019.

Se han mantenido reuniones periódicas de seguimiento con BIMSA, organismo que gestiona la mayor parte de obras del consistorio, también se han llevado a cabo reuniones de contacto, recepción de obras y protocolo de las visitas, con diferentes organismos del Ayuntamiento.

#### Convenio Diputación de Barcelona:

En cuanto al Convenio con la Diputación de Barcelona, que finalizó el 31 de marzo de 2018, se han realizado 85 visitas a lo largo del año 2017 y 17 visitas en el primer trimestre del 2018.

#### Convenio Ministerio Fomento:

Respecto al Convenio con el Ministerio de Fomento se realizaron 26 visitas en 2017.

#### Convenio Generalitat

Para completar el proyecto iniciado con la administración, en la mesa de la siniestralidad de la construcción, se han realizado un total de 86 visitas a obra.

#### Fundación Laboral de la Construcción (OPPC/FPRL)

Así mismo hemos colaborado con la Fundación Laboral de la Construcción, con temas de Información y Formación de Seguridad y de Salud en la sede de Badalona. Conjuntamente, se han realizado campañas de sensibilización (EPIs, golpe de calor, montaje de andamios, etc.), así como la realización de visitas para verificar las medidas de seguridad en obras privada.

En colaboración con la Fundación Laboral de la Construcción y a la finalización del ejercicio del 2020, se habrán realizado más de 2800 visitas de verificación de la implantación de la seguridad en obras privadas.

Todas estas visitas generan un trabajo administrativo consistente en la elaboración de las Memorias correspondientes a cada Administración según su Convenio, la Memoria semestral para el Ayuntamiento de Barcelona y anual para la Generalitat de Cataluña

y para la Diputación de Barcelona, así como justificantes de cada una de estas visitas donde se reflejan las incidencias de la obra.

Otra actividad importante en materia de seguridad en obra es el asesoramiento en materia de Seguridad y Salud a nuestros delegados sindicales y trabajadores, que en las visitas a obra nos realicen alguna consulta y, como no, a Coordinadores de S. y S. ya técnicos y responsables de las Administraciones, ya sean obras públicas o privadas.

El total de vistas realizadas tanto para organismos públicos como privados en el período comprendido entre el 2017 y el 2020 ascendería a un total de 4138 vistas realizadas.

Todo el trabajo que generan estas actividades se ha podido realizar gracias al grupo de visitadores con el que cuenta esta Federación y a su implicación en materia de seguridad.

### **Grupos de trabajo**

Durante el 2019 se creó un grupo de trabajo para visualizar el problema del amianto en los centros de trabajo, históricamente el amianto estaba muy relacionado con el sector de la construcción, nada más lejos de la realidad, ya que el amianto está presente en prácticamente todos los sectores de nuestra Federación, en menor o mayor medida.

Por este motivo se confeccionó una guía para la gestión del amianto en los centros de trabajo, por parte de los delegados de prevención.

Esta guía ha sido fruto del trabajo del grupo constituido para tal fin, por lo que ha sido vital la implicación de todos los integrantes del grupo de trabajo, que han contribuido a dar herramientas a nuestros delegados y delegadas para garantizar la salud y seguridad de sus compañeros y compañeras.

Otro de los grupos de trabajo constituidos durante este mandato, ha sido el Consell de Salut Laboral de nuestra Federación, las reuniones y visitas a centros de trabajo con los responsables de Seguridad de los diferentes Territorios, han sido determinantes para el seguimiento de la implantación de la Prevención en las empresas, además de generar una dinámica de trabajo y un foro para compartir experiencias en materia de seguridad.

## IGUALDAD

Desde la constitución de UGT FICA de Catalunya, la igualdad ha sido uno de los ejes transversales de las políticas sindicales y reivindicaciones de esta federación. Siendo el reto aún mayor al ser una federación con sectores muy masculinizados.

Del total de la afiliación, solo un 18% son mujeres, y si miramos el total de delegados y delegadas que tenemos en los centros de trabajo, estamos entorno al 30 % de mujeres.

En cuanto al crecimiento afiliativo, decir que la afiliación de mujeres es la que está haciendo que crezcamos. Un dato también para tener en cuenta es que el menor número de bajas también se da entre las mujeres. Y todo esto sin haber hecho campañas específicas.

Las mujeres cobran un 23% menos, peores puestos de trabajo, un 75% más de parcialidad en la contratación, mayor temporalidad, más dificultades para ascender, más problemas para conciliar trabajo y vida personal y pensiones un 37% más bajas que los hombres. Y todo ello por el simple hecho de haber nacido mujeres. Y las mujeres sufren más acoso y violencia. El año 2019 ha acabado con 55 mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas sentimentales, la cifra más alta en 5 años.

El objetivo de esta secretaría no podía ser otro que fomentar la igualdad con un compromiso incondicional por la defensa y reivindicación de los derechos de las personas trabajadoras, como única forma de avanzar hacia la igualdad real y efectiva.

Un futuro del trabajo en el cual las mujeres tengan una situación de igualdad con respecto a los hombres no requiere pasos graduales sino un gran salto en el que se ponga fin a la discriminación y las desventajas y se superen los estereotipos arraigados en cuanto al papel de las mujeres en la sociedad, el valor de su trabajo y su posición en el mercado laboral.

El plan de trabajo se ha centrado en la lucha contra la desigualdad y la violencia machista, denunciando la discriminación en los centros de trabajo, hablando de feminismo con nuestros compañeros y compañeras para que entiendan que no se trata de un “machismo al revés”, utilizando un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, y hablando y practicando corresponsabilidad.

Se está trabajando en revisar las cláusulas de los convenios colectivos que pudieran ser discriminatorias incluyendo nuevas que aboguen por la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, incluir acciones positivas, hablar de adaptación del tiempo de trabajo, revisando la comunicación tanto interna como externa para que sea inclusiva y no discriminatoria, se trabaja en campañas de sensibilización e información, exigiendo planes de igualdad en las empresas independientemente del

número de trabajadores/as y hablando de corresponsabilidad como única vía para llegar a una conciliación real.

Se ha constituido el Consell Assessor d'Igualtat UGT FICA de Catalunya, conformado por las y los responsables de igualdad de cada uno de los territorios.

Y no se ha desaprovechado ningún espacio de debate sindical para hablar de igualdad. Comité Nacional, asamblea de afiliad@s, reuniones de negociación colectiva o ejecutivas, siempre ha habido espacio para compartir, debatir y reflexionar de cara a tomar conciencia de la necesidad de tener presente la perspectiva de género en nuestro día a día sindical como única forma de conseguir nuestro objetivo: la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

## **CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Este mandato ha girado en torno a 2 campañas:

- **Campaña “Área libre de machismo”**
- **Campaña informativa nuevo RD Ley 6/2019, 8 marzo**

### **“Área libre de machismo”**

En abril de 2018 iniciamos este proyecto inspirado en el iceberg de la violencia de género de Amnistía Internacional y que tuvo como punto de partida el impulso del movimiento 8M y el éxito de la huelga feminista convocada ese año por sindicatos y entidades sociales bajo el lema “Si nosotras paramos, se para el mundo”. Huelga que colocó a España a la vanguardia del movimiento por la igualdad de sexos al ser el único país en que se había convocado una movilización acompañada al tiempo por una huelga.

Cientos de miles de personas en todo el país desbordaron las calles de 120 ciudades. En Barcelona, la Guardia Urbana calculó 200.000 manifestantes, 600.000 según la organización, y cifras multitudinarias se repitieron en las principales capitales. La huelga convocada por UGT y CCOO fue secundada por seis millones de trabajadores y trabajadoras en un día que pasará a la historia.

Aspirar a ser iguales y disponer de los mismos derechos y oportunidades es una justa reivindicación que debe sumar la complicidad de todos y todas. Una sociedad igualitaria lleva implícita una sociedad mejor. Por eso teníamos claro que el 8 de marzo de 2018 no podía quedarse en una acción para hoy y nada para mañana. Lo importante era que el resto de los días del año las demandas del movimiento sindical y feminista se abrieran paso en empresas, en la negociación colectiva, diálogo social e instituciones.

La violencia de género en España es una de las violaciones de los derechos humanos más repetida de la sociedad y que afecta a un mayor número de personas. Millones

de mujeres y niñas en el mundo son víctimas de violencia machista por razón de su género, y en España no somos ajenos a ello.

Desde el 1 de enero de 2003 hasta el 21 de abril de 2017, 920 mujeres habían sido asesinadas por sus parejas o exparejas. A esta cifra había que sumar otras muertes de mujeres provocadas por actos criminales cometidos por hombres distintos al compañero, no contabilizadas en las estadísticas.

Pero la violencia de género solo es la punta del iceberg, es la parte visible de esta violencia. Estamos ante una sociedad enferma, ante un problema estructural, que solo cambiará en el momento que podamos llegar a minar la base de esta pirámide: micromachismos, lenguaje sexista, cosificación de la mujer, publicidad sexista, brecha salarial, trabajos peor considerados y retribuidos, techo de cristal, mayor tasa de desempleo, el doble trabajo que supone la conciliación para las mujeres, la invisibilización en las instituciones y en la historia, ...

Nuestra educación, entorno social y familiar nos has hecho machistas y sin darnos cuenta acabamos perpetuando estereotipos y roles de género. Por tanto, el primer paso es reconocer que nos han hecho machistas pero que queremos cambiar. Pero para eso, además de reclamar cambios legislativos, es necesario campañas de sensibilización.

De ahí que iniciáramos una campaña dirigida a sensibilizar a nuestros/as delegados y delegadas de la existencia de violencia machista, la mayoría de las veces indirecta e invisible, aprovechando el efecto multiplicador que iba a tener en los centros de trabajo.

De abril de 2018 a noviembre de 2019 hemos realizado un total de 18 jornadas, y siempre intentando que coincidieran con el día 8 de cada mes simbolizando la lucha feminista. Más de 300 delegados y delegadas de UGT FICA han pasado por las sedes con las que UGT cuenta por toda Catalunya, de Girona a Tortosa, pasando por Vic, Barcelona y Lleida. Participando activamente en las sesiones tipo taller en las que hemos trabajado los estereotipos y roles de género, micromachismos, brecha salarial y comunicación no sexista.

### **CAMPAÑA INFORMATIVA NUEVO RD LEY 6/2019, 8 marzo**

El 8 de marzo de 2019, entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En su exposición de motivos, el texto normativo arguye que, a pesar de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no se ha conseguido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, *“en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres”*.

Conforme a ello se expone que, la necesidad de la reforma operada viene motivada porque:

- La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras.
- El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

El Real Decreto recoge varios cambios en materia de igualdad. Las jornadas celebradas en cada uno de los territorios se han centrado en los más significativos: la reducción del número de personas trabajadoras de una empresa con la obligación de negociar e implantar planes de igualdad, el contenido mínimo que deben recoger los diagnósticos negociados, en su caso, para la posterior elaboración de conjunto de medidas del plan de igualdad, brecha salarial y modificación de permisos.

Fruto de estas jornadas, se han incrementado exponencialmente las consultas de delegados y delegadas de cara a desarrollar los planes de igualdad en sus empresas, y el asesoramiento de personas trabajadoras en derechos de conciliación de la vida personal, familiar y el ámbito laboral.

Por tanto, y teniendo en cuenta el éxito de participación y la repercusión en los centros de trabajo, podemos decir que ambos proyectos han cumplido con las expectativas y han sido un éxito.

Resaltar la participación activa de UGT FICA de Catalunya en todas las movilizaciones y actos en torno al 8M; parte de la comisión negociadora del convenio del metal de la provincia de Barcelona; el trabajo conjunto con la secretaria de igualdad de la Federación estatal; participando en la conferencia europea organizada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Confederación Sindical Alemana (DGB) y la Fundación Friedrich Eber, en Berlín los días 28 y 29 de febrero 2019, bajo el lema de *Rebalance*, para abordar la acción sindical llevada a cabo por los agentes sociales para mejorar la conciliación del trabajo y la vida familiar y privada tanto de los trabajadores como de las trabajadoras; y en la creación de la campaña del SNC "¡ el 9, què? Presentada el 9 de marzo de este año y que busca criticar el incumplimiento de los planes de igualdad en las empresas e interpelarlas para que trabajen para una igualdad efectiva y real enviando una carta a las direcciones de todas las empresas recordando su deber legal.

Todo y el trabajo realizado, no podemos perder de vista que todavía estamos lejos de la igualdad real y efectiva, queda mucho por hacer y hay que seguir peleando y reivindicando en todos los ámbitos de la sociedad.

## **JUVENTUD**

La juventud es el colectivo que sufre más precariedad, paro y más temporalidad. Pero aun así, es una asignatura pendiente conseguir que se acerquen al sindicato, ya sea afiliándose como participando orgánicamente.

De ahí que iniciaríamos una ronda de asambleas en Barcelona y Lleida en colaboración con Avalot, para debatir acerca de la Organización al objeto de ofrecer una visión más próxima y atractiva del Sindicato a nuestros afiliados y afiliadas, y facilitar un mejor conocimiento de este que redunde en una mayor participación en la vida sindical. Gracias a estos encuentros, en Lleida se ha conseguido volver a impulsar el Avalot con la implicación mayoritaria de compañeros y compañeras de nuestra Federación.

Hemos participado activamente en los encuentros anuales organizados por el Avalot, en 2018 y 2019.

Coordinación del I encuentro de juventud del sector de la automoción estatal, conjuntamente con la secretaria del auto y de igualdad de UGT FICA, celebrado en Castellbell i el Vilar (BCN) los días 27 y 28 abril de 2018.

## **UGT FICA CALÍ**

Uno de los objetivos del sindicato es la lucha contra cualquier tipo de discriminación. Los datos dicen que el colectivo gitano tiene una tasa de desempleo de más de un 50%, y no únicamente sufren discriminación en el acceso, también durante toda su trayectoria laboral, formación y promoción interna.

Con el fin de visibilizar dentro de nuestra organización la problemática específica del colectivo gitano derivada de su discriminación en los centros de trabajo, el pasado 9 de abril de 2019 presentamos el proyecto UGT FICA CALÍ.

Se ha conformado un equipo de trabajo con delegados y delegadas de UGT FICA de Catalunya, con sede en los locales de UGT FICA en Cornellà, con el objetivo de vigilar, atender y erradicar cualquier tipo de discriminación laboral hacia el colectivo gitano y eliminar el anti-gitanismo en los centros de trabajo.

Líneas de trabajo:

- Informar y sensibilizar a las personas trabajadoras sobre sus derechos en igualdad y no discriminación.

- Asesorar y dar respuesta a las consultas concretas que planteen las personas trabajadoras en igualdad.
- Detectar e intervenir frente cualquier situación de discriminación en la empresa.
- Acompañar y dar apoyo a las personas que sufren una situación de discriminación.

El 12 de junio 2019, firmamos un acuerdo conjuntamente con la Fundación Laboral de la Construcción para fomentar medidas concretas que contribuyan en la ocupación real de personas en situación de desventaja en la inserción laboral a través de la formación.

Nos hemos reunido con distintas Secciones Sindicales para que hagan publicidad en los centros de trabajo del servicio de asesoramiento.

A nivel institucional participamos activamente en el Consell Asessor del Poble Gitano de la Generalitat de Catalunya y el Consell Municipal del Poble Gitano de Barcelona. Así mismo nos has pedido participar como asesores en el redactado del anteproyecto de ley impulsado por la Generalitat de Catalunya para erradicar el antigitanismo, lo que supondrá una ley pionera en Europa.

## **FORMACIÓN**

La formación para esta comisión ejecutiva es considerada de vital importancia, tanto para el desarrollo profesional como personal de las personas trabajadoras.

Así como la formación sindical, herramienta estratégica para hacer frente a los desafíos que se nos presentan en el entorno laboral en el cual desarrollamos nuestra acción sindical.

Por esta razón, nuestros afiliados y afiliadas, representantes y cuadros sindicales de la UGT FICA de Catalunya, deben disponer de una sólida formación inicial y de la permanente actualización de sus conocimientos para cumplir satisfactoriamente con sus responsabilidades.

Nada más iniciar el mandato constituimos el Consell d'Igualtat UGT FICA de Catalunya, conformado por responsables de formación de cada uno de los territorios.

Dentro de la formación sindical se han usado los recursos a nuestro alcance, como la Formación que llega de IDFO, la escuela Julián Besteiro, la Fundación Laboral de la Construcción, la Fundación Balmes y las acciones formativas derivadas de Planes sectoriales de la Federación estatal.

Hemos impulsado y participado en el desarrollo de un itinerario formativo dirigido a nuev@s delegad@s, que garantice que cuentan con los conocimientos para dar respuesta a las diferentes casuísticas que puedan surgir en su labor sindical diaria.

Nos hemos centrado en una campaña formativa dirigida a informar a nuestros cuadros sobre sus derechos y obligaciones en la formación programada en las empresas. El punto de partida fue la jornada en la sala de Brigadas en Barcelona en junio de 2017 que inauguró la secretaria de formación estatal, Susana Dusillant, y que luego se trasladó a los territorios.

Y seguimos batallando para conseguir la inclusión de los datos formativos de los delegados y las delegadas en la base de datos de UGT de Catalunya, como vía para garantizar una formación continua integrada dentro de la estrategia sindical.

Además, hemos participado en la elaboración de la estrategia y las acciones del Pacte Nacional per a la Indústria a través del grupo de formación, firmado en 2017; hemos trabajado conjuntamente con la Secretaria de Construcció en la Taula de la Construcció participando activamente en los grupos de trabajo de formación, igualdad y Comunicación; y en la campaña informativa dirigida a delegados y delegadas del sector cárnico para detectar el fraude en sus empresas, organizada en colaboración con la Secretaría de alimentación.

## **INTERNACIONAL**

Siguiendo con el trabajo de cooperación iniciado por MCA UGT de Catalunya con IGMetall, el 8 de mayo de 2018 firmamos convenio de cooperación con IGMetall región MEO.

Las bases del acuerdo van más allá de las condiciones laborales. Afrontar los retos que plantea el cambio climático, el suministro de la energía sostenible, la digitalización, los acuerdos comerciales y los procesos de reestructuración provocados por la globalización, mediante una estrategia de transición justa, son el objetivo común.

Los niveles de cooperación que hemos marcado son el desarrollo de reivindicaciones a nivel político y social, el trasvase de conocimientos periódicos, extender la relación a otros sectores de nuestra federación y potenciar la relación secciones sindicales /comités europeos.

Del 3 al 5 de octubre realizamos el primer encuentro de cooperación en Oberhausen, que giró en torno a la descripción de la situación política e industrial desde la perspectiva catalana y alemana.

Con el fin de reforzar la cooperación frente a las elecciones europeas del 26 de mayo de 2019, mantuvimos un segundo encuentro del 13 al 15 de marzo, en Barcelona. El encuentro culminó con una asamblea de delegados y delegadas denominada “por una Europa más justa para las personas trabajadoras. Elecciones al parlamento europeo 2019”, a la que asistieron como ponentes europarlamentarios de PSC y de ERC para reflexionar sobre la importancia de la participación en las elecciones europeas frente al auge de la ultraderecha y para reclamar la plena aplicación del Pilar Europeo de los Derechos Sociales.

Destacar la participación conjunta con el SNC en varias jornadas y proyectos, como la jornada organizada por IGMetall en julio de 2017, en Essen, para hablar de la transformación mediante el trabajo 4.0 y el sistema dual de formación profesional; La visita informativa a la Comisión Europea, 26 y 27 de noviembre de 2018 en Bruselas; y la colaboración todavía activa en el proyecto “los comités de empresa europeos-CEE. Pilar Europeo de diálogo social” (2019-2021)

## COMUNICACIÓN

El trabajo de comunicación en este mandato se ha centrado en coordinar la comunicación entre UGT FICA de Catalunya y resto de organismo de la UGT, potenciar la página web, la APP y las redes sociales, y en afianzar la relación con los medios de comunicación.

En lo que se refiere a los medios de comunicación, hemos situado a través de comunicados, ruedas de prensa y acciones en la calle los principales temas en los que hemos ido trabajando en cada una de las áreas y sectores que conforman la federación, como es la firma del acuerdo histórico suscrito con el grupo Jorge, que ha supuesto la externalización de 1600 personas trabajadoras de Catalunya, las múltiples denuncias por vulnerar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras del campo o el anuncio de cierre de Nissan que puede afectar a 25000 familias.

Damos apoyo a todos los territorios y organismos del sindicato en la construcción y gestión de webs y Apps, y en la creación y gestión de espacios web de más de 10 secciones sindicales.

Y hemos consolidado nuestra presencia en las redes sociales. Las redes sociales se han convertido, en pocos años, en un fenómeno global y su importancia o necesidad para la sociedad es innegable.

Una de nuestras asignaturas pendientes era aprender a utilizar las redes sociales para poder transmitir nuestro mensaje, trabajos y logros a toda la ciudadanía. Y en eso nos hemos centrado, participando más activamente en las que ya teníamos presencia, como Facebook, twitter y el canal de YouTube, y abriendo cuentas nuevas en Instagram y LinkedIn. Cabe decir que hemos aumentado exponencialmente

seguidores en todas las redes, pero cabe destacar especialmente Twitter e Instagram, donde hemos adaptado contenidos en función del público y la plataforma.

## SECTORES

### AGRARIO Y DEL MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

Los ejes fundamentales del trabajo realizado durante este mandato siguen la línea de años anteriores:

- La vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de la Seguridad Social.
- La supervisión y visita de los alojamientos para temporeros@s.
- Vigilancia de la seguridad y salud en las campañas agrícolas.
- El asesoramiento de los trabajadores y las trabajadoras del campo tanto en las sedes como en sus puestos de trabajo.

Se ha participado activamente en la mesa de flujo migratorio de la provincia de Barcelona y se ha conseguido reactivar la Mesa de Tarragona.

En cuanto a negociación colectiva, cabe destacar la firma del convenio agropecuario de Catalunya para el año 2018, donde UGT FICA de Catalunya ejerció la mayoría en la mesa negociadora logrando mejoras sustanciales para los trabajadores y trabajadoras del sector, como la reducción de la jornada anual, un incremento salarial del 2% y la ampliación de los permisos retribuidos.

En el apartado de campañas informativas,

- Puesta en marcha de la campaña “Pon en valor tu convenio” consistente en la elaboración y edición de una guía en tres idiomas con el objetivo de orientar e informar a los trabajadores y trabajadoras agrarios sobre sus derechos y condiciones laborales y sobre la necesidad de que exijan el cumplimiento de su convenio colectivo.
- Campaña de información y asesoramiento tras publicación del RD 1462/2018 dirigida a trabajador@s del campo para que conocieran sus derechos.

A raíz de la campaña de información sobre el nuevo RD 1462/2018, detectamos que todo y que este fijaba en 900 € el Salario Mínimo Interprofesional para el 2019, muchas empresas se negaban a cumplir y aplicar la ley. Las trabajadoras, además, sufrían una precariedad aún mayor, viendo como el precio que cobraban la hora era entre 5 y 10 céntimos inferior al que cobraban sus compañeros. De ahí que desde UGT FICA de Catalunya iniciáramos una campaña de denuncia no solamente vía Inspección de trabajo, también mediáticamente a través de ruedas de prensa en Terres d’Ebre y en Lleida.

En esa misma denuncia, también alertamos de la existencia de pisos patera donde malviven l@s temporer@s en condiciones inhumanas y las mafias que cobran para buscarles trabajo, alojamiento y transporte.

Durante la situación excepcional COVID-19 hemos presentado denuncias masivas ante las Inspecciones de Trabajo provinciales por las nulas medidas de seguridad de las empresas del sector para evitar el contagio de los trabajadores y trabajadoras del campo. Y denuncia contra la Conselleria d'Agricultura de la Generalitat por no implementar un protocolo de actuación que evitase el riesgo de contagio de los trabajadores y trabajadoras del sector.

## **ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACOS**

### **Negociación colectiva**

La Secretaría de Alimentación, Bebidas y Tabacos de la Federación de Catalunya ha participado en la negociación de veintitrés convenios colectivos en diferentes ámbitos, estatales, nacionales, provinciales y de empresa, hemos sido parte activa en el desarrollo de las plataformas reivindicativas y en las mesas de negociación de cada uno de estos convenios.

En los convenios colectivos de ámbito estatal la Federación de Catalunya ha integrado las comisiones negociadoras de los convenios colectivos con mayor afectación en nuestro territorio, impulsando mejoras en cada uno de ellos.

Los convenios colectivos de ámbito estatal en los que hemos participado han sido los siguientes:

Convenio Colectivo Estatal Industrias Lácteas y sus derivados 2017-2020  
Convenio Colectivo Estatal de Mataderos de Aves y Conejos 2016-2018  
Convenio Colectivo Estatal de Fabricación de Conservas Vegetales 2017-2019  
Convenio Colectivo Estatal Industrias de Pastas Alimenticias 2017-2019  
Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas 2018-2020  
Convenio Colectivo Estatal Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales 2018

En Catalunya, la Federación ha asumido la negociación de los convenios de ámbito nacional, los de la provincia de Barcelona, el de Industrias del Pan de Comarques Gironines y alguno de empresa participando en la negociación en este periodo de diecisiete convenios colectivos que son los siguientes:

Convenio Colectivo Industria Panadera de la provincia de Barcelona 2018-2019.  
Convenio Colectivo Chocolates de la provincia de Barcelona 2017-2019.  
Convenio Colectivo Industrias Vinícolas de la provincia de Barcelona 2018-2019  
Convenio Colectivo del Sector de Licores de la provincia de Barcelona 2018-2019

Convenio Colectivo Industria del Aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona 2017-2018-2019  
Convenio Colectivo Industrias del Pan de las Comarques Gironines 2018-2021  
Convenio Colectivo Masas Congeladas de Catalunya 2016-2017  
Convenio Colectivo Masas Congeladas de Catalunya 2018-2019  
Convenio Confitería, Pastelería y Bollería de la provincia de Barcelona 2018  
Convenio Confitería, Pastelería y Bollería de la provincia de Barcelona 2019-2020  
Convenio Colectivo del Sector de Preparados Alimenticios y Productos Dietéticos de Catalunya 2017-2018  
Convenio Colectivo del Sector de Preparados Alimenticios y Productos Dietéticos de Catalunya 2019  
Convenio Colectivo de Empresas de Bebidas Refrescantes, Jarabes y Horchatas de la provincia de Barcelona 2017-2018  
Convenio Colectivo de Empresas de Bebidas Refrescantes, Jarabes y Horchatas de la provincia de Barcelona 2019-2020  
Convenio Colectivo de Cava y Vinos Espumosos de Catalunya 2018-2020  
Convenio Colectivo de Torrefactores de Café y sucedáneos de Catalunya 2017-2019  
Convenio colectivo Monbake centro de trabajo Aiguaviva (Girona) 2019-2023

## **Huelgas**

Durante este periodo el sector de Alimentación, Bebidas y Tabacos ha debido hacer frente a diversos conflictos colectivos en los que ha sido imprescindible la organización de los trabajadores y trabajadoras a través de la acción sindical, desarrollando y ejerciendo medidas de presión ante las empresas en defensa de nuestras reivindicaciones.

Una de las medidas de presión necesaria ha sido la convocatoria y ejercicio de jornadas de huelga en Lacrem, Grupo Jorge, Chupa-Chups, Cacaolat, Nestlé y en el Grupo Monbake.

## **Jornadas**

Uno de los desafíos a los que nos hemos enfrentado en este periodo ha sido la apuesta clara por erradicar la precariedad en el sector alimentario en su conjunto y particularmente en el cárnico, donde las situaciones de explotación laboral de los trabajadores y trabajadoras se ha sustentado durante muchos años a través de falsas cooperativas de trabajo asociado.

Con la intención de formar e informar a los delegados y delegadas del sector y recabar datos concretos del volumen de personas trabajadoras que pudiesen estar en condiciones de subcontratación fraudulenta, impartimos en los territorios las jornadas “Acción sindical contra la subcontratación a través de falsas cooperativas en el sector cárnico” (2018)

## **Expedientes**

En este periodo el sector alimentario en Catalunya ha mantenido unos volúmenes de contratación estable, no obstante, la fusión de empresas del mismo sector o la concentración de la producción de varios centros productivos del mismo grupo de empresas provocó en 2018 el cierre de la planta productiva de Farggi en Barcelona con la consecuencia del despido de parte de la plantilla a través de un ERE, y la deslocalización de la producción de Sada en Terres de Lleida en 2019, con el despido de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras y el cierre de la planta de producción.

En el caso de los ERTES aplicados en este periodo, estos han sido a causa de la Covid-19 que ha causado una afectación desigual en el sector alimentario, las empresas y sectores con mayor volumen de sus ventas a través del canal horeca, que integra hoteles, restaurantes y caterings, han tenido una afectación proporcional a la venta en este canal, y el sector más resentido ha sido el de panadería, bollería, y masas congeladas.

## **Institucional**

Durante este periodo hemos participado en todos los foros institucionales del sector alimentario que se están desarrollando a nivel nacional en Catalunya, formamos parte de las comisiones del Consell Català de l'Alimentació que está desarrollando el futuro Pla Estratègic de l'Alimentació de Catalunya (2021-2026) del que somos partícipes.

Participamos también en el Consell Català de la Innovació Agroalimentària, y hemos asistido a los Premios Pita y Rural Apps que con carácter anual premian las iniciativas innovadoras de las empresas del sector agroalimentario catalán.

También participamos en la Trobada Tècnica d'Ecoinnovació al sector Agroalimentari organizada por el Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB)

## **Plenos del sector estatales y nacionales y reuniones sectoriales estatales.**

Hemos asistido y participado en los plenos estatales que se han celebrado en Madrid 7 de junio de 2017, Madrid, 26 de septiembre de 2018, Valladolid octubre de 2019 y a las reuniones sectoriales estatales celebradas en Toledo el 30 y 31 de octubre de 2017, en Valencia el 16, 17 y 18 de octubre de 2018 y el 13 y 14 de febrero de 2020.

Desde esta secretaría se han convocado dos plenos sectoriales nacionales en Barcelona el 27 de septiembre de 2017 y el 22 de noviembre de 2018.

## **Acciones contra la subcontratación fraudulenta en el sector cárnico y avícola.**

Transformar las pésimas condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector cárnico y avícola en Catalunya ha sido uno de los objetivos principales de esta Federación, en ese sentido hemos llevado a cabo una batería de medidas todas ellas encaminadas a acabar con la explotación laboral de los trabajadores y trabajadoras.

La subcontratación fraudulenta en el sector cárnico y avícola a través de falsas cooperativas y falsos autónomos ha sido durante mucho tiempo la única forma de acceso al empleo de las personas trabajadoras del que se han beneficiado grandes empresas del sector, substrayendo de derechos laborales a los trabajadores y trabajadoras, negando la relación laboral, obvia por supuesto, incumpliendo con la aplicación del convenio colectivo y con sus obligaciones como empresa principal contratante.

Ante esta situación hemos interpuesto denuncias ante las inspecciones de trabajo territoriales contra las empresas por cesión ilegal de trabajadores, y contra las cooperativas de trabajo asociado por su condición de falsa cooperativa.

Las empresas y cooperativas denunciadas son las siguientes:

Valls Companys 2019

Serveis Escorxadors del Segrià, SA (antigua Milsa) 2019

Avícola de Lleida SAU (Avidel) 2019

Servicios Externos de Soporte TQ, SLU 2019

Adapta Facility Services SL 2019

Frigorífics de l'Empordà SA (Fridasa) 2017

Agrupación de Desarrollo Agropecuario SCCL 2017

Marlex Gestió SL 2017

Axparia Trade SL 2019

Fortune Pig SL 2019

Le Porc Gourmet 2019

Grupo Cárnico Jorge SL 2019

Cooperativa TAIC 2018

Artigas Alimentaria SAU 2018

Qualicarn SCCL 2018

Las acciones emprendidas han tenido una gran repercusión en el sector con su punto álgido cuando suscribimos el acuerdo de internalización de 1580 trabajadores y trabajadoras en el Grupo Jorge.

Estas acciones y el cambio de las condiciones de contratación en el sector han quedado recogidos en el informe “Falsas cooperativas y falsos autónomos en la cadena de subcontratación de la industria cárnica española” de la EFFAT (Federación Europea de Sindicatos de Alimentación) del cual hemos sido partícipes.

### **Demandas judiciales**

En el marco de las acciones contra el fraude en la subcontratación en los sectores cárnico y avícola interpusimos demanda judicial contra la Tesorería General de la Seguridad Social, Fridasa e Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la revocación por parte de la TGSS de la propuesta sancionadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra Fridasa de 800.0000 euros.

## **BIENES DE EQUIPO**

### **Negociación colectiva**

En materia de negociación colectiva, el marco legal que regula las relaciones laborales del sector es el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal; y se complementa con los diferentes Convenios Sectoriales de ámbitos autonómicos, provinciales y subsectoriales, que actualmente están vigentes e incluidos en el ámbito funcional.

Dentro del marco normativo también tiene cabida los diferentes Convenios Colectivos de Empresas y pactos de mejora. En este sentido hemos participado en las siguientes negociaciones a nivel de empresa:

**Convenio MASA mantenimiento** (2017) convenio de empresa de ámbito estatal negociado en Barcelona. Ámbito de aplicación estatal que afecta a un total de 1.100 personas trabajadoras.

**Convenio Wanner Technical** Convenio de ámbito autonómico para las Provincias de Barcelona y Tarragona que afecta a un total de 78 personas trabajadoras.

**Convenio Masa Servicios:** convenio de empresa de ámbito estatal que afecta a un total de 350 personas trabajadoras negociado en Barcelona.

En otro ámbito de la negociación colectiva, hemos participado en las diferentes mesas a las que se nos ha requerido en calidad de asesores de los Representantes Legales de los Trabajadores, a destacar las siguientes:

**Comité europeo General Cable** años 2016, 2017 y 2018 acompañamiento y asesoramiento.

**Casals & ventilación** reclasificación profesional (2019)

**Reclasificación profesional COMFOR, S.A.** (2018)

Pacto de mejora incentivos **COBRA Mant. Telefónico** (jun 2018)

### **Conflictos colectivos**

Durante el presente mandato se han producido diferentes conflictos en los que hemos participado activamente, ya sea a través de las mesas negociadoras, en concentraciones, asambleas y/o movilizaciones.

Año 2016:

**ERE Sony Ericsson** a nivel estatal que afecta al centro de trabajo ubicado en Hospitalet.

**Conflicto Subsector de Mantenimiento Telefónico:** En el 2015 el sector de mantenimiento telefónico inicio un conflicto con la patronal. La falta de acuerdos obligó a la parte social a presentar una convocatoria de huelga cuyo objeto y pretensión era mejorar las condiciones laborales y sociales de un Sector que lleva años caminando hacia la precarización laboral. Como consecuencia del conflicto se alcanzó un acuerdo que pasó a denominarse “Pacto de desconvocatoria de Huelga” que fue firmado el 5 de mayo del 2015 y cuyo ámbito de aplicación es:

- Empresas contratistas y su personal
- Empresas subcontratistas y su personal
- Los trabajadores autónomos que trabajan para ambas.

En dicho pacto se acordaban mejoras en materia de Seguridad y Salud, aplicación de convenios de referencia el convenio del metal de cada provincia, estabilidad en el empleo, así como un sistema de incentivo más justo y objetivo entre otras. Para el control del acuerdo se constituyeron una serie de mesas cuyo objeto era el control y seguimiento de los acuerdos alcanzados en dicho pacto.

En las mesas de seguimiento y control se detectaron una serie de incumplimientos, entre ellos un punto de gran relevancia en el Pacto, como es la estabilidad en el empleo, en concreto en lo referente a que la plantilla propia, debería ser un 70% en aras de reducir la subcontratación y los falsos autónomos. Dichos incumplimientos conllevaron la ruptura de las mesas y abocaron al sector a un nuevo conflicto que supuso la ruptura de las diferentes mesas, así como la adopción de una serie de acciones, entre ellas, las diferentes concentraciones ante establecimientos de operadores telefónicos que tuvieron lugar en diciembre del 2016.

Actualmente el conflicto persiste, las mesas siguen bloqueadas y se están judicializando los casos concretos por empresas, en este sentido, la demanda por la que se solicitaba la inclusión de la plantilla de planta externa para determinar la base del 70% de personal propio, interpuesta ante la empresa LITEYCA, ha sido desestimada.

**MSCT COMSA SERVICES:** a nivel estatal por el que se modificaron las condiciones de trabajo del conjunto de trabajadores/as, reuniones celebradas en Barcelona.

**LICITACIONES ENDESA** por las que las empresas del mantenimiento eléctrico tuvieron que adaptarse a un nuevo esquema de distribución por zonas y que supuso la reestructuración de las plantillas, aplicando la subrogación en la mayoría de los casos.

Año 2017:

**Huelga empresas auxiliares centrales nucleares (Ascó y Vandellos):** por el cumplimiento del convenio de aplicación, plus de recarga, así como otras mejoras sociales para el conjunto de las personas trabajadoras.

**Empresas Auxiliares INOVYN,** afectación de las empresas auxiliares por la finalización de actividad de la Unidad de Electrólisis.

**ERE BIC GRAPHIC** reestructuración global del área promocional del grupo BIC que afecta a la plantilla del centro de trabajo de Tarragona.

**COMUNICACIÓN COMPRA GENERAL CABLE** comunicación de la compra por parte de PRYSMIAN GROUP de la Sociedad Grupo General Cable. Posibilidad de incumplimiento de las normas reguladoras de la competitividad.

Año 2018:

**ERE GRUPO GENERAL CABLE** centro de CASANOVA, se comunica el cierre del centro de trabajo que el GRUPO tiene sito en c/CASANOVA de Barcelona y comunican la pretensión de despedir a la totalidad de la plantilla.

**Concentración Sector Elevación** (Madrid) 29 mayo, desde hace años el sector se está degradando y con ello las condiciones laborales del mismo. Entre los aspectos que se están reivindicando para el sector cabe destacar una disminución de la carga de trabajo, actualmente excesiva, que provoca un sobre esfuerzo e incremento del riesgo que asumen las personas trabajadoras en cuanto a la Seguridad y Salud en el puesto de trabajo. Al incrementarse, hasta por cuatro, las revisiones que tiene que realizar un técnico, provoca un incremento en el índice de accidentabilidad, tanto para las personas trabajadoras como usuarios.

Por este motivo, en aras de reivindicar mejoras para el sector en todos los ámbitos y en especial para la Seguridad y Salud, se realizó una serie de acciones para presionar a la patronal entre las que se incluye una concentración ante el Ministerio de Economía en Madrid que tuvo lugar el 29 de mayo del 2018.

**VESTAS EOLICA** cierre del centro de trabajo de Vilafranca del penedés por traslado de la producción.

Año 2019:

**MSCT BIC GRAPHIC & BIC IBERIA** supresión del servicio de autobús.

**BIC IBERIA** concentración ante el Juzgado de lo social de Tarragona en apoyo del Comité de Empresa de Bic Iberia por la sanción impuesta por la Dirección en el ejercicio de sus funciones.

**CYMI (Control y Montajes Industriales)** convocatoria de Huelga por la decisión empresarial del cierre del centro de trabajo de Gavá (27 marzo 2019).

**Grupo General cable** ERE presentado para los centros de trabajo de ABRERA, MONTCADA I REIXAC y MANLLEU.

**DOMINION NETWORK ERE** de ámbito nacional que se plantea el cese de actividad correspondiente al área de negocio Vendors que afecta a una parte de la plantilla del centro de trabajo de Sant Boi.

Año 2020:

El coronavirus ha provocado una emergencia de salud pública sin precedentes que ha afectado a todos los sectores económicos. Esta Federación ha participado en la negociación de ERTEs de empresas, con representación y sin, como TELECO, PRYSMIAN, BIC GRAPHIC, MECAPACK, TRIVIUM PACKAGING, EUROFRED, INSELET, B&R INTERNATIONAL y GREE PRODUCT.

### Coordinadoras

Durante la vigencia del presente mandato, se han celebrado diversas Coordinadoras intersectoriales, sectoriales y de Grupo de empresas, las cuales han tenido por objeto la Coordinación entre las personas trabajadoras, que, manteniendo un mismo objeto y pretensión, necesitaban organizar y coordinar posturas en aras de alcanzar las metas que se han marcado. En ese sentido durante el presente mandato se han celebrado las siguientes Coordinadoras:

Coordinadora **Intersectorial ENDESA**/ subsector mantenimiento eléctrico para tratar las consecuencias derivadas de las nuevas licitaciones que conllevaron un nuevo mapa de distribución del mantenimiento de las redes eléctricas.

Coordinadora empresas semejante actividad que **Grupo Veolia**, al objeto de unificar criterios y necesidades.

Coordinadora **Thyssenkrupp** (9 mayo 2018) para tratar las dificultades que tienen a nivel estatal, sobre todo en la composición de la mesa negociadora del convenio.

Coordinadora **Grupo General Cable & PRYSMIAN** al objeto de afrontar el anuncio compra de General Cable por parte de PRYSMIAN en 2018, y en 2019 tras comunicado del ERE para el centro de General Cable en CASANOVA.

Coordinadora **Sector de Elevación**, en la que se recogen sus necesidades, se marcan los objetivos a alcanzar, así como se nombra al responsable del Subsector. (19 OCTUBRE 2018),

Coordinadora de **empresas manufactureras de aires acondicionados**, el objeto de esta es organizar al subsector al objeto de unificar necesidades y conocer las singularidades del mismo y enmarcar una serie de estrategias comunes de actuación (7 de junio 2019 Visita Johnson HITACHI 16 jul 2019).

Coordinadora **COPISA** para tratar la situación actual del Convenio Colectivo de Empresa, cuyo ámbito de aplicación es autonómico. La pérdida de contratos con diferentes centros de trabajo dificulta la continuidad de un Convenio de ámbito autonómico.

Coordinadora **Masa Mantenimiento** al objeto de coordinar las elecciones sindicales de los diferentes centros y determinar la estrategia a poner en práctica para obtener unos buenos resultados electorales.

### Jornadas

Se han programado jornadas sectoriales en cada uno de los territorios con el objeto de fomentar la participación del conjunto de afiliadas y afiliados, así como de delegad@s, y conseguir una mayor concienciación sectorial y por ende mayor participación en los órganos de gestión y control.

Ya hemos realizado la de Girona, con un excelente resultado de participación.

## **CONSTRUCCIÓN Y MATERIALES DE LA CONSTRUCCIÓN**

La Secretaría de Construcción y Materiales de la Construcción abarcan todos los sectores relacionados con la Industria de la Construcción, y nace en el congreso consiguiente de UGT-FICA.

Su eje transversal en todos los sectores que la componen se basa en la negociación colectiva como elemento principal.

### NEGOCIACION COLECTIVA

Esta Secretaría participa directamente en la negociación de los 12 convenios colectivos, los cuales a día de hoy están todos negociados y firmados. Destacar que en la gran mayoría se ha dado cumplimiento a los objetivos que nos marcamos como Federación y que pasaban a ser líneas rojas en dicho ámbito.

Participación como Federación en el año 2017 en el VI Convenio General del Sector de la Construcción donde se introdujeron las siguientes novedades:

- . Ámbito temporal 5 años
- . Jornada: 1.736 horas
- . Incrementos salariales para el año 2017: 1,9%, 2018: 2%, 2019: 2% y 2020: 2,25%

. Obligatoriedad de las empresas de menos de 100 trabajadores/as de negociar planes de igualdad

. Incluir supuesto de subrogación además del mantenimiento de carreteras y vía férreas a redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado

. Inclusión de un “Plus de conservación” a los trabajadores y trabajadoras de conservación y mantenimiento de carreteras de 4 € para las nuevas adjudicaciones.

Desde la Federación de UGT FICA de Catalunya planteamos propuestas tendentes a reducir los accidentes en el sector, como establecer jornadas continuas de verano para evitar los golpes de calor.

Las principales materias del Convenio General, se trasladaron a las Mesas Negociadoras de los Convenios provinciales, donde nos encontramos con dificultades en algunos casos, como fue en el Convenio de la Construcción y obras públicas de la provincia de Barcelona, si bien es cierto que en otros se han negociado novedades adaptándolas a las necesidades del sector en el territorio.

### **Convenio de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona:**

Se partía de un convenio que se encontraba en ultraactividad de un año y medio que se hubo que firmar como consecuencia de la Reforma Laboral, y fue uno de los elementos de presión planteados por la Patronal del sector, junto con la rebaja de las condiciones económicas de los trabajadores y trabajadoras del mismo, bajo la única argumentación de no ser competitivos con respecto a otras empresas de provincias limítrofes a Barcelona, así como el planteamiento de “estigmatizar al sector” con controles de alcohol y drogas sin establecer mecanismos legales ni objetivos de control.

Ante este planteamiento inamovible por parte de la Patronal del Sector y a pesar de plantear una plataforma ambiciosa por parte de ambos Sindicatos y llevar a cabo numerosas reuniones de negociación, nuestra premisa en esta negociación fue la de mantener todas las condiciones laborales y económicas de las personas trabajadoras y por tanto, que no sufrieran ningún tipo de modificación y rebaja de sus condiciones laborales. Por ello, y fruto de las negociaciones, reuniones... se firmó el Convenio General, adaptándolo a las novedades legislativas que existían en el momento, firmando los incrementos salariales que vienen marcados por el Convenio General, donde hubo resistencia por parte de la Patronal pero que hemos podido firmar hasta el momento.

### **Convenio de la Construcción y Obras Publicas de la provincia de Tarragona:**

- . Incrementos salariales establecidos en el Convenio General del Sector
- . Vigencia 4 años 2018-2021
- . Mayor estabilidad del empleo de contratistas de mantenimiento de petroquímicas y nucleares: Con el objetivo de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras empleados en contratistas de mantenimiento en estas instalaciones, ya que se establece como novedad la obligación de subrogación del personal entre las empresas salientes y entrantes.
- . Junto a dicha subrogación se establece un plus especial para dicho personal de dichas contratistas por las peculiaridades de su actividad.
- . Se establece una reivindicación histórica de nuestra Federación en materia de Seguridad y Salud Laboral como es el tema de poder negociar la jornada intensiva en los meses de verano con el objetivo de proteger a las personas trabajadoras que presten sus servicios en obras y a temperaturas extremas.
- . Creación de una Comisión de Intrusismo y competencia desleal para abordar y establecer medidas que garanticen la aplicación del Convenio
- . Elaboración de los planes de igualdad dotando dicha negociación de articulado y contenido.

### **Convenio de la construcción y obras públicas de Girona:**

Durante este mandato se ha procedido a la firma de dos Convenios provinciales ya que la vigencia de los mismos no coincide con el año natural.

El primero de ellos, firmado el 25 de marzo de 2019 donde cabe destacar:

- . Vigencia de dos años (desde 1 de junio de 2018 al 31 de mayo de 2020)
- . Aumento salarial: del 2% para el periodo de junio de 2018 a mayo de 2019, y del 2,25% para el periodo de junio de 2019 a mayo de 2020
- . Nuevo redactado de la ultraactividad: Se mantiene su vigencia hasta la firma del nuevo
- . Dietas: La media dieta pasa a 11 € a 12,50 €, y la dieta completa pasa de 55 euros a 65 euros. Además, se establecen condiciones más favorables a los trabajadores/as por su percepción.
- . Actualización del precio de las horas extras, que estaban congeladas desde 2011
- . Nueva regulación para el tema de inclemencias del tiempo: A partir de la firma del Convenio el 30% de las horas no trabajadas por inclemencias del tiempo no se recuperan.

- . En materia de igualdad se establece la obligatoriedad de la negociación de los planes de igualdad,
- . Mejoras en materia de permisos y licencias
- . Creación de la Comisión de Intrusismo y Competencia desleal para garantizar el cumplimiento del Convenio.

El segundo firmado el 2 de julio de 2020 donde cabe destacar:

- . Vigencia de un año hasta 31 de mayo de 2021
- . Actualización del Convenio en materia de igualdad
- . Incremento salarial del 2,25%
- . Criterios de recuperación del permiso retribuido publicado en el RDL 10/2020 que regula el permiso retribuido recuperable de carácter obligatorio que se estableció durante el estado de alarma, entre el 30 de marzo y el 9 de abril.

También se establece, que la recuperación de estas horas, en el caso de que correspondan, se tendrán que negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as y en el caso de no existir, con una comisión representativa de los mismo. Además, se acuerda que las partes firmantes del convenio facultan a la Comisión Paritaria del Convenio para intervenir y ejercer funciones de mediación a petición de cualquiera de las partes, así como los criterios a seguir para dicha negociación.

### **Convenio de la Construcción y Obras públicas de la provincia de Lleida:**

Desde el año 2013 no había sido posible alcanzar un acuerdo en la negociación del convenio colectivo, aunque sí se habían estado aplicando los incrementos salariales pactados en el Convenio General .

Los puntos a destacar:

- . Vigencia de 3 años (2019 a 2021)
- . Incremento salarial: 2019.2,25% 2020: 2,25% y 2021: 2,5%
- . Se actualiza el redactado, mejorando el redactado, adaptación a la legislación vigente
- . A destacar el nuevo redactado sobre la no compensación y absorción de los complementos de cantidad y calidad, tales como incentivos y primas de producción.

.100 % de las pagas extras en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional

. Mejoras en las prestaciones de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes de un 60% en los tres primeros días de la baja

. Hospitalización: Se amplía el complemento de 100 % al periodo de convalecencia

. Recuperación de jornadas por inclemencias del tiempo, sólo en un 50%

. Incremento de las horas extras de lunes a viernes en un 40% sobre la hora ordinaria, y del 75% en sábados, domingos y horario nocturno

. Elaboración de los Planes de Igualdad en las empresas dotando al articulado del convenio de la estructura y temática a abordar en la negociación de los mismos

### **Convenio General de la Madera**

El Convenio General se encuentra en ultraactividad desde el año 2012, por entrar la Patronal en concurso de acreedores.

A pesar de las distintas reuniones mantenidas con la nueva patronal UNEMADERA, solo ha habido una intencionalidad por parte de esta, que es la de presentar un borrador de propuestas, y dejar vacío de contenido el Convenio Estatal, en materias reservadas hasta ahora al mismo, como la jornada y los incrementos salariales. La postura de UGT FICA CATALUNYA ha sido la de defensa del último Convenio General y que esas materias no pueden ser negociadas en ámbitos inferiores. Se nos solicitó la constitución de la Mesa negociadora, pero la postura por parte de nuestra Federación era que debían actualizasen los incrementos salariales de los últimos años. También se han mantenido reuniones con una nueva Patronal Estatal, HABITAT, que representa a más del 60% del sector para muebles de oficina, baño y clásico y cuyo compromiso es el de respetar el último Convenio, en lo que respecta a materias reservadas y mejorar materias ya desfasadas.

Ante esta situación de dos patronales con visiones y posturas diferentes en lo que respecta al sector y la negociación del convenio, se decide llevar acabo las negociaciones pertinentes en cada una de las provincias, para intentar llegar a acuerdos en lo que respecta a los convenios e incrementos salariales, ya que en algunos casos solo se había percibido un 1% a cuenta del Convenio desde el año 2014

### **Convenio de la Industria de la madera de Barcelona**

El acuerdo se produce tras más de año y medio de negociaciones tras presentarse discrepancias en lo que respectaba a la representatividad de las dos patronales

existentes en la provincia, y que se llega a solucionar por la presentación de denuncia por parte de la Federación, para que las mismas acreditasen su representatividad y pudiéramos llegar a cabo la constitución de la mesa negociadora e iniciar las negociaciones.

Cabe destacar del Convenio

- . Incrementos salariales del 1,2% para el año 2018 (realizando un pago único en el mes de noviembre), 2,2% para el año 2019 y 2,6% para el año 2020
- . Elaboración del calendario laboral por parte de la Comisión paritaria que hasta la fecha no se había podido negociar.
- . Mejoras en materia de permisos y licencias
- . Vigilancia del cumplimiento del convenio sectorial en el caso de que subcontraten empresas multiservicios
- . Fomento de la contratación indefinida durante el periodo de dos años para los Grupos V y VI con un 91% del salario, y en el caso de despido improcedente antes de su finalización se pagarán las diferencias hasta el 100 %

### **Convenio de la industria de la madera de Tarragona:**

Cabe destacar que en la línea de lo que venía ocurriendo en el resto de las provincias, en el sector no se había producido ninguna negociación desde el año 2013, además hay que poner en valor la negociación ya que la zona de Terres d'Ebre (la Xenia) atravesó y atraviesa una situación de crisis importante con la pérdida de gran tejido productivo dedicado al sector.

A destacar:

- . Vigencia: Abril de 2018 a 31 de marzo de 2021
- . Vigilancia de las empresas multiservicios subcontratadas por las empresas del sector en lo que respecta a la aplicación del convenio de referencia
- . Incremento salarial: 01/09/2018 al 31/03/2019 80 euros lineales  
01/04/2019 al 31/03/2020 un 2%  
01/04/2020 al 31/03/2021 un 2%

### **Convenio de la industria de la madera de Girona**

Nos encontrábamos sin convenio desde el año 2013 y se logra alcanzar un acuerdo en fecha 5 de julio de 2018, donde cabe destacar:

- . Vigencia de 3 años 2018, 2019 y 2020
- . Incrementos salariales de 2,5% para cada uno de los años de vigencia
- . Cláusula de revisión técnica a la finalización del tercer año de vigencia del Convenio en cuantía que supere el IPC en un máximo del 0,75%
- . Adecuación de las categorías a los grupos profesionales pendientes durante el periodo 2018-2019

### **Convenio de Almacenistas de la Madera de Barcelona**

Se trata de un convenio que afecta a todos los centros de trabajo de Barcelona y provincia, dedicados principal y complementariamente a Almacenes de Madera. En la actualidad hay que decir que es un Convenio que está vinculado al Convenio General de la Madera y que afecta a un grupo reducido de centros de trabajo.

De dicho convenio cabe destacar:

- . Vigencia: 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2020
- . Jornada: 1752 horas
- . Incrementos salariales para los años 2019 y 2020 equivalentes a los IPC anuales fijados en diciembre de 2018 para 2019 y el fijado en diciembre de 2019 para el 2020, con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2019 y 2020 respectivamente
- . Elaboración calendario laboral por parte de la Comisión Paritaria, aspecto a poner en valor ya que hasta la fecha eran reticentes a la firma del mismo.

### **Convenio Colectivo de fabricación y prefabricación de hormigón y derivados del cemento**

En el ámbito provincial lo que se ha llevado a cabo es una traslación de lo establecido en el Convenio General firmado en el año 2017, así como las oportunas actualizaciones legislativas del mismo.

Hay que destacar del mismo:

- . Vigencia de 4 años
- . Jornada: 1736 horas

. Los incrementos se vinculan al consumo nacional de cemento según los datos del INE, datos que tardan en ser oficiales y cuya revisión se suele realizar en los meses de junio o julio, si bien es cierto que los atrasos se abonan con carácter retroactivo

. En todas las provincias están firmados los incrementos salariales año 2017 1,5%, año 2018 1,25 % y año 2019 1,5%

En este sector cabe destacar la firma del Convenio de Fabricación y Prefabricados de Hormigón de la provincia de Girona, ya que los trabajadores y trabajadoras del sector se encontraban sin Convenio de referencia desde el año 2010, por falta de patronal del sector en la provincia. Al final y tras las gestiones pertinentes se consiguió que la Patronal del sector se organizara y se produjera la constitución de la comisión negociadora, dando como resultado la firma del convenio en julio de 2019

En el mismo, hay que destacar la recuperación de parte de la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras del sector.

. Año 2018, salario mínimo del sector con aumento del 1,25%, a excepción de los grupos 6 al 8 que se les aplica el salario mínimo del convenio general

. Años 2019-2022, aumento del convenio general más 1% para cada uno de los años de vigencia.

### **Convenio de la industria del vidrio y la cerámica**

Este convenio está compartido con la Secretaria de la Industria Química y la Secretaria de Construcción. En lo que respecta al ámbito de aplicación en Sector de la Construcción es de aplicación a las empresas y trabajadores y trabajadoras dedicadas a la fabricación de cerámica.

La afectación en el ámbito de Cataluña es mínimo ya que se produjo una desaparición masiva de empresas, derivadas de la crisis que sufrió este sector.

No obstante, la firma del Convenio General es de aplicación a los trabajadores y trabajadoras en los siguientes términos:

. Vigencia 3 años 2018-2020

. Incrementos salariales del 2,5% para el año 2018 y 2% para los años 2019-2020 con cláusula de revisión con el IPC en todo lo que supere el incremento salarial.

### **Convenio de tejas y ladrillos**

Durante este mandato se ha procedido a la firma de dos Convenios:

- . Convenio para los años 2016 a 2018 con incrementos del 1%
  - . Convenio para los años 2019 -2022: donde se introducen novedades tales como plus nocturno hornero en un 8%, complemento turnicidad también se aumenta en un 8 %
- Incrementos salariales de un 2% para cada uno de los años de vigencia del convenio
- También en materia de igualdad, se aborda la elaboración de los Planes de Igualdad, así como los Protocolos de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual por razón de sexo y modelo de denuncias.

### **Convenio del Corcho**

Durante este mandato se han firmado dos convenios. Hay que poner de manifiesto que la afectación en nuestro territorio es mínima y se circunscribe básicamente a alguna empresa de la provincia de Girona

El primero de ellos se firmó en los siguientes términos:

- . Vigencia 2017-2019
- . Incrementos de 2% en 2017, 2,3% en 2018 y 2,5% 2019

El segundo de ellos se firmó recogiendo los siguientes aspectos:

- . Vigencia: años 2020-2021
- . Incrementos: 2,5% para cada uno de los años de vigencia y recupera la cláusula de revisión salarial vinculada al IPC
- . Recoge la jubilación obligatoria como medida del fomento del empleo y para el rejuvenecimiento de las plantillas, según el RD 28/2018, y la jubilación parcial vía contrato de relevo como industria electro intensiva
- . Novedades en materia de igualdad como es la concesión de un crédito horario al delegado o delegada de igualdad de 24 horas anuales, así como la elaboración de protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo
- . Mejoras de las cantidades indemnizatorias en los casos de muerte, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez

### **Convenio colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y de sus prefabricados**

El convenio se firmó en noviembre de 2018 destacando los siguientes aspectos:

- . Vigencia:2018-2021

. Incremento salarial: 2018: 1,8%, 2019: 2,3%, 2020: 2,4%, 2021: 2,5% con la inclusión de la cláusula de revisión salarial para los últimos 3 años vinculada al IPC, siempre que este supere la cifra inicial para cada año y con un tope del 0,2%

### **Convenio General sector Ferralla**

El Convenio fue firmado en los siguientes términos:

. Vigencia 4 años 2018-2021

. Incrementos graduales 2%, 2,2%, 2,4% y 2,6% fijos y cláusula de revisión salarial vinculada al IPC, pero en todo lo que no supere el 1% sobre el incremento inicial para cada año.

. Reducción de la jornada anual de 1730 a 1728 para el 2020

. Incremento Plus tóxicos, Penosos y peligrosos y nocturnos del 20% al 25% sobre la hora normal.

. Posibilidad de limitar la presencia de empresas multiservicios

### **ACUERDO DE COBERTURA DE VACIOS Y MATERIAS CONCRETAS DEL SECTOR CEMENTERO**

Se trata de un acuerdo de ámbito estatal, de mínimos para las empresas cementeras de nuestro país, si bien es cierto que la afectación en las plantas de Catalunya, no se da derivado su aplicación, principalmente por que las mismas tienen sus propios convenios de empresa o grupo.

No obstante, la Federación de UGT FICA CATALUNYA está presente en la mesa negociadora del acuerdo, negociando y aportando propuestas al mismo, y fruto de nuestra representatividad en la mesa, se han introducido aspectos importantes en el mismo.

Cabe destacar del Acuerdo los siguientes aspectos:

. Vigencia: 2017 a finales 2021

. Importante incremento desde 2011 y pasará a lo largo de la vigencia del mismo de 18.600 euros a 20.000 euros a finales 2020

. Se ha creado una Mesa sectorial para negociar y adaptar los grupos profesionales del sector y otros para evitar la intrusión de empresas multiservicios en las actividades propias del Sector y evitar con ello la competencia desleal.

### **CONVENIOS DE EMPRESA:**

Se negoció el Convenio de la Empresa Cementos Portland Valderribas (UNILAND): Negociación compleja ya que se venía de una situación anterior de conflictividad tras el cierre de la planta de Vallcarca y la agrupación de todos los trabajadores y trabajadoras en una plantilla única. No obstante, se logró alcanzar un principio de acuerdo, donde se tuvo que negociar una doble escala salarial para las nuevas contrataciones, con el acuerdo de recuperación económica a corto plazo, así como el reconocimiento de determinadas categorías profesionales.

En la actualidad se encuentra denunciado y se ha constituido la mesa negociadora.

## **SECTOR CEMENTERO**

Tras la celebración de la Conferencia sectorial, se valoró la necesidad de dar un impulso al sector cementero, basándonos principalmente a que hasta el momento nuestra participación y actuación había quedado reducida a simples reuniones convocadas por la FUNDACION LABORAL DEL CEMENTO Y EL MEDIO AMBIENTE (FUNDACION CEMA), a través de las reuniones celebradas en Catalunya, a través de la Comisión Autonómica de Cataluña de seguimiento del acuerdo de uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente y la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español (CASA). En las mismas, se abordaban temas sobre la situación de valorización de residuos en las fábricas de cemento de Catalunya, así como la evolución del uso de residuos como combustible a nivel estatal. Y la problemática que en algunos municipios se venía poniendo de manifiesto a través de plataformas vecinales en contra de las cementeras.

Ante la problemática social que generan las cementeras, esta Federación tomó la iniciativa de identificar todas las cuestiones, inquietudes y situaciones derivadas de esta actividad, para poder visibilizar el papel que juegan las cementeras como una opción clave para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>, ya que la industria del cemento considera el medio ambiente como una variable estratégica de su gestión y contempla la utilización de residuos como una opción clave para reducir emisiones.

Para ello, acordamos a nivel de UGT FICA CATALUNYA la creación de coordinadoras del sector, con la voluntad de reunirnos de manera trimestral y trabajar activamente por el sector.

Dentro de las primeras actuaciones a realizar, fue la de reactivar nuestro peso en el ámbito de Catalunya, exigiendo una mayor autonomía a través del mecanismo de la CASA, donde se acordó valorar y trasladar la posibilidad de tener estructura propia dentro del territorio y tener un papel más activo en Catalunya con acciones y actuaciones independientes para trabajar por y para el sector.

Los hechos acontecidos en estos dos últimos años, han puesto de manifiesto que es necesaria nuestra presencia activa para hacer frente a las políticas encaminadas a hacer desaparecer las cementeras.

Actuaciones realizadas:

. Acciones encaminadas a la no aprobación de la propuesta de Resolución presentada por Catalunya en Comú Podem, en la que solicitaba al Govern de la Generalitat la creación de un impuesto adicional sobre la emisión de gases de efecto invernadero en cementeras. Se mantuvo reuniones con todos los Grupos Parlamentarios excepto PP y la CUP, así como con las diferentes Consellerias vinculadas a dicha decisión. Fruto de dicha actuación, la propuesta fue retirada por Catalunya en Comú Podem y las reuniones sirvieron para transmitir la realidad de un sector unido y comprometido con el desarrollo sostenible y la innovación.

. Acciones encaminadas a la no aprobación, por parte del Parlament en relación con la propuesta de resolución inicialmente presentada por la CUP, sobre moratorias en nuevas autorizaciones de incineración y valorización energética y futuro cierre de instalaciones de incineración. Aprobación que pudo ser suspendida parcialmente, gracias a las gestiones realizadas con los Partidos políticos con representación en el Parlament

. Actuaciones a nivel de Federación de UGT FICA CATALUNYA con la Conselleria de Treball, Afers socials i famílies, Conselleria d'empresa i coneixement y Conselleria de territori i sostenibilitat tras las recientes Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya contra la Generalitat, donde se reaviva la petición de clausura de la planta de la compañía Lafarge Holcim, tras la denuncia interpuesta por el Ajuntament de Montcada i Reixac y la Asociación de vecino de Can Sant Joan.

Ante esta situación y en previsión de que estos movimientos en “contra de las cementeras” se sigan avivando, se decidió iniciar una campaña de sensibilización, divulgación e información del valor añadido de las cementeras y su contribución a la economía circular, todo ello utilizando nuevos canales tecnológicos (youtube, twitter.)

## **PARTICIPACION Y REUNIONES MANTENIDAS CON LA ADMINISTRACION**

### **PACTE NACIONAL PER L'INDUSTRIA (PNI) Y MESA DE LA CONSTRUCCION**

En el mes de julio de 2017, Generalitat, UGT FICA CATALUNYA, CCOO, Foment del Treball, PIMEC y FEPIIME firmamos el PACTE NACIONAL PER A LA INDUSTRIA (PNI), un acuerdo que tiene como voluntad, impulsar el desarrollo económico de Catalunya, con una vocación industrial y a través de un proceso que vaya acompañado de la creación de puestos de trabajo estables y de calidad.

El PNI es una iniciativa importante, donde se enmarca la voluntad de las partes de impulsar y fomentar políticas encaminadas al progreso para Catalunya.

A pesar de que el PNI no tenía un impacto sectorial, en el proceso de elaboración, se requirió por parte de la Federación, la participación en el mismo, exigiendo un espacio, en el cual, tanto la administración como los Sindicatos pudiéramos tratar inquietudes

e iniciativas para mejorar la competitividad del sector de la construcción. Y por ello, la Federación exigió, en el capítulo de plan de las infraestructuras que se reconociera al sector de la construcción, ya que es un componente destacado y clave en nuestra estructura económica, por su capacidad de tracción y de creación de puestos de trabajo y donde se recordó la grave afectación que sufrió en la crisis. Por esto se estableció que la Administración, junto con las organizaciones empresariales y sindicales creáramos un marco en la Comisión Ejecutiva Permanente del Consell Català de Empresa para que un grupo de trabajo para estudiar cómo se impulsa su recuperación.

A partir de esto, la Dirección General d'Indústria pivotó el proyecto poniendo en marcha la Mesa de la Construcción, un foro de encuentro donde pudiéramos discutir positivamente la problemática del sector y las medidas necesarias para su reactivación.

La mesa inicio sus trabajos en otoño de 2018 y en su puesta en marcha contribuyó decisivamente la crisis sufrida en el mismo durante los años 2008-2015.

Se han mantenido reuniones de trabajo a lo largo de estos años, en los cuales nos hemos centrado en un eje principal, que es el de la dignificación del sector en base a los siguientes temas:

. La construcción del futuro:

. Innovación y nuevos materiales

. Rehabilitación, introducción de medidas de eficiencia energética

. La dignificación del sector:

. Formación

. Perspectiva de genero

. Plan de comunicación

. La regulación:

Pliegues de condiciones administrativas y técnicas, subcontratación, competencia desleal, simplificación administrativa etc.

En estos momentos nos encontramos finalizando las conclusiones, acciones a poner en marcha y plan de comunicación

## **MESA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA CONSTRUCCION**

A instancia de la Federación de UGT FICA CATALUNYA, ante el repunte del crecimiento de la actividad en el sector de la construcción y el aumento de accidentes

laborales que dan lugar al fallecimiento de trabajadores/as. Exigimos urgentemente la formalización de una mesa de debate con la Administración, para analizar los hechos y sobre todo para evitar el repunte de la siniestralidad en el sector.

Después de varios meses de debate, logramos consensuar conjuntamente con la Patronal del sector y la Administración, un acuerdo donde ha quedado reflejada nuestra política en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como nuestra reivindicación de que el sector de la construcción este en el lugar que se merece.

Estos acuerdos no solo recogen nuestra preocupación por la formación en materia preventiva, también recogen la necesidad de integrar la prevención en todos los ámbitos del sector, a través no solo de campañas divulgativas, sino también estableciendo y exigiendo a la Administración canales de comunicación, donde tanto los trabajadores como los ciudadanos puedan comunicar situaciones de riesgo en las obras de construcción.

Otro de los puntos del acuerdo alcanzado, que desde la Federación valoramos como determinante para la prevención de accidentes y de mejora de la calidad del trabajo, ha sido la de retomar sistemas de representación y participación específicas, que facilite la prevención de accidentes, a través de la figura del delegado territorial, cuya función será la de verificar las condiciones de trabajo en las obras de la Administración de la Generalitat.

Para nosotros es importante recuperar esta figura, que en el pasado contribuyó a la disminución de accidentes en las obras, ya que no solo se consiguió la integración de la prevención en las obras, también permitió mejorar las condiciones laborales de nuestros compañeros y compañeras

Esta Mesa de siniestralidad en el sector de la construcción, sigue abierta ya que quedan pendientes la puesta en marcha de acciones acordadas, así como la identificación y valoración de otras iniciativas para poner en marcha.

## **PARTICIPACION EN JORNADAS Y CONGRESOS**

### **Conferencia liderazgo de mujeres ICM**

Esta Secretaría participó en SKOPJE los días 2 a 4 de septiembre de 2019 donde participaron cerca de 50 mujeres representando a sindicatos de Suiza, Italia, Holanda, Turquía, Ucrania, Macedonia, Serbia, España, Argentina, Panamá, Egipto, Qatar, Zambia, Nepal, Azerbaijan... nos reunimos y participamos en representación de UGT FICA en Macedonia del Norte en la Conferencia Mundial de liderazgo de Mujeres organizada por ICM (Sindicato Internacional de Construcción)

En la misma se presentó el Plan Estratégico de ICM y sus 7 convergencias en las que se incluyen los derechos para las mujeres y perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización: derecho para todos, seguridad y protección en los puestos

de trabajo, jóvenes en el sindicato, igualdad de género, Fair games, empresas sostenibles, organizar cadenas de valores, campañas activas sobre lucha contra la violencia de género, stop a la cultura machista, valorar el trabajo de la mujer y campaña de mujeres profesionales ...

### **Construmat a través de la FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION**

. En fecha 24 de mayo de 2017 participamos en la mesa debate “Construyendo un nuevo sector”, donde conjuntamente Patronal y Sindicatos, coincidimos en nuestras intervenciones, en que la construcción debía recuperar su reputación e imagen y retomar su papel como uno de los principales motores de la economía española como creadora de empleo, y que para ello cobraba vital importancia la formación para profesionalizar un sector en plena transformación.

. Participación en la presentación del “Women Can Build” 15 de mayo de 2019, dentro de la edición del Barcelona Building Construmat, de la mano de la Fundación Laboral de la Construcción que organizó una mesa redonda sobre dicho proyecto basando su eje en el lema “Hacia una industria de la construcción en igualdad”. En ella, se resaltó la tendencia positiva que el sector de la construcción está experimentando en su camino hacia la igualdad de género, aunque hoy solamente el 9% de los profesionales del sector son mujeres.

### **PARTICIPACION EN PACTOS DE MEJORAS, EXPEDIENTES TEMPORALES DE EMPLEO, EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO, CALENDARIOS LABORALES**

Mencionar que la Secretaría ha estado presente y ha dado respuesta allí donde le ha sido requerida su presencia y actuación sindical a título enumerativo y entre otras ha estado presente en la negociaciones de la empresa Guinovart, asamblea Expediente de Regulación Obrascon Huarte, reuniones de Comité y negociación Plan igualdad de Acsa Sorigué, Expediente modificación sustancias condiciones de trabajo COMSA, negociación desplazamiento trabajadores Vías y contratas, negociación abertura centro de Vallcarca de la empresa Cementos Portland Valderrivas etc.

Partición de la Secretaría en los Plenos y Conferencias sectoriales, tanto a nivel estatal como autonómico.

Así mismo hay que destacar que derivado de la crisis sanitaria derivada del COVID 19 hemos participado directamente o interviniendo en los siguientes ERTES:

- . OHL construcción
- . Guinovart
- . Cementos Portland Valderrivas

- . Acsa Sorigue Girona y Barcelona
- . Rubau
- . Abofolio
- . Grupo encofrados Alsina
- . Cementos Molins
- . Comsa
- . Sacyr
- . Paviments Canigo
- . Vials i mediambient S.A.

## **ENERGÉTICO**

El Sector energético engloba la producción, distribución y venta de las diferentes energías. Por ello, la primera acción de esta Secretaría fue la creación de un equipo de trabajo transversal compuesto por un/a miembro con conocimientos de cada subsector.

Desde el principio ha sido un objetivo prioritario buscar la agilidad y fluidez de la información en sentido dual, con la intención de proporcionar las respuestas necesarias en los momentos determinantes. Por ello quiero destacar y agradecer la implicación de todos los responsables del equipo de trabajo, por su implicación y esfuerzo.

En cuanto a objetivos a mediano y largo plazo, ha sido prioritario realizar campañas y acciones dirigidas a garantizar la cobertura de las necesidades de las personas y de las empresas más allá de intereses mercantilistas.

Durante estos años se han realizado numerosas campañas, recogidas de firmas, movilizaciones reuniones con miembros del govern para demandar incansablemente la prohibición de las gasolineras desentendías, que vulneran los derechos de los consumidores de manera reiterada, también hemos estado presentes en diferentes foros y jornadas, donde se ha tratado sobre el derecho de la ciudadanía al acceso a la energía.

En cuanto a las políticas energéticas, hemos centrado todos nuestros esfuerzos en exigir una transición energética justa, social y responsable que garantice la calidad de los suministros, así como la conservación de los miles de puestos de trabajo.

Ello ha sido posible gracias a la clara visión de la necesidad de un pacto para la transición energética el cual debe recoger medidas específicas para la reconversión de los actuales puestos de trabajo de las actuales centrales productoras de energía, en los de nueva creación.

Hemos participado en diferentes reuniones tanto de ámbito autonómico como de ámbito estatal, así como diferentes reuniones con miembros del govern, en las cuales hemos podido exponer nuestras reivindicaciones.

El sector del agua ha sido otro gran protagonista en el transcurso de estos años, el cual ha se ha visto inmerso en el foco de las miradas con el debate si debe ser un servicio público o privado.

En las jornadas que realizamos en la sala de Brigadas Internacionales sobre la reinternalización de los servicios públicos, quedó clara nuestra posición: la iniciativa del sindicato en estos procesos como única forma de garantizar volumen de empleo, condiciones laborales dignas de las personas trabajadoras y la prestación de un servicio de calidad para la ciudadanía.

### **Negociación colectiva**

El eje vertebrador de la Negociación Colectiva ha sido proteger y fortalecer los Convenios Sectoriales, estableciendo fórmulas de ordenación que sometan los convenios de empresa a las estipulaciones del convenio sectorial de referencia y corrigiendo los efectos de la externalización, con el objetivo de mantener y crear empleos de calidad.

Hemos estado participado en las mesas de negociación de convenios sectoriales autonómicos y estatales de los siguientes convenios colectivos:

**Estaciones de servicio** con una vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021 y una prórroga de 24 meses desde la fecha de su denuncia y con los incrementos y revisiones salariales siguientes:

- Año 2019, incremento del 1,5 % con efectos a 1 de enero de dicho año.
- Año 2020, incremento del 1,3 % con efectos a 1 de enero de dicho año.
- Año 2021 incremento del 1,3% con efectos a 1 de enero de dicho año.

**El VI convenio estatal del Ciclo integral del agua.** Después de 16 meses de negociaciones se alcanzó el acuerdo de una vigencia de 5 años (enero 2018 a 31 de diciembre de 2022) y subida salarial del 3% cada año de vigencia, aparte de diversas mejoras de carácter social.

El **Convenio del Ciclo integral del agua de Catalunya** actualmente se encuentra en fase de negociación, este convenio se aplica a 3000 trabajadores en Catalunya en un centenar de empresas.

El **Convenio SLCA** fue una negociación de 18 meses que culminó en un incremento salarial del 11% en cuatro años, cuya vigencia va de 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

El **convenio estatal de Endesa**. Tras un largo periodo de negociación y conflictos se alcanzó un acuerdo con una Vigencia de 6 años, desde 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2023, conjuntamente con el compromiso de la creación de 1000 puestos de trabajo a nivel nacional para relevo generacional.

### **Conflictos colectivos**

El sector energético es un sector estratégico en cualquier país. El hecho de haber estado sin gobierno y sin presupuestos generales, ha tenido la consecuencia de no poder avanzar claramente hacia un nuevo modelo energético descarbonizado., asumiendo así los objetivos establecidos en el acuerdo de París.

Paralelamente, la situación política autonómica vivida en los últimos años ha dificultado el poder avanzar en unos objetivos claros, y desarrollar un pacto para la transición energética.

No obstante, en el transcurso de estos años han sido varias las reuniones mantenidas con diferentes partidos políticos y miembros del Govern, para reivindicar la necesidad de desarrollar un plan de adaptación de los actuales puesto de trabajo en empresas energéticas de nueva creación, con el fin de proteger el futuro de los trabajadores/as del sector energético, frente la próxima transición energética.

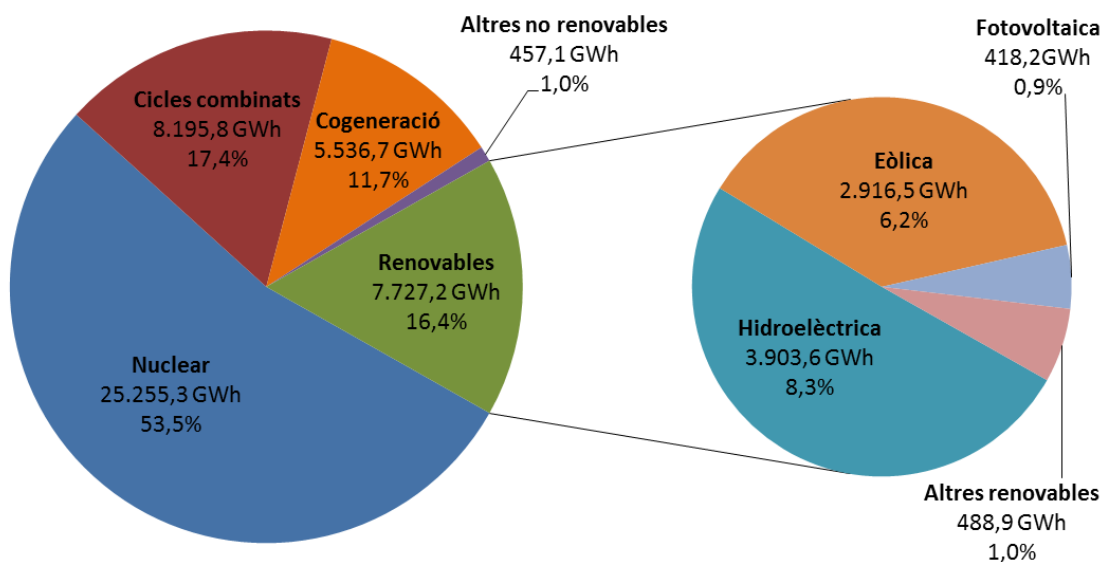
A modo informativo, la producción bruta de energía eléctrica en Catalunya el año 2018 fue de 44.717,3 GWh.

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

Por otro lado, la energía hidroeléctrica y la energía eólica han sido las principales fuentes energéticas renovables para la producción de energía eléctrica en Catalunya,

representando un 12,4% y 6,3%, respectivamente. En conjunto, la producción de energía eléctrica con fuentes energéticas renovables en Catalunya ha sido del 20,5% en 2018. Fuente: ICAEN fecha actualización 15/01/2020.

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



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

Lamentablemente en los últimos meses, y fruto de la difícil situación sanitaria que hemos atravesado, se han producido diversos ERTes en el sector de hidrocarburos.

En este sentido ha tenido una gran afectación en las estaciones de servicio. Pero más aún en el sector de combustibles de aviación, produciéndose ERTes de prácticamente paralización de la actividad.

## **INDUSTRIA AUTOMOVILÍSTICA**

Iniciamos andadura celebrando la primera conferencia del sector de la Industria Automovilística de UGT FICA de Catalunya, contando con una afiliación de 15000 personas y un mapa laboral de algo más de 135.000 personas. (Fuente empresa.gencat.cat)

La estructura del sector de la industria Automovilística UGT FICA Catalunya, está compuesta por;

- Constructores
- Componentes
- Concesionarios y Talleres
- ITVs
- Motocicletas y componentes
- Bicicletas

El objetivo de esta Secretaría siempre ha sido el mantenimiento del empleo, crecer en afiliación y aumentar nuestra representación sindical en los centros de trabajo, trabajando especialmente en potenciar las secciones sindicales.

Hemos sido parte muy activa del equipo de trabajo sectorial estatal. Fruto de esta participación, surgió el documento de 23 medidas para reactivar el sector del auto, como resumen de las medidas urgentes que llevamos años reclamando desde UGT al Gobierno, para reactivar un sector que supone el 15% del PIB y del que dependen miles de puestos de trabajo:

1. Protocolos de prevención y salud Covid19 acordados con los sindicatos en los centros de trabajo. Se ha cumplimentado en mayor o menor medida.
2. Aplicar Planes de Igualdad en todos los centros de trabajo, siendo estos acordados con los sindicatos.
3. Mantener el contador a "0" para todas aquellas personas que trabajan en el sector y estén afectadas por un ERTE durante el periodo 2020, Algo que se estaba cumpliendo.
4. Mantenimiento del cobro del subsidio de desempleo para aquellas personas que trabajan en el sector que no tengan derecho o acaben con él. Estando afectadas por un ERTE en el periodo 2020.
5. Articular el contrato de relevo a todo el sector de la industria automovilística.
6. Anticipar la edad de jubilación a los 60 años, con coeficientes reductores en aquellas personas que trabajan en el sector y son mayores de 52 años y que estén afectadas por Ere en el periodo comprendido 2020-2021.
7. En un supuesto despido por Ere la indemnización legal será de 45 días y 42 mensualidades, durante los años 2020-2021.

8. Un plan estatal para fomentar la contratación juvenil, con bonificaciones en las cotizaciones de la seguridad social el primer año.
9. Un gran plan de formación estatal para las personas que trabajan en el sector, enfocado y dirigido hacia el futuro industrial del sector. Ya se tiene partida presupuestarias para tal fin.
10. Reparto y equilibrio con una jornada de 32 horas a la semana, 4 días a la semana.
11. Adecuar el coste energético industrial a la UE, para estar en igualdad de condiciones.
12. Ayudas al achatarramiento y renovación del parque automovilístico. Con ayudas a la compra de vehículos gasolina, diésel y alternativos. Ya se ha adjudicado fondos e inversión para tal fin.
13. Acuerdo estatal de adecuación y modernización de las infraestructuras marítimas, terrestre y rail para abaratar costes logísticos.
14. Impuesto a los robots, según beneficios generados. Siendo una fuente de recursos en aquel empleo que se vaya perdiendo.
15. Una transición justa moratoria de emisiones a nivel europeo.
16. Ayudas a las empresas que inviertan en I + D +I o en nuevas tecnologías. Y bajo la premisa del mantenimiento del empleo en el sector.
17. Bonificación de buenas prácticas para aquellas empresas que mantengan la empleabilidad durante el periodo 2020-2021.
18. Flexibilizar la jornada laboral y con la premisa de la conciliación y el mantenimiento del empleo.
19. Potenciar y la instalación de fábricas de baterías. Apoyando aquellas que ya tienen la tecnología.
20. Una apuesta clara para potenciar el tejido industrial público-privado.
21. Acuerdo marco estatal medioambiental, y en todas las comunidades autónomas.
22. Plan de electrificación en todo el territorio español. Ahora con partidas económicas para dicha implantación.
23. Para todo el sector, tener un único convenio de referencia mínimo.

Se han activado coordinadoras de empresas además de las que ya venían haciéndose de forma habitual, así como coordinadoras estatales, como Nissan, Carglass o Robert Bosh.

Las coordinadoras propias de UGT FICA de Catalunya en Magna, Nissan, Lear, Gestamp, Robert Bosch e ITVs. Además de coordinadoras de proveedores Nissan.

Hemos participado activamente en renovar o nombrar nuevos coordinadores allí donde fue preciso, dentro del ámbito de nuestra Federación.

Organizamos conjuntamente con UGT FICA el I Encuentro de Juventud del Sector Automovilístico, celebrado el pasado 26 y 27 de abril de 2018 en Castellbell i el Vilar,

en el que participaron 50 delegados y delegadas provenientes de todas las comunidades autónomas.

Participamos activamente en la Jornada celebrada en Zaragoza en 2019, bajo el título “La transformación del sector automovilístico” Retos y Propuestas. Unas jornadas del sector, con participación de secciones sindicales y delegad@s, además de las patronales y empresas de la industria Automovilística.

## **QUÍMICO, TEXTIL Y ARTES GRÁFICAS**

La gestión de la Secretaria del sector químico, textil y artes gráficas comprende desde el Congreso constituyente de FICA CATALUNYA celebrado el pasado 22 de septiembre de 2016, hasta la primera quincena de septiembre de 2020.

Ha sido un periodo amplio en el tiempo y mucho más amplio en los acontecimientos acaecidos tanto en el ámbito político, como en el económico y social, que, sin temor a equivocarnos, han impactado de pleno en el desarrollo de la actividad sindical de esta secretaría, tanto en la negociación colectiva en todas sus facetas (negociación sectorial, expedientes, expedientes temporales, comisiones mixtas, diálogo social)

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL**

La negociación colectiva sectorial, ha sido golpeada fuertemente durante este periodo. Pese a tener, principalmente, convenios sectoriales estatales en los que FICA Catalunya está ampliamente representada, esto no ha hecho mermar nuestra capacidad reivindicativa. Esta negociación colectiva ha sufrido un continuo intento de paralización por un amplio espectro de la patronal y así como una serie de trabas en algún sector en concreto por parte del otro sindicato mayoritario, que perjudicaba, la posible recuperación en el mercado de trabajo.

La negociación sectorial Estatal y Nacional, es el único elemento homogeneizador que regula las condiciones sociales y económicas de todos los trabajadores y trabajadoras de un mismo sector, independientemente de donde se encuentra ubicado su centro y además todos los convenios sectoriales de esta secretaría articulan fórmulas que, sin necesidad de tener un convenio de empresa, permiten pactar y adaptan condiciones específicas a las situaciones concretas de cada empresa a través de la fórmula de los pactos articulados.

Hemos realizado un gran esfuerzo para hacer llegar puntualmente todos los comunicados de las mesas negociadoras por lo que entendemos que hemos conseguido que la información haya llegado en el momento que se iban produciendo los hechos.

A la finalización de la negociación, se convocaron asambleas generales en cada sector, donde se dieron amplias explicaciones de los preacuerdos de la negociación, para su posterior ratificación.

## **ACUERDO SECTORIAL DE SALINERAS**

Este es un acuerdo con una característica muy especial, por una parte, se va negociando el denominado “Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera”, el cual regula año tras año el incremento que se pacta en el sector y por otra parte se negocia el “Convenio General de la Industria Salinera”.

Durante este periodo se han firmado y publicado el pasado 8 de enero de 2018 el V Convenio General de la Industria Salinera, cuya finalización se produjo con fecha de una vigencia de 1 de enero de 2017 hasta 31 de diciembre de 2019 y se ha renovado el acuerdo del 6 de julio de 2018, el Acuerdo sectorial nacional de la industria salinera para los años 2018 y 2019.

Como aspectos más destacables de este último convenio, fue la creación de un nuevo artículo determinando la estructura de la negociación colectiva del sector.

En el año 2018, los Convenios Provinciales aplicarán un incremento del 1,8 % sobre los conceptos a que se refiere el artículo 45 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, con efectos desde el 1 de enero del mismo año. Por otro lado, el Salario mínimo anual garantizado (SMAG) del artículo 57 de dicho texto mantendrá su cuantía para el año 2018 en 15.401,61 euros (quince mil cuatrocientos uno con sesenta y un céntimos). 2. Para el año 2019, los Convenios Provinciales aplicarán un incremento del 1,9 % sobre los conceptos, ya actualizados conforme al apartado anterior, a que se refiere el artículo 45 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, con efectos desde el 1 de enero del mismo año.

Nos encontramos, con una dificultad añadida en este sector, ya que, dentro de la negociación colectiva sectorial Estatal, desde UGT-FICA se negocia el “Convenio de la Industria Salinera” cuya vigencia es desde el 2017-2019. En este Convenio, el incremento salarial es acordado año a año en el denominado “Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera”, el último fue firmado el pasado día 21 de julio de 2017, en el que se pactó un incremento salarial para dicho año, de un 1´8% aplicable desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2017. El pasado día 4 de abril del 2018 (a través de llamada telefónica) el presidente de AFASAL, la Asociación Ibérica de Fabricantes de Sal, D. Juan José Pantoja, comunicó a UGT-FICA la decisión de disolver dicha asociación.

En estos momentos se está tratando de incluir dicho sector en el ámbito funcional del Convenio General de Industrias químicas, para dar una cobertura a los miles de trabajadores de este sector.

## **CONVENIO DEL VIDRIO Y CERÁMICA**

El pasado 28 de mayo de 2017 se firmó el XX convenio de vidrio y cerámica, de vigencia de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017. Convenio que mantuvo condiciones y consolidó el plus de homogeneización.

El 31 de octubre de 2018 se publicó el XXI convenio de Vidrio y Cerámica, de vigencia 1 de enero 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020. Con unos incrementos de 2,25% para el año 2018, 2% para el año 2019 y un 2% para el año 2020. Así como un salario mínimo en todas las categorías de 14.000€ en base del acuerdo del AENC IV del SMI.

Cabe destacar que, a lo largo de este tiempo, los convenios firmados, si bien es cierto que tuvieron incrementos interesantes, se consiguieron los objetivos de la no pérdida de poder adquisitivo, adaptaciones legales que la reforma determinaban como derecho preferente y la no pérdida de derechos consolidados en anteriores convenios, como el Plus de homogenización, que se ha actualizado y mantenido en estos últimos dos convenios.

## **CONVENIO DEL FRÍO INDUSTRIAL**

Tras el acuerdo del convenio cuya negociación fue larga en el tiempo desde la finalización del convenio anterior en mayo de 2016, hasta la consecución del acuerdo se desarrolló dentro de la lógica de la negociación.

Se inició la negociación en diciembre de 2017 del nuevo convenio publicándose en octubre de 2018 con una vigencia de 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020.

En este último convenio se mantiene la jornada de 1772 horas, se amplían apartados sobre la ley de igualdad, y un texto de convenio no sexista, así como ampliación en temas de conciliación de vida laboral y personal. Así como unos incrementos de 2% para el año 2018, 2% para el año 2019 y un 2% para el año 2020.

## **CONVENIO DE PERFUMERÍA Y AFINES**

Durante el periodo comprendido desde 2016, se ha procedido a la negociación de dos convenios.

Durante la negociación del convenio firmado el 26 de julio de 2017, se firmó con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, con un incremento del 1,6% para el 2017 y 1,8% para el 2018 mantenimiento de jornada, así como una ampliación en el tema de conciliación con nuevas licencias y permisos. Lo que se persigue con este acuerdo era y es mantener la estabilidad en el empleo, así como favorecer la contratación de personas de apoyo o promociones, y evitar que las empresas tengan la tentación de externalizar dichas actividades y crear un colectivo de segunda con las compañeras y compañeros que están desplazados a los centros comerciales.

El 21 de mayo de 2019 se firmó un nuevo convenio de tres años de vigencia, desde el 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2021. Adelantándose a la situación actual, este convenio encuadró y clarificó las funciones del teletrabajo, incluyendo nuevos puntos en su artículo 15. Reguló y concretó las empresas multiservicios, en su artículo 13, siendo también importante la inclusión de un protocolo de desconexión digital.

Siendo lo más destacable para nuestra situación actual, el acuerdo de un incremento salarial de un 2% para los años 2019, 2020 y 2021, que con la incertidumbre actual, nos da una seguridad y un incremento salarial que en principio parecía bajo comparado con otros convenios similares.

## **CONVENIO DE PASTA, PAPEL Y CARTÓN**

Durante este periodo seguía la vigencia del convenio firmado en el 2015, que finalizó el 31 de diciembre de 2018. El nuevo convenio se firmó el pasado 11 de abril de 2019 con una vigencia de 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020.

En este convenio se consiguió un incremento de un 2% para el año 2019 y un 1,9% para el año 2020 sobre la Retribución teórica total bruta y tablas salariales, siendo uno de los pocos convenios que mantienen y actualizan el articulado de la jubilación parcial por contrato relevo.

## **CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA**

El Convenio General de la Industria Química, para lo bueno y para lo malo, siempre ha sido un convenio cuya trascendencia en lo que pase en su negociación, está siendo observado, no solo por los agentes sociales y económicos presentes en la negociación, y teniendo en cuenta del resultado, por otros colectivos.

Hay que destacar la labor realizada, por el conjunto de los territorios, no solamente por el trabajo de explicación del preacuerdo sino también por el trabajo previo de preparación, con las aportaciones recibidas en las asambleas territoriales que se mantuvieron, y el trabajo durante la negociación con las respectivas asambleas para explicar en cada momento la situación del convenio.

Durante este periodo se ha producido la negociación del XIX Convenio General de la Industria Química que finalizó en un preacuerdo el 20 de junio de 2018, para un convenio de una vigencia de tres años que finaliza el 31 de diciembre de 2020; en este convenio se consiguió un incremento de un 2,5% para cada año de vigencia, también se consiguieron modificaciones en al ámbito de grupos profesionales, con la inclusión del apartado de coloristas, así como modificaciones en conciliación de vida laboral y personal, modificaciones en la retribución de la turnicidad, en apartados de Seguridad y Salud laboral y aclaraciones en el apartado de acciones formativas, planes de formación en la empresa...

## **CONVENIO DE INDUSTRIAS TEXTILES Y CONFECCIÓN**

El 3 de septiembre de 2018 se firmó el acta final por parte de la patronal y UGT FICA, del convenio de industrias textiles y confección con una vigencia de 3 años, del 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

La negociación de este convenio fue muy dificultosa, debido a una patronal muy dividida, que primaba los intereses sectoriales de sus empresas, al conjunto de la situación del sector, y por otra parte, la actuación del otro sindicato mayoritario, que se negó a la firma de dicho convenio en la última reunión, con un argumento baladí, indicando que no se alcanzaba lo acordado en AENC IV, sin llegar en sus tablas salariales al SMI, razón incierta, ya que el propio convenio tiene una serie de complementos por absentismo y pagas que permiten alcanzar ese salario desde el año 2018.

Realizándose además, un incremento en el salario Mínimo Intertextil una subida de un 3% en cada año de vigencia. Con una subida salarial de un 2% en el 2018 y 2019 y una subida de un 1,8% en el 2020.

Así mismo se concretó una reducción de jornada de 6 horas para los trabajadores y trabajadoras de jornada partida y 16 horas para los de 5º turno. Además de un día de libre disposición adicional para el año 2020.

También se actualizó el convenio en aspectos como el 5º turno, formación, ámbito funcional y nuevas tecnologías. Así como en conciliación y políticas de igualdad.

## **CONVENIO DE INDUSTRIAS DE CURTIDOS, CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERIA**

El pasado 27 de julio de 2019 se firmó el acta de acuerdo del Convenio de Industrias de curtido, con una vigencia de tres años, del 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Este convenio tuvo un incremento de un 2% para cada año de vigencia, que, dada la situación actual, da una tranquilidad al sector, difícil de conseguir en otros sectores similares, ya que, vista la incertidumbre existente, da un incremento digno para el año 2021.

Así mismo, se consiguió una serie de aspectos relativos a la renovación y actualización al convenio como la actualización de la póliza de seguros, ampliación en horas de médico, políticas de igualdad, y en aspectos de contratación.

### **CONVENIO DE INDUSTRIAS PARA EL CALZADO**

El pasado 27 de mayo de 2019 se firmó el convenio para calzado, con una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, este convenio estatal tiene muy poca afectación a nivel de empresas en Catalunya, se consiguió una reducción de jornada efectiva quedando en 1788 horas al año.

Así como un incremento salarial de un 2% por cada año de vigencia, un complemento al 100% en caso de Accidente laboral, mejoras en políticas de igualdad, conciliación de vida laboral y personal y protección contra la violencia de genero.

### **CONVENIO DE MARROQUINERIA, CUEROS Y REPUJADOS DE CATALUNYA**

El pasado 5 de julio de 2018 se firmó el acta de preacuerdo para el convenio de marroquinería de Catalunya, con una vigencia de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2020, con un incremento salarial de un 2% para el 2018, un 0.7% más IPC para el 2019 y un 0.7% más IPC para el 2020.

Así mismo se han mejorado los apartados de permisos y licencias, políticas de igualdad, así como un aumento de horas de disfrute en el permiso individual, quedando finalmente en 18 horas para el 2019. También se ha mantenido el contrato relevo con la acumulación anual de horas y nuevos redactados para el apartado de nuevas tecnologías y teletrabajo.

### **CONVENIO ESTATAL NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS**

En este periodo de gestión, se han firmado dos convenios, el primero de ellos se acordó el 8 de noviembre de 2017, tras las movilizaciones realizadas y la convocatoria de 4 días de huelga ante el inmovilismo de la patronal, que permitieron desatascar la negociación y proceder a su firma para los años 2017 y 2018

En este convenio se pudo pactar un incremento de un 1,2% para el año 2017 y un 1,5% para el 2018. Así como una cláusula transitoria para incluir un complemento lineal para compensar la pérdida de poder adquisitivo desde el 1 de enero de 2017 hasta la firma del acuerdo, ya que el incremento tradicionalmente se hace efectivo a

partir de la firma del acuerdo. Se Incluyó un protocolo de acoso, así como referencias y mejoras en política de igualdad.

Hay que resaltar la complejidad en la negociación de este convenio, ya que por parte de la patronal se incluyen cláusulas de absorción y compensación total de los incrementos que se pacten, por lo que se dilata el tiempo de la negociación como táctica empresarial, ya que el incremento pactado se realiza a partir de la firma del convenio.

El 3 de abril del 2019 se firmó el preacuerdo del último convenio estatal de Artes Gráficas, el segundo en este periodo de gestión, con una vigencia de dos años, del 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020, y con un incremento de un 1,8% por cada año de vigencia, con modificaciones a nivel de grupos profesionales y descripciones de trabajo, así como ampliación en el tema de permisos y licencias. Una de las mejoras significativas respecto a los anteriores convenios, fue que el incremento se realiza desde el 1 de enero del año de la firma. Rompiendo así una tónica de más de dos décadas de acuerdos perjudiciales para las plantillas.

### **CONVENIO PARA LAS EMPRESAS COMERCIALES DE SERVICIOS DE EMPAQUETADOS, ENFAJADOS, Y CUALQUIER OTRA MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS PROPIEDAD DE TERCEROS DE CATALUNYA.**

Este convenio, heredado de la federación de servicios, es un convenio peculiar, con autonomía propia, pero vinculado respecto a los incrementos a lo acordado en el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

Sin negociación desde el año 2011, debido a la pasividad de la patronal, se consiguió en el 2018, una actualización y revisión de este. Creando un convenio que, debido a su ultraactividad plena, no caducaba ni se actualizaba, ya que para la patronal no era necesaria su negociación.

Se negoció y registro en julio del 2018 un convenio de vigencia de 1 de enero del 2011 a 31 de diciembre de 2018, consiguiendo confeccionarse y establecerse las tablas salariales del 2018 y anteriores, así mismo se negoció un complemento salarial lineal, por la aplicación del incremento del convenio de artes gráficas a partir del mes de noviembre.

En el 2019 se firmaron las tablas salariales para el 2019 y 2020, que tras las subsanaciones solicitadas a nivel del Departament de Treball, se llegó a cumplir el IV AENC, indicando en tablas el SMI en los grupos profesionales más bajos.

Este convenio tiene históricamente unas condiciones muy lesivas para los trabajadores y trabajadoras afectados, con cláusulas de compensación y absorción

total, así como unas medidas de flexibilidad muy elevada, y en futuros convenios se deberá realizar un esfuerzo para suprimirlas.

## **COMISIONES MIXTAS DE LOS DIFERENTES CONVENIOS SECTORIALES.**

Uno de los elementos fundamentales de gestión, control e interpretación que nos dotamos en la negociación sectorial y en los diferentes Convenios, son las creaciones de las diferentes Comisiones Mixtas o Comisiones paritarias, todas ellas son necesarias e imprescindibles.

Es fundamental que, como miembros de las comisiones paritarias, conozcamos el espíritu con el que se redactaron los textos de los convenios, con el fin de realizar las interpretaciones más correctas a las consultas que se realizan sobre los convenios.

En cada sesión de la comisión se resuelven una media de 10 consultas. El número de éstas va en aumento con respecto a ejercicios anteriores. Entendemos que esto se produce a que cada vez existe una mayor presencia sindical en las empresas y a la mayor extensión y aplicación de los convenios en las empresas.

La Comisión Mixta del Convenio General de Industrias Químicas es de las más activas de los convenios nacionales; ayuda a resolver situaciones de conflicto entre las partes, dictamina y resuelve, no sólo sobre lo estipulado en el convenio, sino a veces sobre aquello que no ha quedado escrito y es necesario aclarar.

Las resoluciones de estas comisiones se envían puntualmente a todos los territorios.

Agradeciendo a todos y todas su alta participación y compromiso en la negociación de su convenio, así como en la resolución de las diferentes comisiones paritarias. Indicamos aquí el número de reuniones realizadas en este periodo, teniendo en cuenta que durante el periodo de negociación de convenios no se suele reunir.

Comisión Mixta Convenio Química Estatal: 18 reuniones.

Comisión Mixta Convenio Química de Catalunya: 12 reuniones.

Comisión Mixta de Perfumería Estatal: 5 reuniones.

Comisión Mixta de Vidrio y Cerámica Estatal: 4 reuniones.

Comisión Mixta Pasta Papel y Cartón Estatal: 8 reuniones.

Comisión Paritaria del Textil Estatal: 4 reuniones.

Comisión Paritaria de Artes Gráficas Estatal: 2 reuniones.

## **CONFERENCIA Y PLENOS SECTORIALES**

El pasado 28 de noviembre de 2016, se constituyó la Conferencia sectorial de Química, Textil, y Artes gráficas, en la misma participaron 61 delegados y delegadas de los 80 que conforman la Conferencia.

Se realizó una exposición sobre la negociación colectiva sectorial, en la que se enfatizó la apuesta por los convenios sectoriales. También se trasladó información sobre los datos de representatividad en el sector, y la afiliación de los diferentes subsectores.

Así mismo se eligió por unanimidad el equipo de trabajo sectorial, compuesto por: Laura Fernández García, Isabel Alonso Cantorné, Blas García Pulido, Monica Nuñez Jover, Jordi Delgado González, Isaac Cardiel Torres, Jesús Manuel Martín Hernández, Antonio Aroca Santín.

Se aprobó el plan de trabajo para todo este periodo.

El 27 de septiembre de 2017 se realizó el pleno sectorial previsto. En el mismo, se hizo un análisis de forma general de todos los sectores, y subsectores, indicando los datos de afiliación y representación sectorial y por territorios.

El último pleno sectorial ha tenido lugar el pasado 26 de noviembre de 2018. El mismo versó sobre 2 puntos fundamentales, la situación de la negociación de aquellos convenios sectoriales en proceso de negociación y el deterioro afiliativo en algunos subsectores, que debía ser subsanado, dado que la filiación nos da la presencia en los centros de trabajo, y esta presencia finalmente nos da la representatividad, para poder representar a los afiliados y afiliadas en las mesas negociadoras.

## **CONFLICTIVIDAD EN EL SECTOR**

Esta Secretaría ha dado soporte y asesoramiento a comités de empresa y delegados de personal, también ha dado soporte a la actividad sindical realizada en los diferentes territorios cuando así lo han solicitado en materias de, asesoramiento sobre interpretación de los convenios, ayudas en la confección de plataformas reivindicativas, negociación de mejoras al convenio, participación en reuniones con sus respectivas empresas, extender consultas a las comisiones paritarias de los convenios y todo lo que concierne al asesoramiento o representación sindical en la empresa.

Entre los conflictos más relevantes caben destacar los siguientes:

El Expediente de Regulación de Empleo a nivel estatal de la Farmacéutica Almirall, en el 2016, el ERE de NYLSTAR en Girona en 2016, el expediente de la papelera ESSITY de 2018. Cabe destacar por la proximidad en la fecha el expediente de Bayer del primer trimestre de 2019 donde hubo una afectación directa al área comercial y en el último trimestre de 2019 donde se afectó principalmente la fábrica de Sant Joan Despí.

Asesoramiento y acompañamiento a los diferentes comités de empresa del Grupo Impresia, (Rotocayfo, Cayfo y asociados y Cayfosa) durante el concurso de acreedores voluntario en mayo de 2019, con una afectación de más de 600 trabajadores a nivel estatal, acudiendo al Fondo de garantía salarial y posterior liquidación de la empresa.

Desde marzo de 2020 de los veinte Expedientes Temporales de regulación de Empleo realizados por esta secretaria, cabe destacar por la complejidad o por la carga de trabajo los siguientes: BASF Española Rubí, BASF Española Guadalajara, Openprint, Guarro Casas, J. Vilaseca, SABACAUCHO S.A.U., IDIADA, NUTRIPACK, MECAPACK, AKZO NOBEL CAR REFINISHES, AKZO NOBEL COATINGS, BANCHS DE COMUNICIÓN, INNOVACIÓN I EMOCIÓN, S.L, IMPRINTSA....

### **JORNADAS Y ASAMBLEAS:**

En el año 2016 se realizaron 3 asambleas, en el año 2017 se realizaron 18 asambleas preparatorias de convenio, así como explicativas del preacuerdo de dicho convenio. En el año 2018 coincidiendo con la negociación y firma de varios convenios estatales se realizaron un total de treinta asambleas en los diferentes territorios de UGT FICA Catalunya, así como en los centros de trabajo donde se nos ha requerido, en el 2019 descendieron el número de asambleas realizadas a once y por último este año se han realizado de momento cuatro asambleas.

En este periodo se han realizado once jornadas explicativas del funcionamiento de la Masa Salarial Bruta del Convenio General de la Industria Química, así como el de Perfumería y Afines en los territorios y centros donde se nos ha requerido.

Se han realizado siete reuniones con el grupo de trabajo del subsector de pinturas, con la participación de diferentes empresas del subsector (AKZO NOBEL, CROMOLOGY, TITAN...) para realizar cambios en el redactado del CGIQ, a nivel de grupo profesional (colorista)

Se han realizado cinco reuniones con el grupo de trabajo del subsector de farmacia, con la participación de la mayoría de las empresas donde UGT FICA tiene representación para introducir en la nueva plataforma negociadora del CGIQ, modificaciones a nivel de grupo profesional, así como particularidades del subsector.

Se han realizado en este periodo, cinco reuniones con el Grupo de trabajo del sector químico, existiendo siempre una interlocución fluida y ágil entre nosotros, por lo que las reuniones del grupo de trabajo consistían en marcar directrices a nivel de negociación y atender las dificultades concretas y específicas de cada subsector.

### **MATERIAL DE TRANSPORTE, ELECTRÓNICA Y TIC**

Después de una relativa tranquilidad en los últimos años en el sector del transporte, las empresas del sector, tanto lo que se refiere a construcción de material ferroviario

como mantenimiento del mismo, tendrán que hacer frente a partir del 2020 a la liberación del transporte ferroviario en España, según la directiva europea 1991/440/CCE, aprobada el 29 de Julio de 1991, sobre el desarrollo de los ferrocarriles comunitarios.

En este sentido hace unos años, ya se preparó el terreno dividiendo a Renfe, única operadora de todo el territorio español, en tres empresas:

- ADIF: que adquiere la propiedad y gestión de las infraestructuras.
- RENFE OPERADORA: propiedad y gestión del material rodante (trenes)
- INTEGRIA: que gestiona los talleres de mantenimiento.

La primera idea era que el personal de talleres pasase a nuevas empresas conformada por un 51% de Integria y un 49% de los constructores, formando IRVIA con ALSTON, ACTREN con CAF, BETREN con BOMBARDIER, etc.

Pero la realidad fue que el personal que venía de RENFE (INTEGRIA) nunca llegó a pasar a estas compañías mixtas y el mantenimiento se hizo con el personal que las constructoras habían puesto en estas nuevas empresas. A día de hoy la unión ha sido solo jerárquica y administrativa, pero no de personal.

A partir de ahora, con la liberalización del sector, circularán por las vías de España, trenes tanto de mercancías como de pasajeros que podrán ser de diferentes empresas, que gestionarán tanto transporte de mercancías, como de pasajeros. En principio, para los constructores, tendría que ser una oportunidad de tener más mercado, puesto que habrá más clientes, aunque siempre limitado a lo que puedan absorber las infraestructuras.

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

Habrá que esperar a ver como se desarrollan los acontecimientos, pero siempre vigilando que se garanticen puestos de trabajo y sus condiciones.

## **MINERO**

La situación sobre la cuenca minera catalana está atravesando un momento delicado. Se encuentra inmersa en un momento de incertidumbre en lo que respecta a su continuidad, lo cual afectaría a su volumen ocupacional e incluso llegando a cuestionar su continuidad en la actividad subterránea.

El desarrollo de la minería en Cataluña de interior se basa principalmente en la extracción del subsuelo de sales potásicas. Entre las empresas explotadoras se encuentra:

**Iberpotash ICL Suria/Sallent:** Iberpotash lleva inmersa en el proceso industrial del Plan Phoenix desde el 2010. En dicho Plan contempla un cierre ordenado del centro de Sallent y un traslado del personal y producción al centro de Cabanastas de Suria. Un cierre que en principio no iba a suponer ningún coste a nivel del volumen de plantilla y que con la instalación de una Planta de sal Vacum se realizaría una minería con residuo cero.

Todo este planteamiento viene ligado a la realización de una Rampa de acceso a interior de la mina de Cabanastas de Suria de 5300 metros de longitud y bajar a 1000 metros de profundidad, que su fecha de finalización estaba prevista para el 2014 y que a día de hoy llevan excavados 5100 metros aproximadamente y donde se prevé una fecha de finalización para finales del 2020.

Recientemente y a raíz de un accidente grave y dos accidentes mortales por derrumbe en el interior de la mina de Vilaforns, en poco más de un mes, la compañía ICL y alegando motivos no viables económicamente, toma la decisión precipitada y sin tener en cuenta la finalización de la rampa de acceso de Suria, del cese productivo indefinido de la mina de Vilaforns. Obviando su compromiso de “cierre no traumático” para la parte social. De esta manera el cese de producción provoca a la empresa Montajes Rus la realización de un ERE con 244 despidos.

Los niveles productivos actuales de Iberpotash son de 1.000.000 de toneladas de KCl (mineral procesado). De los cuales 500.000 tn son de Suria y otras 500.000 tn provienen de Sallent. Debido al precio a la baja de KCl (potasa) en el mercado, la empresa ha manifestado en diferentes ocasiones que la única manera de mantener la actividad minera en activo es mantener los niveles productivos actuales para que no haya pérdidas.

Los niveles productivos en el centro de Suria están limitados y no es posible superar esta cifra. Puesto que las condiciones de trabajo hasta la finalización de rampa hace que resulte impracticable la explotación debido al exceso de temperatura y la acumulación de gases nocivos en los puestos de trabajo.

Un cese de la actividad minera en el centro de Vilaforns prematuro supone un coste social de unos 300 trabajadores indirectos, ya que independientemente de la principal contratista Montajes Rus con 235 trabajadores, afecta a diferentes empresas contratistas.

Esto conlleva a que el cese de producción de Vilafruns, la mina de Cabanases de Suria le va a resultar imposible alcanzar los niveles mínimos de producción para hacer viable la continuidad de la minería subterránea de potasa.

El fin a la continuidad de la minería provocaría un desastre en la ocupación de los puestos de trabajo en toda la Cataluña central, ya que actualmente 4.000 familias se sustentan con actividades directas e indirectas ligadas a la mina.

Por otro lado, desde la Federación de UGT FICA de Cataluña estamos trabajando intensamente para dejar de vincular la palabra mina con accidentes mortales, clausura de explotaciones y daños medioambientales.

Cataluña es rica en reservas minerales y en este caso es industria de producto esencial, por la necesidad de ser necesario para la realización de fármacos y fertilizantes.

A ello hay que añadir que seguimos trabajando por un trabajo seguro, por la estabilidad en el empleo dentro del sector, y ante todo en la seguridad de los trabajadores y trabajadoras

## **RECLAMACIÓN DE LA FEDERACION DE UGT FICA DE CATALUNYA SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS PERIODOS DE REDUCCIÓN EN MATERIA DE COTIZACIÓN EN TRABAJADORES DEL ESTATUTO DEL MINERO.**

Uno de los principales objetivos de este mandato ha sido conseguir una correcta aplicación de los periodos de reducción en materia de cotización para acceder a la jubilación de las personas trabajadoras bajo el amparo del estatuto minero.

En el 2016 iniciamos un trabajo para recabar toda la información necesaria sobre la actual situación a nivel legislativo. Trabajos que se vieron paralizados tras la Sentencia firme y el posible cese de actividad de Sallent.

Es a partir del año 2018 que se retoma el tema, y se inician los contactos pertinentes a nivel político, y concretamente se mantienen reuniones con el PSOE y con personas que estuvieron en la Mesa de Diálogo del Pacto de Toledo. Las cuales nos ratifican que son coincidentes en nuestra interpretación de la norma y que entienden al igual que nosotr@s que los trabajadores y trabajadoras del sector minero están recibiendo una penalización que no les corresponde.

Con toda la información recabada se inicia la reclamación a nivel estatal al tratarse de una norma de ámbito nacional. Tras diversas reuniones a nivel Federal los compañeros y compañeras de los distintos territorios trasladan que se encuentran en la misma situación y son coincidentes con nuestra opinión.

Se mantienen las reuniones oportunas con la Subdirectora General del INSS para explicar la situación y trasladarle nuestros argumentos, al considerar que entendemos se está haciendo una incorrecta aplicación del cómputo de años cotizados en nuestro sector y ello nos perjudica para poder acceder a la jubilación.

Mantenida la reunión en Madrid, y habiendo hecho entrega y explicado los argumentos a los cuales hacemos referencia, para la consideración de una mala aplicación de la Norma, recibimos meses más tarde informe del INSS donde nos emplaza a trasladar la reclamación al Secretario de Estado del INSS debido a la complejidad a la hora de interpretación de la Ley y su aplicación en nuestro sector.

Tras varias solicitudes oficiales al Ministerio para reunirnos con el Secretario de Estado, conseguimos la convocatoria para dicha reunión. En la misma el Secretario de Estado reconoce cierta razón en nuestra reclamación, pero asegura que no modificará por voluntad propia la actual aplicación.

Ante esta respuesta, desde la Federación de UGT FICA de Catalunya decidimos interponer demanda al respecto y actualmente estamos a la espera de su resolución

## **SIDERURGIA, TRANSFORMACIÓN DE METALES Y OBTENCIÓN DE MATERIAS PRIMAS**

### **Negociación colectiva**

Desde esta secretaria se ha participado en la negociación de convenios tanto sectoriales como de empresa. A destacar:

- **Convenio para la Industria Metalográfica de Catalunya:** el 26/7/2017 se alcanza acuerdo con una vigencia de 3 años, con incrementos económicos por encima del IPC y mantenimiento de la cláusula de revisión salarial

año 2017 incremento del 1.70%

año 2018 incremento del 1.80%

año 2019 incremento del 1.80%

Durante este año 2020 ha de negociarse un nuevo acuerdo, aunque el estado de la situación sanitaria general está retrasando dicha negociación

- **Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica Provincia de Barcelona:** Convenio con una vigencia de 2 años

año 2018 incremento del 2.40%

año 2019 incremento del 2.50%

- **Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica Provincia de Girona:**  
Convenio con vigencia de 3 años (2017-2020)

Incrementos del 2.5% en cada uno de los 3 años

- **Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica Provincia de Lleida:**  
Convenio con vigencia de 3 años

año 2017 incremento del 1.5%  
años 2018-19 incrementos del 2%

- **Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica Provincia de Tarragona:**  
Con una vigencia de 2 años

Incrementos del 2.5% en cada uno de los 2 años

Destacar que en todos los convenios provinciales se ha presentado una plataforma base similar, aunque el resultado de la negociación ha variado por los distintos puntos de partida, tanto en lo económico como social, en cada uno de dichos convenios.

Asimismo, desde esta secretaria se ha dado soporte en la negociación de distintos convenios de empresa, a destacar **Falck, Baxi y Roca Sanitario**.

También se ha participado en las distintas comisiones mixtas de estos convenios.

## **Institucional**

Hemos participado activamente en la elaboración y negociación del Pacte Nacional d'Indústria (PNI) en la comisión de Competitividad.

## **Asambleas y coordinadoras**

Desde esta secretaria se ha participado activamente en las coordinadoras ya establecidas y hemos trabajado para la creación de nuevas, tanto a nivel nacional como estatal. A destacar la creación de la coordinadora de Gonvarri en Catalunya así como la participación de dicha empresa en la en reuniones de coordinación del grupo Gestamp.

Se han realizado asambleas en el Baix Llobregat, Vallés Oriental, Vallés Occidental, APG, Osona, Girona, Lleida, Barcelonés y Tarragona.

Destacable la organización y masiva participación de delegados y delegadas en las asambleas para los **convenios de Metalgráficas y Metal**.

## **ERTEs**

Lamentablemente en los últimos meses y debido a la complicada situación sanitaria se han producido una cascada de Erte,s en empresas con representación sindical como Celsa, Ames, Roca o CSI; y en multitud de empresas sin representación legal de trabajador@s como Jeanología, Nouteme, Horgipan, Ranch Cometal, Lluria Lighting System, Clemente Silvente, Estampaciones Papiol, Ferimet o Aikon entre muchas más.