

1

2

3

Document base:

4

5

UGT-FICA de Catalunya

6

PROGRAMA D'ACCIÓ

7





1

2

I.- ACCIÓ SINDICAL3

3

1. La negociació col·lectiva..... 5

4

1.1 La Comissió negociadora 8

5

1.2 Solució extrajudicial de conflictes8

6

1.3 Continguts.....9

7

2. Agrupació de convenis..... 17

8

3. Salari mínim interprofessional17

9

4. Cooperatives de treball associat 18

10

5. Subcontractació 19

11

7. Contracte de relleu 23

12

8. Representació sindical 25

13

9. La representació empresarial 26

14

10. Responsabilitat social corporativa empresarial..... 26

15

II POLÍTICA INDUSTRIAL28

16

1. Internacionalització i comerç exterior 30

17

2. Investigació, Desenvolupament i Innovació (I+D+i)..... 31

18

3. Ocupació i Qualitat 33



1	4. L'enfortiment del Sector Industrial a Catalunya.....	39
2	5. MIX Energètic estable:	44
3	III POLÍTIQUES SOCIALS	49
4	1. Migració.....	49
5	2. Joventut.....	51
6	3. Polítiques d'igualtat	52
7	3.1. NOU RD LLEI 6/2019, 1 MARÇ, de mesures urgents per a la	
8	garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en	
9	el treball i l'ocupació.....	53
10	3.2. Plans d'igualtat.....	55
11	3.3. Bretxa salarial.....	57
12	3.4. Conciliació i corresponsabilitat.....	58
13	3.5. Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.....	61
14	3.7. Drets del col·lectiu LGTBI a l'empresa	61
15	4.No discriminació de persones amb discapacitat (PaD)	62
16	5. Persones desocupades.....	64
17	IV SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT.....	64

1	1.	Salut Laboral	64
2	2.	Medi Ambient	67
3	3.	Mútues de Treball.....	69
4		V INTERNACIONAL	71
5		VI FORMACIÓ	75
6		VII – SECTORS D’UGT-FICA CATALUNYA	80
7		AGRARI I MANIPULAT HORTOFRUCTÍCOLA.....	80
8		ALIMENTACIÓ, BEGUDES I TABAC	83
9		BÉNS D’EQUIP	89
10		CONSTRUCCIÓ I MATERIALS DE LA CONSTRUCCIÓ	95
11		ENERGÈTIC	105
12		INDÚSTRIA AUTOMOVILÍSTICA	125
13		QUÍMIC, TÈXTIL I ARTS GRÀFIQUES	128
14		MATERIAL DE TRANSPORT, ELECTRÒNICA I TIC	145
15		MINERIA	146
16		SIDERÚRGIA I TRANSFORMACIÓ DE METALLS	149
17			



1

2 I.- ACCIÓ SINDICAL

3

4 El programa que presentem a continuació marca les línies generals de l'Acció
5 Sindical d'UGT- FICA de Catalunya (federació d'indústria construcció i agro
6 de Catalunya) i al seu torn fomenta la participació de les persones afiliades,
7 seccions sindicals, delegats i delegades dels sectors i subsectors que
8 componen aquesta Federació.

9 Les nostres línies d'actuació reivindicativa garantiran que les persones
10 treballadores que representem tinguin les millors condicions sociolaborals
11 possibles.

12 Els Sectors que conformen la Federació s'enfronten a un gran nombre de
13 desafiaments i constitueixen una raó important de per què hem de buscar
14 solucions que ens ajudin a complementar la nostra acció sindical i que ens
15 permeti tenir una visió més global i una eina més eficaç de defensa dels
16 treballadors i treballadores que representem.

17 Aquesta Federació ha de ser un reflex de la societat que representem i de les
18 persones treballadores afiliades a ella. L'adequació de la nostra organització
19 als nous temps en el món laboral i a les noves realitats que demanda la
20 societat, agrupant les reivindicacions laborals. La participació ha de ser la
21 base de la nostra Federació. La nostra acció sindical no és cap altra que vetllar



1 i millorar les condicions de treballadores i treballadors, tenint en compte les
2 polítiques dels governs, sent nostra obligació lluitar contra les que lesionin els
3 nostres drets laborals o socials, governi qui governi.

4 Una de les principals prioritats és la derogació de les reformes laborals, sent
5 necessària la creació d'un nou Estatut dels Treballadors que equipari les forces
6 en les taules de negociació. Hem de recuperar l'esperit de la lluita de la classe
7 obrera, com ho va ser a l'origen, adaptat a la realitat de la nostra època.

8 És evident que per a conquerir els drets civils, socials i laborals hem de
9 consolidar i renovar les nostres capacitats i poder d'influència en tots els
10 àmbits.

11 Continuarem incrementant la participació i el treball en comú amb els partits
12 polítics d'esquerra, així com amb les diferents Conselleries relacionades amb
13 l'ocupació, treball i indústria i els drets socials. Perquè coneguin les nostres
14 inquietuds i traslladant-los les propostes que com a organització plantegem
15 davant els diferents problemes que tenim com a societat i classe treballadora.

16 L'acció sindical que plantegem en aquest document és per a tota la federació,
17 que inclouen els sectors que componen la Federació d'UGT-FICA de
18 Catalunya.

19

20 1. Agrari i del Manipulat Hortofructícola



- 1 2. Alimentació, Begudes i Tabacs
- 2 3. Béns d'Equip
- 3 4. Construcció i materials de construcció
- 4
- 5 5. Energètic
- 6 6. Indústria automobilística
- 7 7. Químic – Tèxtil
- 8 8. Material de transport, Electrònica i TIC
- 9 9. Miner
- 10 10. Siderúrgia, transformació de metalls i obtenció de matèries primeres

11 La sectorialització va dotar la nostra Federació d'una estructura encara més
12 pròxima, a representants sindicals, treballadors i treballadores, afiliats i
13 afiliades entenent que són ells els qui coneixen millor les característiques del
14 sector en tots els seus àmbits.

15 Les reivindicacions plantejades en cada sector tindran com a marc de
16 referència les Resolucions adoptades en els diferents òrgans de la Federació
17 i ratificades per la comissió executiva nacional d'UGT-FICA Catalunya.

18 Serà responsabilitat dels companys i companyes que integren la
19 representació de la nostra Federació en les diverses Comissions



1 Negociadores, l'activa participació en totes les fases de la negociació
2 (elaboració de plataformes, discussió, etc.), així com la difusió, en el seu propi
3 àmbit o on es determini, de les nostres propostes, desenvolupament del
4 procés i dels acords aconseguits.

5
6 Al seu torn, les Secretàries Sectorials elaboraran al costat de la Secretària
7 d'Acció Sindical i la supervisió de l'Executiva de la Federació plans d'actuació
8 per a traslladar el model d'acció sindical acordat als centres de treball i així
9 homogeneïtzar al màxim possible el treball sindical.

10

11 **1. La negociació col·lectiva**

12 La Federació d'Indústria, Construcció i Agro de Catalunya practica un model
13 de negociació col·lectiva de caràcter sectorial i l'àmbit del qual és el
14 provincial, interprovincial i autonòmic, participant a més de forma activa, en
15 les taules negociadores dels Convenis Col·lectius sectorials d'àmbit estatal.
16 Aquest model de negociació col·lectiva dona cobertura a tots les persones
17 treballadores dels nostres sectors, evitant la competència deslleial entre
18 empreses, en regular el marc de relacions laborals, dificultant la
19 deslocalització, vertebrant i cohesionant el país, possibilitant desenvolupar
20 la solidaritat entre les persones treballadores fent-les partícips dels beneficis
21 econòmics i socials que es negocien, independentment de la grandària de



1 les empreses o el territori en el qual estan situades, i ens dota d'una massa
2 crítica per a afrontar, amb garanties, els processos de negociació col·lectiva.

3 L'estructura de la negociació col·lectiva en els nostres sectors es caracteritza
4 per una excessiva fragmentació i atomització, la qual cosa comporta
5 l'existència d'un nombre elevat de convenis col·lectius.

6 A més, existeix la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa l'objectiu de la
7 qual és la devaluació de les condicions laborals, afeblint com a conseqüència
8 la negociació col·lectiva sectorial, alhora que la derogació d'aquesta norma
9 és una de les nostres prioritats la reivindicació al govern.

10 Per tant, hem de definir una estructura de negociació racional, capaç de
11 garantir unes condicions de treball homogènies per a les persones
12 treballadores del conjunt dels nostres sectors i subsectors, ampliant i
13 consolidant els àmbits sectorials de negociació i a partir d'aquí posar en
14 marxa les negociacions amb les respectives patronals sectorials o, en
15 defecte d'això, les associacions empresarials.

16

17 En conseqüència, serà a través dels responsables sectorials, en coordinació
18 amb la secretaria d'Acció Sindical, els que presentaran a l'executiva nacional
19 de la federació, que és qui té atribuïda la competència i responsabilitat sobre
20 la negociació col·lectiva.



1 La Negociació Col·lectiva és una de les eines de la nostra Acció Sindical, i
2 serà una prioritat organitzativa del sindicat, millorant-ne la gestió a través de:

3 - Situar el conveni col·lectiu com a element quotidià en el dia a dia dels
4 treballadors i treballadores, facilitant-ne el coneixement a través d'una
5 comunicació constant. Difondre la nostra labor i la nostra Organització en
6 els centres de treball utilitzant les noves tecnologies (web, principalment,
7 APP DE LA FEDERACIÓ i la resta de les aplicacions de comunicació), en
8 combinació amb els canals de sempre (fulls volants, taulers d'anuncis,
9 informació personalitzada, etc.) i fer que funcioni el boca a boca.

10 - Optimitzar els recursos del Sindicat, humans i materials, al
11 desenvolupament de la negociació col·lectiva.

12 - La participació dels treballadors i treballadores afiliats i afiliades en
13 l'elaboració de les plataformes de negociació, així com durant tot el
14 procés de negociació.

15 - Fer més amplis i adaptables els plantejaments reivindicatius, de tal
16 forma que reflecteixin la diversitat de la problemàtica dels treballadors i
17 treballadores.

18 Els convenis sectorials han de crear un marc integrador, obert, complet i
19 solidari.

20 - Fomentar i garantir la participació d'aquells col·lectius la presència dels
21 quals en els diferents sectors sigui menor.



1 - Dotar d'una formació contínua els quadres, dirigents i negociadors que
2 participen en la negociació col·lectiva.

3 Des de la negociació col·lectiva, es fomentarà l'afiliació a la nostra
4 organització i es potenciaran les nostres candidatures en els processos
5 d'eleccions sindicals.

6

7 **1.1. La Comissió negociadora**

8 La nostra prioritat és augmentar l'eficàcia dels convenis col·lectius, tant
9 en la cobertura per a les persones treballadores, així com en la gestió i
10 l'administració de la negociació col·lectiva.

11 La correcta actuació de la comissió negociadora ha de potenciar
12 l'eficàcia dels Convenis, per a millorar-ne els continguts i rendibilitzar-ne
13 sindicalment els resultats, en un entorn que no és propici a la regulació
14 col·lectiva ni a l'acció sindical.

15

16 La comissió negociadora serà també la responsable de transmetre la
17 informació de la negociació del conveni a les assemblees informatives
18 que es realitzin a aquest efecte; així mateix, utilitzarà els canals de
19 comunicació establerts per a donar la màxima difusió de la informació.



1 El conjunt de la federació, a través dels seus representants a
2 les empreses, vetllarà per l'aplicació i el compliment del conveni una
3 vegada signat, i actuarà contra la inaplicació d'aquest davant les
4 administracions i inspeccions de treball, especialment en aquelles
5 empreses on no tenim representació i no es vetlla pel seu compliment.

6 La solució de conflictes derivats de la interpretació i aplicació de la
7 negociació col·lectiva serà la manera de garantir la defensa de drets i
8 interessos de les treballadores i treballadors, a través de la correcta
9 aplicació del conveni col·lectiu.

10

11 1.2 Solució extrajudicial de conflictes

12 La federació fomentarà mecanismes per a la resolució de conflictes. Per a
13 això potenciarà models de relacions laborals que permetin solucions
14 negociades perquè a través de la participació pugui resoldre amb agilitat i de
15 manera equilibrada els eventuais conflictes.

16 En aquesta línia s'emmarca en l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC)
17 a nivell autonòmic i els òrgans constituïts a la seva empara, com és el Tribunal
18 Laboral de Catalunya.

19 Es tracta amb això de reforçar la presència i participació sindical en la solució
20 de controvèrsies per la mediació i l'arbitratge voluntari, des de l'autonomia de



1 les parts, com a pas previ a l'actuació judicial o a altres fórmules de resposta
2 sindical, desjudicialitzant i agilitant aquesta solució.

3 L'adhesió a l'AIC a Catalunya en tots els àmbits possibles d'actuació
4 constitueix un objectiu de la Federació. Amb això, incorporarem a la nostra
5 acció sindical els elements estratègics de l'AIC de reforçar l'autonomia
6 col·lectiva, mitjançant la participació de la Federació i Patronals en el disseny
7 i gestió del sistema de mediació i la proposició de mediadors i àrbitres, la
8 potenciació d'una negociació col·lectiva dinàmica, ampliant i reforçant
9 l'administració de Convenis i el desenvolupament de la negociació sectorial.

10 Paral·lelament, hem de reforçar el paper de les Comissions Paritàries dels
11 Convenis, de manera que constitueixin també un element de dinamització de
12 les relacions laborals i de solució de conflictes i no com fins avui, en elles
13 hem de mantenir el nostre criteri sindical i d'interpretació del text del conveni.

14

15 **1.3 Continguts**

16 Els continguts generals de la negociació col·lectiva, tant els que mantenen la
17 seva vigència com els que s'han d'adaptar i desenvolupar, seran:

18 **1.3.1 Política retributiva i estructura salarial**

19 La UGT-FICA de Catalunya es planteja, com a objectiu prioritari en matèria
20 salarial, el següent:



1 Establir en els Convenis Col·lectius dels nostres sectors, salaris mínims
2 garantits al costat d'un increment salarial mitjà, que garanteixi la millora real
3 del poder adquisitiu dels treballadors i treballadores, que es traslladarà a les
4 diferents taules de negociació tant a nivell autonòmic com a nivell de l'estat.

5 Per tant, per a calcular els increments salarials es prendran com a base els
6 criteris següents:

- 7 - L'increment serà sobre l'IPC real, i en els convenis col·lectius d'àmbit
8 autonòmic o provincial l'IPC de referència serà el de Catalunya.
- 9 - En els casos que existeixi clàusula de garantia salarial que mantingui la
10 millora del poder adquisitiu pactat amb efecte retroactiu, tindran una
11 actualització de taules per a l'increment de l'any posterior.
- 12 - La previsió social complementària pactada en convenis, s'entendrà com
13 a part del sistema global de protecció social i també només com un
14 complement de l'acció protectora de la Seguretat Social.
- 15 - Es tindrà en compte, com a variable per als increments salarials, aquells
16 relacionats amb la millora dels beneficis després de la implantació de
17 sistemes productius i procediments que millorin la rendibilitat
18 empresarial.
- 19 - Es clarificaran les estructures salarials definint els conceptes que la
20 defineixen, evitant així la individualització i incloent-hi tots els col·lectius.

1 - Participació en la contractació de les assegurances de vida i accident
2 establertes en els convenis col·lectius que les tenen establertes.

3 -les clàusules d'inaplicació salarial hauran de ser de caràcter excepcional
4 i amb l'aprovació dels representants de les persones treballadores i sense
5 acord al sotmetiment d'un arbitratge obligatori.

6 1.3.2 Ocupació

7 Les empreses multiserveis, juntament amb el fenomen de l'externalització i
8 descentralització de les empreses, produeixen la ruptura dels equilibris en la
9 negociació col·lectiva, en devaluar les condicions laborals i sindicals.

10 Aquests desequilibris es produeixen a l'empara de les reformes laborals, per la
11 qual cosa és vital la seva derogació.

12 La problemàtica de la subcontractació ha de ser abordada sindicalment, des dels
13 àmbits de la negociació col·lectiva, per a això és necessari que hi hagi una
14 interlocució efectiva amb les patronals, que permeti vertebrar la negociació
15 col·lectiva que garanteixi l'eficàcia dels acords.

16 Només a través de la creació de marcs de negociació col·lectiva, podem influir
17 en les decisions empresarials sobre l'externalització que ens permetin eliminar la
18 precarietat laboral regularitzant la continuïtat de les contractes i subcontractes.

19 Per a això, les Federacions afectades es coordinaran per a crear aquests acords
20 marcs d'empresa.

1 Així mateix s'ha de definir, delimitar i racionalitzar la contractació d'empreses de
2 treball temporal, contractes, subcontractes i cooperatives de treball associat.

3 Serà un objectiu sindical prioritari combatre la proliferació de convenis col·lectius
4 d'empresa que devaluïn i empitjorin les condicions laborals de les persones
5 treballadores, no participant en la seva negociació i denunciant els casos que
6 coneguem.

7

8 **1.3.3 Contractació**

9 Un dels objectius principals respecte a la contractació ha de ser limitar la
10 temporalitat en l'ocupació, controlant les causes que motiven la utilització dels
11 contractes de durada determinada, evitant l'ús fraudulent d'aquests i fomentant
12 l'ús del contracte indefinit enfront del temporal.

13 La jubilació parcial amb contracte de relleu, constitueix un valuós instrument per
14 al rejuveniment de les plantilles. A través de la negociació col·lectiva hem de
15 fomentar-ne i potenciar-ne l'ús, amb caràcter voluntari per al treballador i
16 treballadora rellevat i conversió en indefinit del rellevista.

17

18 **1.3.4 Temps de Treball i Jornada Laboral:**

19



1 La reducció de la jornada és un objectiu irrenunciable per a la UGT-FICA
2 Catalunya per ser un generador d'ocupació i millora de les condicions de les
3 persones treballadores.

4 En aquest tema hem de ser atrevits, i la proposta d'UGT és de 32 hores
5 setmanals.

6 A més de canviar el concepte de vida laboral, vida familiar i vida personal. Només
7 hi ha una vida i la classe treballadora posa una part a la feina que no és vida, per
8 a millorar la qualitat de la seva vida.

9 Així que hem de lluitar per la gestió del nostre temps al treball perquè cada vegada
10 sigui menor i de millor qualitat (tant econòmica, com condicions) i no hem de
11 perdre l'oportunitat de la tan anomenada quarta revolució industrial perquè es
12 compleixin les nostres exigències, igual que els nostres antecessors fa 100 anys
13 van baixar de jornades de 12 hores a l'actual de 8 hores i encara que els van
14 acusar d'utòpics, nosaltres hauríem d'anar a la jornada de 6 hores preferentment
15 en 4 torns de treball i així repartir la feina d'una forma solidària i eficaç,
16 compensant la que es destruirà demà per les noves tecnologies amb l'única fi de
17 millorar la nostra única vida.

18

19 **1.3.5 La protecció de la salut i la prevenció dels riscos laborals**



1 La Seguretat i la Salut dels treballadors forma part fonamental de les condicions
2 de treball i, per tant, a través de la negociació col·lectiva, estem obligats a superar
3 els mínims establerts en la Llei, garantint les mateixes condicions de treball en
4 aquesta matèria per als treballadors i treballadores de totes les empreses i
5 sectors, ampliant la capacitat de participació, seguiment i control, especialment
6 en les petites empreses i garantint als treballadors i treballadores de contractes i
7 subcontractes les mateixes condicions de treball que en l'empresa principal.

8 Es reivindicarà la creació de crèdit propi per als delegats o delegades de
9 prevenció en les empreses, per a dur a terme les seves funcions de vigilància i
10 millora de les condicions de treball i de la salut dels treballadors i treballadores.

11

12 **1.3.6 Drets sindicals i de participació**

13 Una part fonamental per a la consecució dels objectius que ens marquem com a
14 Federació és potenciar i ampliar els drets sindicals, així com la seva participació,
15 per això reivindicarem en les taules de negociació les següents premisses:

16 - Reducció del còmput de treballadors i treballadores per a tenir dret a
17 nomenar delegats o delegades Sindicals adequant a la realitat dels sectors el
18 nombre de persones treballadores per a l'Establiment de la figura del delegat o
19 delegada Sectorial, pactat en els convenis.



1 - Establiment de fórmules que millorin la condició d'afiliats i afiliades, com ara
2 la disposició de crèdit horari per a assistir als actes organitzats pels seus
3 sindicats.

4 - El lliurament periòdic del llistat d'afiliats per nòmina a la Secció Sindical.

5 Per a una efectiva democratització de les relacions laborals, s'ha d'ampliar els
6 drets d'informació, consulta i negociació als RLT (representants legals de les
7 persones treballadores), a fi de disposar d'informació veraç i prèvia davant
8 qualsevol mena de contingència per part de l'empresa, enfortint així la capacitat
9 d'influència en les negociacions.

10

11 1.3.7 Clàusules d'igualtat

12 Es continuen produint desigualtats en determinats col·lectius en el si de les
13 Empreses; per aquest motiu, la negociació col·lectiva ha de ser una eina per a
14 la Igualtat i ha d'incorporar clàusules que corregeixin aquestes desigualtats.

15 És fonamental que els convenis recullin el dret de les persones treballadores a
16 no ser discriminades ni directament ni indirectament per raó de sexe,
17 orientació sexual, identitat i expressió de gènere, estat civil, edat, origen racial
18 o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, discapacitat, així
19 com per raó de llengua.

1 Ja que, tot i que el principi constitucional i legal de no discriminació laboral està
2 igualment vigent, és important subratllar l'efecte positiu i divulgatiu d'incloure'l
3 en la negociació col·lectiva per a fomentar l'ús de drets ja reconeguts. Així com
4 establir mesures d'acció positives per a fer real i efectiu el principi d'igualtat.

5

6 **1.3.8 Plans d'igualtat**

7 S'han d'incloure en els convenis col·lectius clàusules referides als plans
8 d'igualtat a les empreses, millorant en la mesura del possible, els mínims que
9 estableix la llei, explorant la possibilitat d'establir plans sectorials d'igualtat, per
10 la qual cosa serà una reivindicació prioritària en la negociació dels convenis
11 col·lectius i en la negociació de pactes en les empreses.

12

13 **1.3.9 Joves treballadors/es**

14 La negociació col·lectiva ha de vetllar pels drets de les persones joves; per això
15 l'acció sindical ha de permetre'ns la millora de les condicions laborals dels
16 treballadors i les treballadores joves, principalment mitjançant actuacions que
17 garanteixin la igualtat de tracte en l'ocupació, amb salari digne i que atallin tots
18 els elements que componen la precarietat laboral dels joves i així tractar
19 d'atreure'ls cap a la indústria.

20



1 1.3.10 Tècnics i quadres

2 La UGT-FICA de Catalunya vol ser el referent dels comandaments intermedis i
3 dels tècnics i quadres, per la qual cosa la reclamació i promoció de les
4 necessitats i drets d'aquests treballadors i treballadores, ha de ser també un
5 objectiu de l'acció sindical.

6 S'ha de continuar conjuminant esforços en la incorporació del col·lectiu dels
7 treballadors tècnics i quadres en el si de l'organització, ja que els interessos
8 són comuns perquè també són classe treballadora, per la qual cosa es
9 concretaran accions específiques per a aquest col·lectiu encaminades a la
10 integració i incorporació a aquest, el seu sindicat.

11 Per aquest motiu es potenciarà la integració d'aquestes persones al sindicat,
12 facilitant la seva identitat i visibilitat en l'espai que correspon, que és el de l'acció
13 sindical al ser, aquest, la millor via per a erradicar-ne la individualització.

14

15 Es potenciarà que en els sectors i les seccions sindicals s'inclouï la seva
16 participació per a poder identificar totes les necessitats del conjunt de persones
17 afectades, combatent d'aquesta manera els "convenis franja" i presentant
18 plataformes que regulin les especificitats de la seva relació de treball.

19 Incloure en la negociació col·lectiva aspectes determinants, com la carrera
20 professional, el lideratge femení i la igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats

1 entre dones i homes, la jornada i els seus límits, promovent la flexibilitat i una
2 conciliació real de la nostra vida.

3

4 **1.3.11 La negociació articulada en l'empresa**

5 La negociació articulada en el si de l'empresa serveix per a millorar les
6 condicions mínimes que s'estableixen en els convenis sectorials.

7 Per a la qual cosa no es participarà en aquelles negociacions d'acords ni
8 convenis d'empresa que empitjorin les condicions dels convenis sectorials que
9 regulen les condicions i drets de les persones treballadores, i s'actuarà
10 judicialment en aquells casos que es negociïn al marge de la Federació.

11

12 **2. Agrupació de convenis**

13 La nostra Federació té definit el seu model de negociació col·lectiva a través
14 d'un model vertebrat entorn de convenis sectorials, ja que són el millor element
15 de solidaritat i cohesió, en establir unes relacions laborals que permeten
16 garantir els drets laborals de les persones treballadores i eviten la competència
17 deslleial entre les empreses, així com serveixen d'obstacle contra les
18 deslocalitzacions.

19



1 En l'actualitat és necessària més que mai una adequada sectorialització dels
2 convenis, amb un àmbit funcional d'acord amb la realitat productiva, per la qual
3 cosa és necessari elaborar un mapa de la nostra negociació col·lectiva i
4 detectar aquells convenis que comparteixin una mateixa activitat productiva i
5 les realitats laborals de la qual siguin semblants, amb la finalitat d'unificar-los
6 en un sol conveni, que ens permetrà disposar d'una major massa crítica i major
7 fortalesa en les taules de negociació, eliminant d'aquesta manera l'atomització
8 de la negociació col·lectiva que pateixen alguns dels nostres sectors,
9 aconseguint d'aquesta manera homogeneïtzar les condicions de tots els
10 treballadors.

11

12 **3. Salari mínim interprofessional**

13 Hem d'actualitzar tots els convenis amb el salari mínim interprofessional (SMI)
14 actual amb caràcter obligacional, tenint en compte per al càlcul els salaris dels
15 diferents grups professionals, vetllant que es faci de manera correcta sense
16 perjudicar el conjunt de les persones treballadores.

17 Continuarem reivindicant l'increment de l'SMI a l'Estat espanyol com a element
18 de cohesió de la classe treballadora del país; també ha d'aconseguir-se un SMI
19 a nivell d'Europa que reguli i homogeneïtzi els salaris dels treballadors i
20 treballadores europees evitant així que el salari sigui una eina de competència



1 deslleial entre les empreses i que es prevalgui el valor afegit i la qualitat de les
2 produccions.

3 Així com posar sobre la taula l'SMI català, perquè les realitats econòmiques no
4 són les mateixes arreu del país, no d'una manera egoista si no tot el contrari, el
5 poder adquisitiu i els preus no són iguals en tot el país.

6

7 **4. Cooperatives de treball associat**

8 Falses cooperatives

9

10 La subcontractació d'activitats per part de les empreses a través de falses
11 cooperatives de treball associat ha constituït un dels majors fraus laborals en
12 la nostra història recent davant el qual ens hem enfrontat en aquests últims
13 anys i continuarem combatent fins a revertir aquesta situació.

14 Aquesta modalitat empresarial ha pervertit el sistema cooperativista, utilitzant
15 aquest marc jurídic en la qual la rendibilitat econòmica consisteix a proveir de
16 mà d'obra barata i sense drets, principalment al sector carni.

17 Aquesta subcontractació en frau de llei engloba la cessió il·legal de persones
18 treballadores, falsos autònoms i falsa cooperativa, mantenint a les
19 treballadores i treballadors en una situació d'indefensió i precarietat
20 absolutament inassumible per a aquesta Federació.



1

2 A través de les denúncies davant l'autoritat laboral i una acció sindical constant,
3 s'estan erradicant aquestes pràctiques abusives, integrant les persones
4 treballadores en les empreses principals, no obstant això, algunes d'aquestes
5 falses cooperatives s'han transformat en societats mercantils que actuen com
6 a empreses pantalla, fet que la UGT-FICA de Catalunya continuarà denunciant
7 i lluitant, a pesar que en algunes ocasions aquest fet compta amb el beneplàcit
8 de l'altre sindicat i part de l'administració.

9 Atès que el frau persisteix, mantindrem i potenciarem la nostra acció sindical,
10 promovent modificacions legislatives per a erradicar aquesta modalitat
11 fraudulenta de subcontractació. Com ja vam fer amb la llei de cooperatives de
12 Catalunya aconseguint la seva modificació, fet que va servir com a eina en la
13 lluita contra les falses cooperatives.

14

15

16 5. Subcontractació

17

18 L'Organització Internacional del Treball (OIT) entén la plena ocupació com
19 l'escenari on hi ha feina per a totes les persones que volen treballar i n'estan
20 cercant, i tenen la llibertat de triar l'ocupació.



1 Existeixen dos tipus d'ocupació, el formal, basat en una relació laboral
2 reconeguda en la qual es compleixen els drets laborals, i l'informal que engloba
3 les persones treballadores que, tot i que reben un pagament per la seva feina,
4 no tenen una relació laboral reconeguda i no poden fer complir els seus drets
5 laborals.

6 A través de la Negociació Col·lectiva hem de promoure la generació
7 d'ocupacions formals i productives, que portin a la reducció de la pobresa i les
8 desigualtats i incrementin, d'aquesta manera, la cohesió social.

9

10 Algunes formes d'organització de les empreses com l'externalització i la
11 descentralització, així com la proliferació d'empreses denominades
12 multiserveis, estan constituint un dels desafiaments més importants per a la
13 negociació col·lectiva actual, ja és necessari definir com donar-los resposta.
14 Mitjançant les tres modalitats d'organització d'activitats, les empreses tracten
15 de defugir la negociació col·lectiva existent, deteriorar devaluant les condicions
16 de treball i provocar la reducció dels salaris, els drets laborals, i el nombre de
17 representants legals de les persones treballadores (RLT).

18 Dos dels supòsits d'externalització productiva que actualment estan mostrant
19 una major velocitat d'extensió i capacitat per a degradar les condicions laborals
20 són les subcontractes i les empreses multiserveis.



1 Per a poder abordar sindicalment el fenomen de la subcontractació a través de
2 la negociació col·lectiva, s'haurà de tenir present:

- 3 - La representació i coordinació sindical.
- 4 - La interlocució patronal.
- 5 - La vertebració de la negociació col·lectiva.
- 6 - L'eficàcia dels acords.

7 Hem de conèixer i influir en les decisions empresarials sobre l'externalització,
8 per a eliminar la tendència a la precarietat i establir compromisos sobre
9 contractes i subcontractes a través de marcs de negociació col·lectiva que
10 n'afavoreixin la regularització.

11 La nostra essència i raó de ser com a sindicat de classe és la d'unir i organitzar
12 les persones treballadores en la defensa dels nostres interessos, cada
13 subcontracta fracciona aquesta unió de la classe treballadora.

14

15 Donat el poc marge obligacional en el marc de la negociació col·lectiva, també
16 hem de definir i delimitar promovent modificacions legislatives que defineixin i
17 delimitin la contractació a través d'empreses de treball temporal, contractes,
18 subcontractes, empreses multiservei i falses cooperatives de treball associat la
19 modificació dels articles 42 i 43 de l'estatut dels treballadors.

1 L'externalització i la descentralització de la producció per part de les empreses
2 hauria de basar-se en causes tècniques i temporals, en cap cas com a mitjà
3 per a abaratir costos precaritzant les condicions laborals.

4 Quan ens referim a condicions laborals entenem el conjunt d'aspectes que
5 determinen la relació laboral entre l'empresa que contracta i la persona
6 treballadora contractada, hem de garantir com a mínim l'aplicació del conveni
7 de referència de l'empresa principal, però també és fonamental modificar la
8 naturalesa de la responsabilitat de les empreses principals instant que hagin
9 d'assumir majors responsabilitats en cas de deutes laborals i incloent-hi les
10 indemnitzacions per acomiadament.

11 Respecte a les anomenades empreses multiserveis, també cal posar en
12 pràctica una posició sindical ferma que impedeixi la proliferació de pràctiques
13 empresarials basades en la devaluació de condicions dels treballadors i
14 treballadores, és fonamental i serà LA NOSTRA PRIORITAT L'ELIMINACIÓ DE
15 LES REFORMES LABORALS

16

17 6. Registre de jornades

18 Des de l'entrada en vigor del registre de jornada en les empreses, UGT-FICA
19 Catalunya el valora com una eina necessària per a combatre el frau laboral que
20 sofreixen moltes persones treballadores.

21



1 El registre de jornada ha de ser una eina sindical que ens permeti controlar els
2 excessos de jornada i no ha de ser instrumentalitzat pels empresaris com un
3 mecanisme de control de les persones treballadores.

4 Respectant la llei de Protecció de dades dels treballadors i treballadores.

5 Serà, per tant, el conveni sectorial i la negociació col·lectiva l'escenari adequat
6 per a poder regular la jornada laboral, ja que actuarà donant cobertura als
7 treballadors i treballadores de les petites empreses on no hi ha RLT que pugui
8 vetllar pel seu compliment.

9

10 S'entén que es considera temps de treball el comprès entre l'inici i el final de la
11 feina, havent-se de registrar únicament la jornada, per la qual cosa no s'han de
12 negociar ni pauses, ni el temps de descans ja acordats i establerts amb
13 anterioritat a l'obligatorietat del registre. El registre de jornades haurà de
14 guardar-se durant un període de 4 anys i ha d'estar a la disposició de la RLT.

15 La llei estableix que les hores extraordinàries es poden pagar o compensar
16 amb temps de descans (la compensació és una mesura clara de creació
17 d'ocupació).

18 No existeix cap normativa que especifiqui el mecanisme concret mitjançant el
19 qual una empresa hagi d'habilitar el registre de jornada. El decret llei publicat
20 en el BOE diu que aquest ha d'elaborar-se "mitjançant negociació col·lectiva o



1 acord d'empresa o, en defecte d'això, decisió de l'empresari prèvia consulta
2 amb els representants legals dels treballadors en l'empresa".

3 Per tant, des d'UGT- FICA de Catalunya entenem que aquesta llei ha de
4 suposar una millora en les condicions dels treballadors i treballadores, que
5 hauran de percebre remuneració econòmica per totes les hores treballades.

6 No obstant això, s'ha d'exigir a l'administració competent l'ampliació dels
7 recursos de la Inspecció de Treball perquè exerceixi un major control de les
8 hores extraordinàries i que sancioni el frau en la seva realització i en regularitzi
9 el pagament i la cotització.

10 A tal efecte s'hauran d'incrementar les quanties econòmiques de les sancions,
11 ja que en l'actualitat són mínimes i no compleixen la seva funció dissuasiva. La
12 disminució de les hores extraordinàries ha de repercutir en creació d'ocupació
13 i repartiment de treball.

14 Per a aquest control, els convenis hauran d'establir clàusules perquè es lliuri
15 una còpia del registre a la Representació Legal de les persones Treballadores,
16 encara que la llei no l'estableix i aquests hauran de fer el seguiment, la vigilància
17 i el control d'aquestes hores, denunciant qualsevol incompliment davant la
18 Inspecció de Treball.

19

20 **7. Contracte de relleu**



1 L'activació i posada en pràctica del contracte de relleu serà una mesura per a
2 poder renovar l'ocupació en la indústria possibilitant la incorporació al mercat
3 laboral de treballadors i treballadores joves.

4

5 L'RD 20/2018 no ofereix cap explicació de perquè no es fa extensiva a altres
6 sectors i col·lectius dins de la indústria productiva.

7 Aquest contracte permet que les empreses siguin més competitives,
8 salvaguardant l'ocupació. D'aquí ve que la UGT-FICA de Catalunya seguirà
9 reivindicant i tramitant les accions pertinents per a estendre-ho a tots els àmbits
10 de la indústria dels nostres sectors i col·lectius que exerceixin labors per
11 compte d'altri, en activitats productives.

12 En aquelles en què es realitzin funcions que requereixin esforç físic o un alt grau
13 d'atenció en les tasques de fabricació, elaboració o transformació, així com en
14 les de muntatge, posada en funcionament, manteniment i reparacions
15 especialitzades de maquinària i d'equips industrials i en empreses classificades
16 com a indústria manufacturera. Actualment, aquest Reial decret especifica qui
17 pot aplicar l'esmentat contracte segons el seu Codi nacional d'Activitats
18 Econòmiques (CNAE), excloent-ne dos sectors de la nostra Federació tan
19 castigats com són la indústria de la construcció i el camp.

20 Sent excloses les funcions de personal tècnic i administratiu i altres no incloses
21 en el CNAE, així com activitats dels nostres sectors que no tenen cobertura per



1 aquest reial decret. S'han de seguir impulsant mesures i actuacions per a
2 estendre l'àmbit d'aplicació de l'esmentat contracte de relleu a la jubilació
3 parcial per a tota la indústria, representada per la nostra Federació.

4 La UGT-FICA de Catalunya entén com a discriminatòria la limitació exclusiva
5 el fet de pertànyer o no a la indústria manufacturera i segons els col·lectius
6 professionals, i no a la condició de les persones que treballen, desenvolupen i
7 presten el seu servei. És per això que com a UGT-FICA de Catalunya
8 transmetrem tant a la Federació Estatal i Confederal, de la mateixa manera que
9 a l'SNC a Catalunya, que tramitin, en la forma que correspongui, l'aplicació
10 d'aquest contracte de relleu i jubilació parcial a tot l'àmbit de la "indústria".

11

12 **8. Protecció de dades de caràcter personal. Desconnexió digital**

13 La Llei orgànica de Protecció de Dades obre la necessitat d'anar introduint en
14 l'articulat dels nostres convenis referències explícites a aquesta en pro de la
15 protecció del treballador.

16

17 Així mateix, quant als drets digitals, hem d'articular en els convenis col·lectius
18 clàusules que protegeixin la possible vulneració dels drets de les persones
19 treballadores en matèries com:

20 - El dret a la intimitat i l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral.



- 1 - El dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral.
- 2 - El dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i
- 3 d'enregistrament de sons en el lloc de treball.
- 4 - El dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització en
- 5 l'àmbit laboral.

6 Des d'UGT-FICA de Catalunya creiem també que cal començar a parlar del

7 concepte de personalitat electrònica, així com ser coneixedors del marc

8 regulador d'aquesta. L'avenç de la digitalització i la robotització és imparable i

9 és un fet constatat en el mercat de treball.

10

11 **8. Representació sindical**

12 La representació sindical emana dels centres de treball. Les Seccions

13 Sindicals, com a representants del Sindicat en les empreses, organitzen,

14 defensen i reivindiquen els drets de les persones afiliades al nostre sindicat del

15 Sector al qual pertanyen dins de la nostra Federació.

16

17 En l'actualitat, les Seccions Sindicals i els delegats sindicals tenen reconeguts

18 drets emparats per la LOLS (Llei orgànica de llibertat sindical), que tenen per

19 objecte facilitar les funcions i labors que exerceixen els delegats i delegades

20 sindicals en els centres de treball.



1 No obstant això, existeixen sectors composts per micro, petites i mitjanes
2 empreses, que queden al marge dels drets esmentats amb anterioritat perquè
3 el centre de treball no supera els 250 treballadors/ores que requereix la LOLS
4 per a poder tenir delegat o delegada sindical.

5 A través de la negociació col·lectiva haurem d'adequar la realitat laboral de
6 cadascun dels sectors perquè la figura del delegat i delegada sindical pugui ser
7 una realitat; en l'actualitat, tenim sectors amb molt pocs o cap delegat ni
8 delegada sindical, i és de vital importància aquesta figura per a la potenciació
9 de l'acció sindical amb les seccions sindicals.

10 Per consegüent, des d'UGT-FICA de Catalunya fomentarem que les
11 treballadores i treballadors afiliats i afiliades puguin formar Seccions Sindicals
12 de ple dret en centres de treball, proposant modificació de la norma o millorant
13 els convenis d'aplicació en els diferents àmbits.

14

15 **9. La Representació empresarial**

16 En el marc de les relacions laborals, la representació empresarial suposa una
17 figura essencial d'interlocució, en ser part actora en la regulació i concertació
18 de les relacions laborals. Per aquest motiu s'han d'habilitar mecanismes per a
19 evitar la seva desaparició com a interlocutor, ja que genera un problema a la
20 part social que es queda sense contrapart a qui elevar les reivindicacions i es
21 produeix un bloqueig de la negociació col·lectiva.

1

2 Per aquest motiu, UGT-FICA de Catalunya, davant la dissolució de la
3 representació empresarial, gremis o agrupacions empresarials que hagin estat
4 parts signants d'un conveni, proposa que sigui la representació empresarial
5 d'àmbit superior la que de manera activa exerceixi la representació de l'entitat
6 desapareguda fins a la constitució d'una nova representació empresarial,
7 mantenint d'aquesta manera la negociació col·lectiva afectada.

8

9

10 **10. Responsabilitat social corporativa empresarial**

11 És una realitat que el desenvolupament de les polítiques de responsabilitat
12 social que es practiquen en la majoria de les empreses s'ha limitat, en el millor
13 dels casos, a ser implement un aparador mediàtic integrat en la política de
14 comunicació de l'empresa sense que hi hagi cap altre compromís.

15 Per a la UGT-FICA de Catalunya, la responsabilitat social de les empreses és
16 una eina de l'acció sindical que ha de ser utilitzada de manera eficient i les
17 actuacions de la qual han de revertir en els treballadors i treballadores, i també
18 a la societat, tenint en compte que no pot substituir la negociació col·lectiva.

19



1 Perquè aquestes actuacions puguin dur-se a terme és necessari complir les
2 següents premisses:

3 - El paper de la RSE ha de desenvolupar-se sota els principis de diligència
4 de les Nacions Unides, directrius de l'OCDE i la Declaració tripartida sobre les
5 empreses multinacionals i la política social de l'OIT per a obligar les empreses
6 matrius a identificar els riscos per al medi ambient, incompliment dels drets
7 humans i dels treballadors en les seves operacions en la matriu, filials i
8 subcontractistes.

9 - Ha d'existir un reconeixement cap a les organitzacions sindicals com a
10 actor clau en els Objectius de Desenvolupament Sostenible. La major qualitat
11 en l'ocupació i els drets en el seu conjunt dels treballadors i treballadores han
12 de ser part de l'àmbit natural de la RSE.

13 - És necessari comptar amb plans de transició justa nacionals per a
14 reorientar adequadament els treballadors i treballadores d'indústries amb
15 emissions elevades i proporcionar mesures d'adaptació adequades a les
16 persones treballadores.

17 - És necessària la inclusió de l'opinió de la representació legal dels
18 treballadors com a grup d'interès prioritari, que incrementi la credibilitat de la
19 responsabilitat social.

20 - En els concursos han de prevaldre les empreses que acreditin una millor



- 1 responsabilitat social, i s'ha de prohibir l'accés a les subvencions i contractes
- 2 públics a les empreses que no respectin les obligacions socials, fiscals i
- 3 mediambientals



1

2 II POLÍTICA INDUSTRIAL

3 Catalunya concentra una quarta part de l'activitat industrial espanyola, ja que
4 representa el 22,8% del total de la xifra de negocis i un 22,2% del personal
5 ocupat, percentatges que es troben molt allunyats de la resta de les comunitats
6 espanyoles. En el seu conjunt, la xifra de negocis de les empreses del sector
7 industrial a Espanya va aconseguir els 570.537 milions el 2017, dels quals
8 129.921 milions van correspondre a Catalunya, sent la variació interanual des
9 de maig de 2017 a maig de 2019 d'un +2,1% segons les dades facilitades per
10 l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT) i l'Institut Nacional d'Estadística
11 (INE) que apunta que les xifres no són estrictament comparables amb exercicis
12 anteriors en canviar la metodologia. El valor afegit del sector va aconseguir els
13 135.891 milions.

14 Vuit de cada deu indústries són manufactureres, i això explica, en bona part, el
15 gran pes econòmic i industrial que té Catalunya sobre el conjunt d'Espanya.
16 L'economia catalana és històrica i eminentment manufacturera, amb una
17 activitat diversificada i actualment internacionalitzada. Sectors com l'alimentació,
18 que representa més del 20% del total espanyol, o la química, amb més del 45%
19 de la producció estatal, conviuen amb el gran pol industrial aglutinat entorn dels
20 fabricants d'automòbils Seat i Nissan. D'acord amb les dades de l'INE, i mesurat



1 en termes de xifra de negoci, la indústria representa més del 50% del PIB català.
2 Inclou un total de 460.033 persones treballadores, un 22,2% del total espanyol.

3

4 El producte interior brut (PIB) de Catalunya el 2018 ha crescut un 2,3% respecte
5 a 2017. Es tracta d'una taxa 9 dècimes menor que la del 2017, que va ser del
6 3,2%.

7 Tant a Catalunya com a Espanya han seguit una tendència similar, si bé en
8 l'estructura productiva catalana el pes de la producció industrial manufacturera
9 (un 16% sobre el PIB i un 17,4% sobre el Valor Agregat Brut, VAB), que és
10 superior als d'Espanya i de la UE.

11 L'activitat Industrial constitueix un dels puntals de cohesió econòmica i social a
12 Europa, i la base sòlida per a la recuperació de l'economia europea, espanyola i
13 catalana. En l'actualitat és impossible aconseguir l'objectiu d'incrementar la
14 contribució Industrial al PIB fins al 20% d'aquí fins a finals de l'any 2020, com a
15 meta que es tenia en el 2014.

16 Els sectors industrials de l'àmbit d'UGT-FICA de Catalunya tenen unes
17 característiques pròpies, donada la diversitat d'aquests: automòbil,
18 siderometal·lúrgia, béns i equip, tic, agroalimentària, química, tèxtil i arts
19 gràfiques, construcció, sector energètic, sector agrari, miner, etc.

20 La necessitat d'un enfocament integrador de la política industrial europea que
21 conjugui actuacions transversals amb polítiques específiques de caràcter



1 sectorial ens sembla absolutament necessària per a enfortir la indústria europea,
2 espanyola i catalana en l'horitzó 2030.

3 Això és necessari no sols al nostre país, sinó a tota Europa; hem d'integrar
4 polítiques comercials, mediambientals, relatives a R+D+i, polítiques d'ocupació,
5 polítiques de conciliació. Hem d'avançar d'un mercat únic, origen inicial i
6 principal propòsit de la Unió Europea, a la necessitat d'una política industrial
7 integrada i integradora per a tota Europa, amb uns mínims socials, traslladats,
8 per què no, a un Estatut del Treballador Europeu, a un Salari Mínim Europeu,
9 que siguin les condicions mínimes per a tots els treballadors i treballadores de la
10 UE.

11 Com tota activitat, la nostra indústria té una sèrie de fortaleeses i febleses que
12 venen donades per les següents característiques:

13

14 **1. Internacionalització i comerç exterior**

15 La indústria de l'automòbil, la química i farmacèutica, la indústria alimentària, són
16 sectors amb un teixit industrial a Catalunya amb una clara estratègia
17 exportadora, com reflecteixen les dades dels últims anys.

18 En l'actualitat, tots tenim clar que l'economia ha d'estar profundament
19 internacionalitzada i interconnectada. Els empresaris que aspiren a ser
20 competitiu són conscients que mirar a l'exterior no és només una opció de
21 negoci, sinó una necessitat. I això és una cosa que el teixit empresarial català té



1 present: actualment ens acostem a les 47.000 les empreses catalanes
2 exportadores, mentre que el volum d'exportacions supera ja els 70.000 milions
3 d'euros.

4 Ara bé, decidir la millor estratègia d'expansió internacional i definir els mercats
5 objectius als quals dirigir-se no és tasca senzilla, i encara més, si és possible, en
6 el cas d'aquelles empreses que no han iniciat encara el procés
7 d'internacionalització, però tampoc és fàcil per a les quals ja compten amb
8 experiència en determinats mercats. L'agència de la Generalitat per a la
9 competitivitat de l'empresa, dependent del Departament d'Empresa i
10 Coneixement, ACCIO, realitza estudis que identifica noves oportunitats de
11 negoci internacionals per a l'empresa catalana. Per a això, l'informe es basa en
12 l'anàlisi de 30 sectors econòmics i de 83 països, de cinc àrees geogràfiques del
13 món: Àfrica i Orient Mitjà, Amèrica del Nord, Amèrica Central i del Sud, Àsia i
14 Oceania, i Europa.

15 Però això no és suficient, en un context internacional de plenes incerteses, amb
16 països com la Xina i els EUA amb una situació econòmica variable, recentment
17 han signat un protocol d'acord, que fa que qualsevol decisió empresarial es vegi
18 condicionada per factors exteriors, on es desconeix la situació després del
19 Brexit, que pot fer que l'hegemonia europea s'afebleixi encara més, amb països
20 europeus (Alemanya, Itàlia...) entrant en recessió el 4t trimestre del 2019... no



1 és un panorama que inciti a expandir-se, ni a apostar per les exportacions, per
2 les situacions ja esmentades.

3 Totes aquestes incerteses tenen un altre focus important, que és la precarització
4 de les condicions socials, laborals i mediambientals, en nom d'una major
5 producció i un menor cost del producte acabat.

6 Europa sempre ha estat la defensa primigènia dels drets socials, d'un dret de
7 comerç internacional garantista, respecte a uns estàndards de producció,
8 responsables socialment, mediambientalment i en temes de seguretat laboral.

9 Aquesta situació crítica a nivell global, influeix directament en els tractats de lliure
10 comerç entre diferents països (el Canadà, el Japó...) amb Europa, que poden
11 vulnerar i empitjorar el que fins ara es tenia establert com a estàndards europeus
12 en matèries laborals, socials, de seguretat ocupacional, mediambientals o fins i
13 tot de seguretat alimentària.

14

15 **2. Recerca, desenvolupament i innovació (R+D+i)**

16 El 50% de la despesa en innovació tecnològica a Catalunya en els últims anys el
17 va realitzar la indústria, encara que amb una evolució variable, a causa de la
18 política del Gobierno i del Govern i de l'alentiment de les inversions.



1 Entre els sectors amb més inversió en R+D (recerca i desenvolupament) tenim
2 el Químic farmacèutic, que representa més del 15% del total de despeses de
3 R+D de la indústria.

4 A Catalunya existeixen diversos projectes que coordinen i faciliten la recerca, el
5 desenvolupament i la innovació, entre elles el projecte europeu SeeRRI, (Building
6 Self- Sustaining Research and Innovation Ecosystems in Europe through
7 Responsible Research and Innovation).

8 L'objectiu principal del projecte SeeRRI és integrar la recerca i innovació
9 responsable a les estratègies d'especialització intel·ligent (RIS3), per a impulsar
10 models de desenvolupament econòmic que integrin les dimensions social i
11 ambiental.

12 La recerca i innovació responsable obliga a la participació de tots els actors
13 implicats (administracions públiques, universitats i instituts, empreses, agents
14 socials i ciutadania) al llarg de tot el procés, des de l'inici fins al final. Això permet
15 alinear millor els processos i els resultats amb els valors, les necessitats i les
16 expectatives de la societat. Diversitat, inclusió, anticipació, reflexió, obertura,
17 transferència, capacitat de resposta i canvi adaptatiu són els elements clau de
18 la recerca i innovació responsable.

19 El CID-CSIC (Centri d'Investigació i Desenvolupament i el Consell Superior de
20 Recerques Científiques) que agrupa l'IQAC (Institut de Química Avançada de



1 Catalunya), l'IDAEA (Institut Diagnosi Ambiental i Estudis del Aigua) també és un
2 dels puntals bàsics en la R+D+i per a la indústria catalana.

3 Projectes com el Observatori Smart Catalonia, pot incidir en com pensem
4 avançar a les nostres ciutats del segle XXI, millorant la tecnologia dels materials
5 de construcció, així com en TIC.

6 Però això és insuficient, com s'indica en l'Assemblea de Regions d'Europa, que
7 va aprovar el 2018 un document de posicionament, on destaca la rellevància de
8 la innovació social impulsada a escala regional i local per donar resposta als
9 grans reptes de la societat.

10 Les regions demanen a la Comissió Europea que reconegui millor i de manera
11 més explícita la seva contribució a la innovació social per a donar resposta als
12 reptes socials i, promogui i faciliti la participació de les regions en les iniciatives
13 europees (i particularment en les missions de recerca i innovació) per a donar
14 resposta als grans reptes de la societat.

15 Catalunya, des de la Vicepresidència de Cooperació Interregional i Assumptes
16 Mediterranis de l'Assemblea de les Regions, ha liderat el grup de treball per a
17 elaborar aquest document de posicionament.

18

19 **3. Ocupació i Qualitat**



1 La temporalitat, encara que creixent, en els sectors industrials catalans, entre
2 ells, el químic, el de pasta i paper, l'energètic, està per sota del 15% quan la
3 mitjana de l'economia catalana està sobre el 25% de mitjana anual.

4 Aquestes forteses de l'àmbit dels sectors industrials de la nostra federació
5 coexisteixen amb febleses estructurals i històriques, com són:

- 6 • Un nivell d'intensitat tecnològica baix en els sectors del tèxtil-pell i arts
7 gràfiques, i predomini d'un teixit industrial de pimes (Petites i Mitjanes
8 Empreses).
- 9 • Falta de competitivitat per baixos nivells de productivitat i una ocupació mal
10 remunerada i precària.
- 11 • Falta de canals de finançament adequats i estables que han provocat
12 problemes de viabilitat a moltes empreses del nostre teixit sectorial.
- 13 • Elevats preus de l'energia que estan suposant greus problemes per als
14 sectors industrials.

15 Des d'UGT-FICA de Catalunya valorem positivament les recents iniciatives de les
16 institucions catalanes, estatals i europees:

- 17 • L'informe Gambús aprovat pel Parlament Europeu, i el paquet sobre
18 economia circular, en el qual s'estableix aconseguir el 65% de reciclatge
19 l'any 2035.



- 1 • El Pacte Nacional per la Indústria, que compta amb un pressupost per al
2 període 2017 al 2020 d'1.843.000.000 euros.
- 3 • Pla Renova't Indústria del 2019, un projecte de renovació per a maquinària
4 a les empreses.

5 El Govern de Catalunya ha fet seves les prioritats marcades a Europa 2020 i
6 RIS3 per mitjà de les estratègies ECAT 2020 i RIS3CAT. La primera és el full de
7 ruta del Govern per a reactivar l'economia i reorientar el sector productiu cap a
8 un model econòmic més intel·ligent, més sostenible i més integrador. La segona
9 és la resposta de Catalunya a l'exigència de la Comissió Europea que les regions
10 de la UE elaborin estratègies de recerca i innovació per a l'especialització
11 intel·ligent. Com a resultat de l'anàlisi del sector productiu i sobre la base dels
12 tres vectors clau del futur de l'economia catalana (tradició industrial, qualitat de
13 vida i economia verda), l'estratègia RIS3CAT ha identificat set àmbits sectorials
14 que han de liderar la transformació de l'economia catalana cap als objectius
15 2020 i següents i que són:

- 16 1. indústria alimentària,
- 17 2. indústries de la química, l'energia i els recursos,
- 18 3. sistemes industrials,
- 19 4. indústria del disseny,
- 20 5. indústries de la mobilitat sostenible,



1 6. indústries de la salut i ciències de la vida,

2 7. indústries culturals i basades en l'experiència,

3 Aquestes iniciatives posen en valor la importància de la indústria en el
4 desenvolupament de l'economia catalana i en la sortida de la crisi econòmica i, per
5 tant, considerem, des d'aquesta Federació, que és un moment molt oportú per a
6 actuar en la potenciació i l'articulació de la política industrial, tant en el seu vessant
7 institucional i horitzontal com en la implementació de polítiques més específiques
8 de caràcter sectorial. En aquest sentit considerem com a aspectes favorables i
9 necessaris els criteris generals respecte a:

10

- 11 • La necessitat de coordinació de la política industrial europea amb la dels
12 estats membres.
- 13 • La necessitat de diàleg social i democratització de les empreses en tots els
14 àmbits.
- 15 • L'atenció i dedicació a les pimes en una estratègia de potenciació de la
16 indústria europea.
- 17 • Les propostes de millora de finançament, especialment l'ampliació del BEI
18 (Banc Europeu d'Inversions) i la fixació d'objectius concrets d'inversió productiva,
19 així com l'Institut Català de Finances (ICF) i les seves noves línies de crèdit: ICF
20 indústria 4.0.



1 L'activitat industrial té una forta dimensió social que afecta tots els estrats de la
2 societat: regions i municipis, empreses, treballadors i treballadores, en llocs de
3 treball de ràpida evolució (digitalització, robotització, manufactures relacionades
4 amb els serveis, TIC, sector educatiu i universitats, consumidors i ciutadans).

5 El desenvolupament de la indústria de la UE, espanyola i catalana hauria de ser un
6 procés en el qual es comparteixin les visions i competències, locals, nacionals i de
7 la UE, així com les accions, i en el qual el diàleg social i la participació
8 d'organitzacions empresarials i sindicals siguin de ple dret.

9 En aquest sentit, hi ha algunes qüestions interrelacionades que són crucials per al
10 futur de la indústria europea, espanyola i catalana:

11

12 -La innovació industrial, que necessita una sòlida base tecnològica
13 secundada per una coordinació i cooperació entre centres i instituts de
14 recerca i universitats, tecnologia aplicada i empreses. La tecnologia és el
15 camp de batalla del futur. Una fructífera activitat d'I+D i patents europees
16 haurien de donar suport a inversions innovadores i ocupacions de gran
17 qualitat. La innovació és sinònim de modernització i creativitat en la societat
18 i consegüentment haurà de plantejar-se.

19 - Formació, capacitats i qualificacions apropiades a tots els nivells. La
20 tecnologia, la innovació, el redisseny dels processos de producció,
21 integració d'indústria i serveis, noves necessitats socials i nous sectors punta



1 fan summament important disposar de capacitats i qualificacions apropiades
2 a tots els nivells.

3 L'educació és un requisit bàsic i ha d'estar a l'abast de tots. Qualsevol
4 iniciativa de la UE a favor del creixement requereix una constant atenció a
5 tot l'espectre educatiu. Donades les diferències substancials entre els Estats
6 membres, l'intercanvi de bones pràctiques serà indispensable per a deturar,
7 en particular, la desocupació juvenil.

8 Tots els treballadors i treballadores haurien de tenir dret a la formació
9 professional. Això és especialment necessari per als treballadors i
10 treballadores de les pimes.

11 Per tant, és necessari iniciar un projecte interdepartamental de les
12 vocacions científiques, tecnològiques, en enginyeria i matemàtiques, perquè
13 es treballi de manera coordinada.

14 Oferir un programa d'incentius per a l'aplicació i el trasllat al mercat dels
15 treballs acadèmics que realitzen els estudiants en tota la tipologia d'estudis
16 (treballs finals de carrera, projectes d'innovació i empenedoria de formació
17 professional i tesis doctorals).

18 Impulsar, fomentar i potenciar la formació professional en alternança i dual
19 nacional i incloent-hi la formació dual a l'estranger.

1 Implementar i potenciar suports digitals que mantinguin i actualitzin la
2 informació sobre les competències professionals reconegudes al llarg de la
3 vida professional.

4

5 -L'accés al finançament és clau i continua sent un punt feble. El sector
6 industrial s'ha vist greument afectat per la crisi econòmica i bancària. Les
7 pimes requereixen una enginyeria financera més concreta i noves fonts de
8 finançament.

9 És necessària la creació d'un sistema de finançament per a les pimes, el qual
10 inclogui tant instruments de finançament a llarg termini amb bonificació
11 d'interessos, com mecanismes que avalin les operacions de finançament del
12 circulat i de les inversions en internacionalització, innovació i reactivació
13 industrial.

14 Potenciar l'Institut Català de Finances, garantint-li unes directrius d'actuació
15 que li permeti operar com a banc públic d'inversions, i potenciar els seus
16 recursos i instruments de crèdit.

17 Impulsar un marc normatiu afavoridor de l'activitat empresarial, facilitant i
18 accelerant el procés de millora de la regulació i de la simplificació
19 burocràtica i administrativa.

1 Potenciar i consolidar el desplegament de la finestreta única empresarial en
2 el món local.

3 -Energia. Donades les profundes implicacions de l'energia per a l'economia,
4 una política industrial i seriosa no pot prescindir d'uns certs principis comuns
5 en tota Europa. Les polítiques energètiques porten a una fragmentació de
6 les polítiques de combinació energètica en la Unió, la qual cosa afecta els
7 preus de l'energia, la tecnologia, les relacions amb tercers països i al mercat
8 interior. És necessari, per tant, una política energètica. Però abans d'arribar
9 a aquest punt final, han d'existir una sèrie de mesures per a reduir el cost de
10 l'energia elèctrica, un problema comú per a tots els sectors. Però es
11 preveuen canvis en l'horitzó:

12 - Estatut empreses electrointensives.

13 - La reglamentació de les Xarxes Tancades.

14 El desenvolupament d'aquestes dues normatives podria solucionar
15 parcialment el problema, però és necessari un punt en comú des del govern,
16 amb un pacte per l'energia, realitzant un mix energètic, és a dir, la
17 combinació de les diferents fonts d'energia que cobreixen el
18 subministrament elèctric del país, amb capacitat i tenint una visió de futur,
19 ja que el consum energètic augmentarà any rere any. S'han de reduir costos
20 perquè la nostra indústria no parteixi amb un clar desavantatge respecte a
21 la de la resta d'Europa.



1

2 4. L'enfortiment del Sector Industrial a Catalunya

3 Per a UGT-FICA de Catalunya, una Federació sindical basada en sectors industrials
4 de tanta rellevància econòmica, continua sent prioritari la potenciació i la
5 implementació d'un model productiu l'eix vertebrador del qual sigui la indústria.

6 A Catalunya, el principal model productiu que s'està elaborant amb la participació
7 del nostre sindicat és el Pacte Nacional per la Indústria (PNI) amb la creació de sis
8 grups de treball.

9 Els sis grups de treball del Pacte han estat formats per nous membres cadascun:
10 tres en representació dels departaments de la Generalitat competents en funció de
11 l'àmbit de treball del grup, tres en representació de les organitzacions patronals i
12 tres en representació dels sindicats. Els grups i els seus objectius són els següents:

13 Competitivitat i ocupació industrial: potenciar la capacitat del teixit empresarial
14 català per mitjà del binomi format per la internacionalització i la innovació, ja que
15 són conceptes que es reforcen i es retroalimenten mútuament; estimular la creació
16 d'ocupació industrial i la qualitat en el treball com a garantia de competitivitat; així
17 com impulsar els nous emprenedors, especialment els de base tecnològica.

18 Dimensió empresarial i finançament: incrementar la dimensió de les Pimes perquè
19 puguin competir eficaçment en el mercat global i actuïn com a tractors de
20 l'economia; així com posar a la disposició del sector productiu instruments eficients



1 de capitalització i de finançament per a facilitar el creixement i l'activitat
2 empresarial.

3 Indústria 4.0 i digitalització: difondre entre les empreses la importància del canvi,
4 del punt d'inflexió que pot provocar la indústria 4.0 en el mercat; així com
5 capacitar el capital humà per a donar resposta a la demanda de nous perfils,
6 prestar els serveis avançats i promoure les infraestructures necessàries per al
7 desplegament de la indústria 4.0.

8 Formació: millorar la capacitació de les persones treballadores per mitjà d'una
9 informació, orientació i formació professional, una formació contínua de reciclatge,
10 una formació ocupacional professional i de l'emprenedoria i una formació
11 universitària de qualitat, flexible i adaptada a les necessitats de les empreses, de
12 les persones, del territori i de la societat, així com al canvi tecnològic i de les
13 maneres de producció.

14 Infraestructures i energia: fer que Catalunya disposi d'una millor xarxa
15 d'infraestructures que permeti augmentar la productivitat industrial, vertebrar el
16 territori i afavorir l'atracció d'inversions; així com millorar l'eficiència i l'estalvi per a
17 reduir els costos energètics de la indústria catalana davant dels competidors.

18 Sostenibilitat i economia circular: apostar per una economia verda i circular, que
19 estalviï recursos, posi en valor els residus, transformi el model energètic i de
20 mobilitat, reduint els impactes ambientals i impulsant nous sectors d'activitat
21 productiva, innovadors i competitius.



1 Digitalització i indústria 4.0

2 La digitalització està comportant uns canvis molt rellevants en l'activitat
3 econòmica i una acceleració tan important en l'avançament tecnològic que avui dia
4 es parla amb tota normalitat que estem davant del que ja s'anomena la quarta
5 revolució industrial, que es caracteritza per la utilització de tota una sèrie de
6 tecnologies que permeten la hibridació i la combinació del món físic i el digital.

7 Un fenomen que ha vingut a denominar-se indústria 4.0 i que possibilita la
8 connectivitat entre els diferents sistemes al llarg de la cadena de valor i més enllà
9 d'una sola empresa, així com una nova interacció entre l'home i la màquina.

10 Històricament, tot progrés tecnològic s'ha traduït en un augment de la renda per
11 càpita i del benestar social gràcies a els guanys de productivitat, a la
12 possibilitat d'obtenir més amb menys, i aquí hi ha el principal problema, ja que els
13 estudis duts a terme el 2017 per Frey i Osborne calculen la possibilitat
14 d'automatització en més de 700 ocupacions als EUA, de forma agregada
15 podem destriar d'aquest estudi que un 47% dels llocs de treball dels EUA tenen
16 una probabilitat d'automatització superior al 70% en el període 2020-2030.

17 Un estudi similar realitzat també el 2017 estima la probabilitat d'ocupació per a unes
18 800 ocupacions en el conjunt de 46 països analitzats, d'aproximadament un 27%
19 dels llocs de treball tenen una elevada probabilitat d'automatització.

20 En aquest entorn mundial, Catalunya té un potencial considerable per desplegar
21 en la Indústria 4.0, atès que és un país industrial, amb un sector TIC capaç



1 d'acompanyar el conjunt de la indústria en el procés de transformació digital.
2 Concretament, a Catalunya hi ha 365 empreses que ofereixen tecnologies
3 directament lligades a la indústria 4.0 (control i automatització, robòtica, impressió
4 3D, intel·ligència, dades i connectivitat, consultoria i serveis professionals) i que
5 facturen conjuntament més de 1.200 milions d'euros. El potencial del teixit
6 empresarial es completa amb els 21 centres de la xarxa Tecnio; 8 universitats que
7 tenen 74 grups de recerca; múltiples centres de formació professional; 10 clústers
8 industrials; 9 col·legis professionals i diverses associacions empresarials, entitats,
9 fires.

10 Igual que a Europa, els sectors catalans que tenen més avançat el procés de
11 transformació digital són, en un primer nivell, el de l'automoció i la motocicleta; i en
12 un segon nivell, el de maquinària, metal·lúrgia i béns d'equip i el de salut i
13 instal·lacions mèdiques. Però, la indústria 4.0 encara és una realitat molt incipient
14 a Catalunya.

15 Una enquesta feta per la Cambra de Comerç i l'IDESCAT va apreciar que a penes
16 una de cada sis empreses industrials ha iniciat actuacions en aquest camp.

17 Malgrat que el que es desprèn d'aquests estudis sobre la competitivitat industrial i
18 la flexibilitat de la producció, quant a l'impacte laboral, el 27% de les empreses
19 enquestades creuen que "a curt termini la indústria 4.0 destruirà llocs de treball
20 però que, a mitjà termini, això es compensarà amb la creació de llocs de treball
21 més qualificats"; un 63,2% hi estan parcialment d'acord.



1 Realment, tan sols un percentatge molt baix de la població activa actual (es calcula
2 que a Catalunya s'acosta al 28%) està preparada per als canvis tecnològics que
3 vindran a curt i a mitjà termini.

4 La realitat és que centenars de milers de llocs de treball desapareixeran tal com els
5 coneixem avui dia, altres patiran canvis d'importància.

6 Els efectes laborals que han anat sorgint, a pesar que s'allargaran en el temps,
7 es poden començar a afrontar amb actuacions a curt termini per a facilitar una
8 adaptació al canvi en la qual hauran de tenir part activa tots els agents
9 implicats, inclòs el nostre sindicat. Com diu el World Economic Fòrum (2016),
10 per als governs, el desafiament de la indústria 4.0 implica innovar en educació i
11 en política laboral per a facilitar l'evolució de les habilitats de la força de treball;
12 per al sector educatiu, significa un gran ventall de noves oportunitats de negoci,
13 amb nous serveis als individus, als emprenedors, a les grans
14 corporacions i al sector públic; per a les empreses, si volen capitalitzar
15 les oportunitats, farà falta que intensifiquin el desenvolupament del talent i els
16 recursos humans en el centre de la seva estratègia de futur.

17 Les companyies ja no poden ser consumidores passives de capital humà preparat
18 externament. Incidint en el paper de les empreses, és imprescindible que
19 considerin com recol·locar i reubicar les plantilles que puguin ser substituïdes per
20 les noves tecnologies, aquí és on la nostra Federació té una funció vital, ja sigui dins



1 de la mateixa empresa, per millorar-ne el rendiment, i a nivell de sindicat, exigint a
2 les patronals, per la seva responsabilitat social corporativa.

3 Els programes de formació contínua seran importants per a ajudar els treballadors
4 i treballadores a aprendre nous rols i desenvolupar noves activitats. Per tant, els
5 treballadors i treballadores han d'estar preparats per a aquesta evolució, és
6 necessària formació. Aquest reciclatge ha de ser impartit per l'empresari, sense
7 que suposi un cost al treballador o treballadora, hem d'incloure clàusules en la
8 negociació col·lectiva, on es realitzin un reciclatge de la plantilla actual.

9 Impulsar una infraestructura industrial de suport a la impressió 3D que consolidi
10 Catalunya com un Hub (concentració d'empreses en el mateix lloc) internacional
11 en aquesta tecnologia.

12 Impulsar un programa de digitalització per a PIMES.

13 Elaborar un pla d'actuació específic per a la captació d'empreses estrangeres en
14 l'àmbit de la indústria 4.0.

15 Avaluar l'impacte laboral i en l'ocupació de la indústria 4.0.

16

17 **5. MIX energètic estable:**

18 El sector energètic suposa un percentatge baix del producte interior brut a Espanya
19 i a Catalunya, però la seva importància va més enllà de la seva participació en la
20 producció total, és un sector estratègic.



1 La indústria espanyola és dependent de l'energia i es necessita en totes les
2 branques de l'activitat econòmica, i aquesta és necessària per a qualsevol classe
3 de producció de béns i serveis. Precisament un dels elements que ha limitat el
4 desenvolupament econòmic de Catalunya ha estat l'escassetat dels recursos
5 energètics, en concret la manca d'hidrocarburs líquids i gasosos i la mala qualitat
6 i baix poder energètic del nostre carbó. L'escassetat de recursos ha condemnat
7 tradicionalment el sistema energètic nacional a una situació de dèficit i de
8 dependència exterior. El grau d'autoproveïment se situa en les dues últimes
9 dècades entre el 20 i el 25

10 La necessitat d'aconseguir un mix energètic global que minori la dependència de
11 país i assegurui el proveïment a preus raonables i amb criteris mediambientals
12 adequats. Això passa, ineludiblement, per la planificació a llarg termini.

13 En aquest sentit, la UGT-FICA de Catalunya considera aquest un element
14 fonamental per a l'establiment d'una política energètica correcta i es fa necessari
15 fugir d'errors passats que no han considerat el creixement econòmic i demogràfic,
16 superior a Espanya al de la UE, que ha produït increments elevats tant en consum
17 industrial com en el domèstic, per aquest motiu caldria reconsiderar determinades
18 polítiques restrictives i limitadores quant al recurs del carbó com a font diversa i
19 econòmicament insubstituïble en el dia d'avui.

20 L'Aliança per la Competitivitat de la Indústria Espanyola, integrada per diverses
21 patronals industrials de grans consumidors d'energia (ANFAC, AOP,



1 ASPAPEL, FEIQUE, FIAB, OFICEMEN i UNESID) i el consum elèctric anual de la
2 qual supera els 35 TWh, va traslladar al Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme la
3 seva posició sobre el Reglament de l'Estatut d'Empreses Electointensives, en la
4 qual han destacat la necessitat de desenvolupar mecanismes que mitiguin els
5 efectes dels costos energètics de conformitat amb la normativa europea.

6 Després de la modificació i la reducció de l'oferta en la subhasta d'interrumpibilitat,
7 que permet a la indústria baixar la seva factura a canvi d'estar disponible per a
8 desconectar-se si així ho requereix l'operador del sistema elèctric (REE), es
9 produeix perquè la Comissió Europea no permet aquest tipus de mecanismes,
10 que considera ajudes d'Estat.

11 D'altra banda, assenyala que l'estatut dels electrointensius depèn del Ministeri
12 d'Indústria, amb la qual cosa eludeix aquesta competència.

13 Aquesta Federació i les principals patronals, AEGE i Unesid, reclamen al Govern
14 que legisli per real decret i assegurant que està més que justificada la urgència,
15 atès que alleujar aquest cost és crucial per a la supervivència industrial. Moltes
16 d'aquestes mesures, transitòries i parcials, són útils fins que no s'aconsegueixi un
17 acord d'Estat en el sector energètic, ja que la majoria d'elles reduirien els
18 costos energètics per a la indústria espanyola, augmentant-ne la competitivitat.

19 En les mesures que coincidim, veiem necessàries i secundem són:

20 1) Creació d'un mecanisme per als consumidors electrointensius que els eximeixi
21 del pagament dels càrrecs del sistema elèctric (extrapeninsulars, energies



1 renovables i dèficit de tarifa) en el percentatge màxim que, en cada cas, permeti la
2 legislació vigent.

3 Es proposa desenvolupar aquest mecanisme en un termini màxim de sis mesos.

4 Una vegada que s'hagi aprovat aquest mecanisme, es proposa que s'apliqui amb
5 efectes retroactius des de la data d'aprovació de l'Estatut del consumidor
6 electrointensiu.

7 2) Fons Nacional d'Eficiència Energètica:

8 Els volums d'energia associats als sectors electrointensius quedaran
9 exempts d'aportar al fons d'eficiència energètica, per la qual cosa les
10 comercialitzadores descomptaran l'energia venuda a aquestes indústries de les
11 quantitats a considerar en el càlcul per a les seves aportacions al fons esmentat.

12 S'assumeix que la implantació d'un Sistema de Gestió de l'Energia Certificat ha de
13 ser un requisit, amb un període transitori per a la seva implementació, en cas que
14 no es compti encara amb ell.

15 3) SGDI (Servei de Gestió de Demanda d'Interrumpibilitat):

16 1. Els consumidors electrointensius que, a més, prestin servei de gestió de
17 la demanda d'interrumpibilitat, estaran exempts del finançament d'aquest
18 servei.

19 2. Els consumidors electrointensius que no prestin servei de gestió de la
20 demanda d'interrumpibilitat, estaran exempts del 85% del cost del servei.

1 4) Pagaments per capacitat:

2 1. Els consumidors electrointensius estaran exempts del 100% del cost de
3 sufragar els pagaments per capacitat.

4 2. Es recomana fer un ajust comptable del cost real dels pagaments per
5 capacitat.

6 5) Imposat a la generació:

7 Buscar mecanismes de reducció de la base imposable de l'impost als generadors
8 d'aquella energia destinada als consumidors electrointensius.

9

10 Un altre indicador per a demostrar que el nostre mix energètic no funciona i que
11 estem perdent indústria pels alts costos energètics és visible en el descens
12 continuat en el consum energètic industrial.

13 L'Índex Xarxa Elèctrica (IRE) és un indicador elèctric avançat que recull
14 l'evolució de la demanda dels grans consumidors. El 2018, la composició del
15 calendari va tenir un impacte positiu de 0,1 punts percentuals sobre l'evolució de
16 l'IRE. Les temperatures, per contra, més elevades que les de l'any anterior, van
17 reduir un 0,6% la seva evolució. Una vegada descomptats tots dos efectes, l'índex
18 general va descendir un 1,3% respecte a l'any anterior, la qual cosa suposa
19 la primera variació negativa de l'índex des de l'any 2013. Per agrupacions
20 sectorials, la indústria ha tingut una evolució mensual descendent, finalitzant l'any



1 amb un -2,5%, davant del creixement corregit del 2,2% el 2017, mentre que els
2 serveis presenten una variació corregida del 0,6%, enfront del -0,7% el 2017.

3 En síntesi, la UGT-FICA de Catalunya considera necessari l'obertura urgent d'un
4 ampli debat social sobre el model energètic de país amb la finalitat de dissenyar i
5 consensuar un sistema energètic de futur configurat per un conjunt
6 d'estructures legals i tècniques que garanteixin el proveïment, la solvència tècnica
7 i financera d'aquest i la màxima independència energètica i tecnològica, mitjançant
8 l'aprofitament dels recursos propis i el desenvolupament de tecnologies que
9 generin ocupació i fomentin l'arrelament territorial i social.

10 La UGT-FICA de Catalunya aposta decididament per impulsar les polítiques
11 de cooperació i de desenvolupament energètic, mitjançant l'establiment
12 d'acords estratègics amb estats estretament vinculats al nostre país
13 històricament i culturalment, com són els de l'àrea iberoamericana i el Magreb,
14 sense perjudici dels acords existents amb els Estats membres de l'O.I. i del
15 Mediterrani.

16 Dotar de com a mínim un punt de presència de xarxa de banda ampla de nova
17 generació o ultraràpida al conjunt de zones d'activitat econòmica.

18 Impulsar els treballs de la Mesa Estratègica del Corredor Mediterrani.

19 Impulsar els treballs del Comitè de Serveis Multimodals amb vista a incrementar la
20 demanda de transport de mercaderies en un entorn multimodal que integri
21 el ferrocarril.



- 1 Redactar un Pla d'impuls i modernització dels espais industrials i logístics.
- 2 Desenvolupar l'Avantprojecte de Llei per a la transició energètica de Catalunya,
- 3 per a la transició energètica, garantint el proveïment energètic, maximitzant la
- 4 utilització de les fonts d'energies renovables i aconseguint el màxim nivell d'estalvi
- 5 i eficiència energètica.
- 6 Implementar l'estratègia d'impuls al vehicle elèctric a través de la RESOLUCIÓ
- 7 EMC/1809/2019, de 28 de juny, de modificació de la Resolució EMC/2973/2016,
- 8 de 23 de desembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió
- 9 de subvencions en la instal·lació d'infraestructures de recàrrega per al vehicle
- 10 elèctric en el marc del Pla d'Acció per al desplegament d'infraestructures de
- 11 recàrrega per als vehicles elèctrics a Catalunya (PIRVEC 2016-2019) per a reduir
- 12 les barreres que actualment llastren el desenvolupament d'aquesta tecnologia.
- 13 Impulsar l'autoconsum i la generació distribuïda d'energia elèctrica amb
- 14 renovables a tots els sectors.
- 15 Finalment, el sistema energètic no ha de prescindir de cap font o tecnologia
- 16 de les existents, si bé ha de potenciar l'eficiència mediambiental i l'ús d'aquelles
- 17 que atorguin més autonomia energètica, respectant els compromisos adquirits
- 18 com a país; per a això considerem vital el paper a exercir per l'Estat, tant en la seva
- 19 labor de planificació i disseny del model, com en la participació i control d'aquest
- 20 com a garant de la seva viabilitat i sostenibilitat.

1 III POLÍTICA SOCIAL

2 1. Migració

3 La immigració és el factor clau de l'augment de la població activa a Espanya. La
4 població activa total a Espanya ha augmentat respecte al mateix trimestre de l'any
5 (3 trimestre 2019) anterior en 201.300 persones. Aquest augment es deu
6 exclusivament a l'increment de població activa de nacionalitat
7 estrangera(179.000) o d'origen estranger.

8 Per tant, i tenint en compte que en els últims anys el saldo vegetatiu és negatiu, la
9 immigració espanyola i estrangera és essencial per al futur del país: sense
10 immigració, es reduiria la població actual en 7.672.699 persones, la població
11 activa en 3.683.300 i la despesa total de les famílies en béns i serveis, en un 8%.
12 Afavorir el procés d'inserció i integració de la població migrant en el
13 mercat de treball des d'una perspectiva sindical, fomentant la igualtat i la millora
14 dels drets de les persones treballadores ha de ser el nostre principal objectiu:

15 Equiparar els drets entre treballadors i treballadores autòctons i immigrants.

- 16 • Promoure la integració social i laboral de les persones
17 treballadores estrangeres.
- 18 • Reforçar el paper de la representació de les persones
19 treballadores a nivell nacional i en els comitès d'empresa europeus.
- 20 • Prevenir i erradicar el racisme en el lloc de treball.



1 • Instar l'Administració perquè doti a la Inspecció de Treball de més
2 recursos econòmics i humans amb la finalitat que puguin dur a terme
3 més actuacions d'ofici i garantir els drets sociolaborals dels treballadors.

4 • Oferir informació, formació i assessorament sobre les migracions.

5 Perquè totes aquestes actuacions siguin efectives, és necessari que
6 realitzem actuacions sindicals concretes, entre les quals han de figurar les
7 següents:

8 • Incorporar en els convenis col·lectius les mesures necessàries per a
9 garantir la igualtat d'oportunitats sense tenir en compte nacionalitat o origen
10 racial o ètnic.

11 • TOLERÀNCIA ZERO: Incloure dins dels protocols de prevenció de
12 l'assetjament, l'assetjament per motius racials i ètnics.

13 • Formar i assessorar les seccions sindicals, agents sindicals i comitès
14 d'empresa perquè puguin assistir a les persones treballadores estrangeres
15 a Catalunya.

16 • Participar en les Comissions Provincials per a la Ordenació,
17 Organització i Integració sociolaboral dels fluxos migratoris en campanyes
18 agrícoles de temporada.



- 1 • Assegurar la nostra presència en les diferents campanyes
2 agrícoles informant i assessorant per a fer complir la normativa
3 sociolaboral.
- 4 • Difusió de material informatiu, en els idiomes que sigui necessari, en
5 matèria sociolaboral.
- 6 • Potenciar les noves tecnologies per a accedir millor a les persones
7 treballadores emigrants i mantenir la comunicació amb afiliats/ades
8 desplaçats.
- 9 • Potenciar l'afiliació de les futures persones treballadores a l'exterior i
10 possibilitar una cobertura sindical europea.

11 2. Joventut

12 Malauradament, la joventut continua patint les conseqüències de la crisi, segueix
13 sense resoldre's l'alt nivell de desocupació, i els llocs de treball que s'ofereixen als
14 joves i les joves cada vegada són més precaris, amb una elevadíssima
15 temporalitat, salaris baixos, impliquen pèrdua de drets laborals i de protecció
16 social. A més, les polítiques dutes a terme pel govern estan generant que cada
17 vegada hi hagi més joves que ni estudien, en casos per falta de possibilitats
18 econòmiques, que no tenen ocupació o joves que han d'emigrar a la recerca de
19 les oportunitats laborals que el seu país no els ofereix.

20 Per a millorar la inserció i millorar les condicions d'accés al món del treball de les
21 persones joves, és necessari des de la nostra organització i conseqüentment des



1 de la nostra federació, reivindicar i impulsar actuacions dirigides a: Promoure
2 mitjançant la negociació col·lectiva:

3 - La reducció de la precarietat i aconseguir la igualtat d'oportunitats, de manera
4 que l'accés i la permanència en el lloc de treball sigui prioritari.

5

6 - Exigint el correcte ús dels contractes de formació i/o pràctiques.

7 - Incorporant en la negociació col·lectiva el control sobre els llocs de treball
8 dirigits a joves, a l'objectiu d'erradicar la temporalitat no justificada i prioritzar l'ús
9 de la contractació indefinida.

10 - Incorporant clàusules d'acció positiva que prioritzin l'ocupació en igualtat de
11 les persones joves.

12 Promoure diferents programes d'orientació laboral:

13 - Impartits pel sindicat en els centres educatius amb l'objectiu d'acostar la UGT a
14 la joventut.

15 Fomentar la participació de joves treballadors i treballadores en l'organització,
16 creant espais de debat propis dins del sindicat.

17

18 **3. Polítiques d'igualtat**

19 El nostre objectiu és aconseguir una efectiva transversalitat de gènere incorporant
20 en el nostre discurs i acció sindical la reivindicació de la igualtat, i aprofitar el paper



1 multiplicador i difusor de les nostres delegades i els nostres delegats, i
2 afiliats/ades per a transmetre a les empreses i a la societat els principis de la
3 igualtat i no discriminació.

4 Per a això, hem de dotar de les eines necessàries a totes les persones de la nostra
5 organització perquè puguin vigilar, atendre i erradicar qualsevol tipus de
6 discriminació en l'àmbit laboral, així com promoure el coneixement i sensibilització
7 enfront d'aquesta en els centres de treball:

8 ✓ TOLERÀNCIA ZERO davant de qualsevol mena de violència a la feina.

9 ✓ Creació d'equips de treball específics per a detectar i combatre actituds
10 discriminatòries en els centres de treball.

11 ✓ Introduint la figura d' "agent d'igualtat" en els convenis sectorials.

12 ✓ Fent campanyes de sensibilització.

13 ✓ Formació periòdica i específica per a qui negocia convenis col·lectius i plans
14 d'igualtat, tant en l'àmbit sindical com empresarial.

15 ✓ Actualització periòdica de l'app i la pàgina web, introduint-hi normativa i
16 jurisprudència, campanyes informatives i documentació relativa a la igualtat i no
17 discriminació.

18 ✓ Utilitzant un llenguatge no sexista i inclusiu: el llenguatge no és neutral ni
19 secundari, per a la qual cosa és fonamental que el llenguatge utilitzat en tots els



1 espais comunicatius sindicals (redacció del conveni col·lectiu, notes informatives,
2 pàgina web, assemblees...) no exclogui de l'escena sindical les treballadores.

3

4 3.1. Nou RD LLEI 6/2019, 1 MARÇ, per a garantia de la igualtat de tracte i
5 d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació.

6 A Espanya i a Catalunya les estadístiques mantenen l'elevada situació de
7 desigualtat i discriminació de la dona en el mercat de treball des de fa dècades, la
8 qual cosa en confirma el caràcter estructural, no merament conjuntural, i confirma
9 el repunt de la bretxa salarial de gènere durant l'última recessió econòmica.

10 La bretxa salarial a Catalunya se situa per sobre del 22%. Una desigualtat salarial
11 que té el seu gruix en les diferències en l'accés, amb ocupacions i sectors
12 infrarepresentats i feminitzats, i en la promoció i trajectòria laboral, influït per una
13 menor durada i interrupció de la seva vida laboral; que al seu torn té origen en la
14 desigualtat social, cultural i educativa, en les tasques de cura que han de fer, i en
15 totes aquelles circumstàncies que suporten les dones des de petites, que les van
16 predisposant a assumir rols i tasques diferents al llarg de la vida. La inserció en el
17 mercat de treball és una etapa d'una trajectòria vital iniciada anys abans amb una
18 motxilla carregada de determinants socials, econòmics i personals.

19 Sent la discriminació salarial "a posteriori", és a dir, en el lloc de treball, la part més
20 reduïda.



1 Les vagues històriques del 8 de març de 2018 i 2019, secundades per sis milions
2 de treballadores i treballadors i una massiva participació de delegats/ades i
3 treballadors/ores en les concentracions davant els ajuntaments i l'àmplia
4 participació ciutadana en actes i mobilitzacions, han suposat posar el focus en la
5 presència/absència de dones en àmbits en els quals són sistemàticament
6 explotades, oprimides, no reconegudes o excloses. I encara que no puguem
7 negar que la societat ha anat evolucionant, queda molt camí per recórrer per
8 aconseguir la igualtat real: continuem parlant d'agressions sexuals, sostre de vidre
9 o de bretxa salarial, el 2019 acaba amb 55 assassinats masclistes, la xifra més
10 alta des de fa cinc anys, i el 80% dels casos no havien presentat denúncia prèvia.
11 Les dones ocupen el 76% de l'ocupació a temps parcial involuntària
12 (subocupació). Els complements salarials expliquen la meitat de la bretxa salarial,
13 complements moltes vegades associats a treballs masculinitzats (penositat,
14 toxicitat o perillositat). Sent els treballs feminitzats menys valorats als quals no
15 se'ls sol aplicar complements. També és important destacar que molts estan
16 associats a la presència, per tant, la conciliació dificulta l'accés a aquesta mena
17 de complements, sobretot tenint en compte que la conciliació continua tenint
18 rostre de dona, el 93% de les excedències per cura les agafen les dones i una de
19 cada quatre es redueixen la jornada.
20 Tres de cada quatre persones a l'atur són dones.



1 Les pensions són un 37% més baixes a conseqüència de la discriminació salarial
2 soferta durant tota la vida laboral.

3 El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, ha suposat un pas més, però tot i tenir una
4 intencionalitat positiva, continua sent insuficient. Els més significatius es refereixen,
5 d'una banda, a l'obligació de negociar i implantar plans d'igualtat a les empreses i
6 que afecta totes aquelles que *tinguin cinquanta o més persones treballadores*;
7 d'altra banda, al contingut mínim que han de recollir els diagnòstics negociats,
8 en el seu cas, per a la posterior elaboració del conjunt de mesures del pla d'igualtat
9 i per l'altra, mesures en conciliació i corresponsabilitat.

10 És necessari adoptar altres mesures i modificacions en matèria de negociació
11 col·lectiva, establir expressament que els diagnòstics responguin a la realitat de
12 l'empresa i els seus resultats estiguin lligats a l'adopció de mesures concretes,
13 elevar les infraccions en matèria d'igualtat per a donar-los un caràcter
14 dissuasiu real, fomentar la corresponsabilitat a través de permisos individuals,
15 intransferibles i retribuïts, i sobretot és imprescindible l'aprovació d'una llei
16 d'igualtat salarial per a afrontar de manera efectiva i eficaç l'eliminació de la
17 discriminació i la bretxa salarial de gènere.

18

19 **3.2. Plans d'igualtat**



1 El nou RD llei 6/2019 rebaixa de 250 a 50 persones treballadores l'obligació
2 d'elaborar i aplicar de forma negociada amb la representació social plans d'igualtat
3 a les empreses.

4 Així mateix, també estableix els continguts mínims que han de recollir els
5 diagnòstics i que aquestes mesures han de ser avaluables.

6 Dins d'aquests continguts mínims es fa referència a la prevenció de l'assetjament
7 sexual i per raó de sexe, la qual cosa acaba materialitzant-se en l'obligació de
8 negociar un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe dins de les accions del
9 Pla d'igualtat.

10 Des d'UGT-FICA de Catalunya entenem que l'assetjament sexual i per raó de sexe
11 no només atempta contra el dret d'igualtat, sinó que a més té greus efectes sobre
12 la salut de la persona, l'autoestima i el rendiment, aspectes aquests recollits com
13 a riscos psicosocials. Per tant, l'assetjament sexual i per raó de sexe ha de ser
14 tractat de manera multidisciplinària i des d'UGT-FICA de Catalunya exigirem la
15 necessitat de crear comissions mixtes per a la negociació del protocol
16 d'assetjament sexual i per raó de sexe en la qual participaran tants membres de la
17 Comissió d'igualtat com delegats o delegades de prevenció.

18 Hem de tenir en compte que l'entramat productiu a Catalunya està conformat per
19 petita i mitjana empresa majoritàriament, per la qual cosa és fonamental incloure
20 en els convenis col·lectius de referència clàusules que, primer, garanteixin
21 el compliment de la llei i, segon, millorin les manques normatives.



- 1 Dins de les mesures:
- 2 Incloure en la negociació col·lectiva les clàusules recollides en la Llei 3/2007
- 3 d'Igualtat efectiva entre dones i homes i el nou RD Llei 6/2019, 1 MARÇ, relatives
- 4 als plans d'igualtat.
- 5 Incloure una clàusula en els convenis col·lectius de referència que recordi a totes
- 6 les empreses l'obligació d'adoptar mesures en igualtat, negociades i acordades
- 7 amb la representació legal de les persones treballadores, independentment del
- 8 nombre de persones treballadores.
- 9 Formació específica en negociació de plans d'igualtat dirigida als representants en
- 10 les taules de negociació col·lectiva, delegats/ades de les empreses i comissions
- 11 d'igualtat.
- 12 Jornades informatives dirigides a la representació legal de les persones
- 13 treballadores sobre els canvis normatius introduïts pel nou RD Llei 6/2019, d'1 de
- 14 març.
- 15 Jornades informatives periòdiques dirigides a les persones que formen part de
- 16 l'estructura de la organització sobre els canvis normatius que es vagin introduint
- 17 en temes d'igualtat comissions executives, organitzadors/ores sindicals i membres
- 18 dels equips de treball,
- 19 Incloure en els convenis col·lectius sectorials un protocol a l'hora de negociar Plans
- 20 d'Igualtat en empreses obligades a tenir-lo (de més de 50 persones treballadores)



1 però que no comptin amb representació legal de les persones treballadores (RLT),
2 a fi d'evitar la imposició unilateral per part de l'empresa.

3 Campanya informativa dirigida a les empreses, comunicant que a partir del 7 de
4 març de 2022 totes les empreses de més de 50 persones treballadores tindran
5 l'obligatorietat de tenir un pla d'igualtat negociat i registrat, i alertant sobre les
6 conseqüències legals de no complir amb la normativa.

7

8 **3.3. Bretxa salarial**

9 Amb la intenció de reforçar la igualtat salarial entre homes i dones, l'art. 2 del Reial
10 decret llei 6/2019 incorpora modificacions a l'Estatut dels Treballadors (ET).

11 Cobra vital importància la introducció del concepte de treball d'igual valor
12 (modificació de l'art. 28 ET) i el nou apartat 3 de l'art. 22 de l'ET referent a la
13 definició dels grups professionals:

14 Treball d'igual valor: “Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa
15 de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions
16 educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors
17 estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en
18 les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.”

19 Sistema de classificació professional: “La definició dels grups professionals
20 s'ajustarà a criteris i sistemes que, basats en una anàlisi correccional entre biaixos
21 de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguin com a



1 objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre
2 dones i homes.”

3 Les modificacions dutes a terme suposaran la revisió dels grups professionals de
4 tots els convenis col·lectius, sent necessària la seva concreció a partir del que
5 disposa l'art. 28.1 de l'ET, en el qual es recull, a més del dret d'igual retribució per
6 raó de sexe, la definició de treballs d'igual valor que haurà de respectar-se i
7 complir-se a l'hora de definir els grups professionals.

8

9 **3.4. Conciliació i corresponsabilitat.**

10 Les dificultats de les dones per a aconseguir el progrés de la seva carrera laboral
11 continuen sent una realitat a tot el món. Segons l'Organització Internacional
12 del Treball, la participació laboral de les dones continua sent prop del 30% menys
13 que la dels homes.

14 Les dones continuen experimentant múltiples dificultats per a assegurar el
15 seu igual accés, participació i progrés en el mercat laboral en continuar
16 establint-se polítiques basades en les funcions atribuïdes tradicionalment a cada
17 sexe, inclosa l'expectativa que els homes haurien de ser l'única o la principal
18 sustentació d'una llar, i la continuada infravaloració de la prestació de cures.
19 Això continua forjant i limitant les oportunitats i els incentius per a les dones en el
20 mercat de treball.



1 Situació que no es revertirà fins que no parlem de corresponsabilitat com a pas
2 previ a una conciliació real i efectiva.

3 Per a arribar a aquest objectiu hem de treballar simultàniament en diverses àrees,
4 garantint el gaudi i exercici dels drets de conciliació via acció sindical i fomentant
5 la corresponsabilitat a través de campanyes de sensibilització.

6 **Mesures:**

7 Incloure les clàusules recollides en la Llei 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i
8 homes i el nou RD Llei 6/2019, 1 MARÇ, relatives als drets de conciliació.

9 Mitjançant la negociació col·lectiva i l'acció sindical s'hauran de desenvolupar
10 garantir fomentant el gaudi i exercici dels drets de conciliació lliure de qualsevol
11 discriminació.

12 Incloure clàusules que supleixin les manques normatives quant a permisos. L'única
13 via perquè existeixi una veritable situació d'igualtat en conciliació i en el mercat
14 de treball és tenir permisos personals, intransferibles i remunerats per a tots dos
15 progenitors.

16 **3.5. Drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere (violència** 17 **masclista)**

18 La violència de gènere a Espanya és una de les violacions dels drets humans més
19 repetida de la societat i que afecta un nombre més elevat de persones. Milions de
20 dones i nenes en el món són víctimes de violència masclista, i a Espanya no en



1 som aliens: més de 1.000 dones han estat assassinades per les seves parelles o
2 exparelles des de 2003 (any en què es va iniciar el registre oficial de víctimes).

3 Cal que des del govern s'implantin polítiques actives d'ocupació eficaces que
4 permetin i garanteixin a les dones víctimes de violència de gènere accedir al
5 mercat laboral i a ocupacions de qualitat i, en aquest sentit, urgeix una revisió de
6 l'actual sistema de suport a la creació d'ocupació, que en el cas de les dones
7 víctimes de violència de gènere està resultant clarament insuficient i ineficaç; i cal
8 adoptar mesures de foment de l'ocupació i formació ajustades a la realitat de les
9 dones víctimes de violència de gènere, les necessitats del qual són específiques;
10 millorar la protecció social, amb més cobertura, i facilitar-los drets com la reducció
11 de jornada i la protecció per desocupació.

12 La violència de gènere és una qüestió que afecta també l'àmbit laboral:
13 incrementa l'absentisme i deteriora el rendiment de la treballadora. A més, les
14 condicions de desigualtat en l'ocupació i el desequilibri de poder en els llocs de
15 treball augmenten el risc de patir violència a la feina.

16 Són imprescindibles, en definitiva, polítiques públiques que millorin les condicions
17 de vida i treball de les víctimes i erradiquin qualsevol comportament de violència a
18 la feina.

19 El nostre objectiu com a sindicat és treballar per a aconseguir un entorn laboral
20 que secundi i protegeixi les víctimes i posar en marxa mesures que facilitin a les
21 dones sortir d'aquestes situacions.

1

2 **Mesures:**

3 Recollir en la negociació col·lectiva els drets laborals reconeguts a les dones
4 víctimes de violència de gènere en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre,
5 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

6 Garantir que les situacions derivades de violència masclista, com absències del
7 lloc de treball o baixes mèdiques, no representin cap minva econòmica per a les
8 treballadores.

9 Negociar protocols d'actuació, així com mesures de protecció específiques per a
10 víctimes de violència masclista que no hagin denunciat el seu agressor.

11 Formació específica per a qui negocia convenis col·lectius i plans d'igualtat,
12 intensificant així la sensibilització contra la discriminació i la violència masclista.

13

14 **3.6. Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa**

15 L'assetjament sexual i per raó de sexe són les formes de violència de gènere més
16 generalitzades i alhora més ocultes en l'àmbit laboral. Un 15% de les dones amb
17 treball remunerat van patir alguna mena de discriminació en el seu centre de treball
18 i la majoria de les empreses, tot i estar obligades, no disposen d'un protocol de
19 prevenció i actuació davant d'aquests tipus d'assetjament a la feina.



1 És fonamental tractar la violència a la feina de manera transversal, incloent-la en
2 l'àmbit de la prevenció de riscos laborals o en el de l'organització de l'empresa.

3 La negociació col·lectiva es converteix en un element clau per a lluitar contra
4 aquest tipus d'assetjament, així com contra la resta de les desigualtats. Per tant,
5 és vital que des d'ella es recullin les mesures següents:

6 - Incloure clàusules que continguin el compromís de l'empresa de lluitar
7 contra tals desigualtats des d'un punt de vista preventiu, de manera que s'integri
8 la prevenció d'aquestes conductes en els sistemes de gestió de les empreses.

9 - TOLERÀNCIA ZERO: Tipificar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de
10 sexe en el procediment sancionador del conveni com a infracció molt greu.

11 - Incloure protocols d'assetjament en els convenis sectorials i
12 d'empresa; Fonamental participar en l'elaboració i el seguiment, i publicitar-los.

13 - Formació obligatòria en aquesta matèria per a totes les persones
14 treballadores, així com càrrecs directius en les empreses i per als operadors
15 implicats en el control i sanció d'aquesta mena de violència en l'àmbit laboral.

16

17 **3.7. Drets del col·lectiu LGTBI a l'empresa**

18 Tot i la igualtat formal aconseguida en matèria legal, encara perviuen prejudicis al
19 voltant del col·lectiu de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals i
20 sobreviuen pràctiques discriminatòries i d'exclusió en els centres de treball. Per

1 això és important que la negociació col·lectiva es faci ressò d'aquestes
2 discriminacions i acordi la implantació de clàusules que ajudin a combatre-la.

3 **Mesures:**

4 Incloure en els convenis col·lectius referència a la normativa que regula o fa
5 referència a la no discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat i expressió
6 de gènere.

7 Desestigmatització de les persones LGTBI en relació amb el VIH.

8 Incloure la LGTBI-fòbia com a risc psicosocial.

9 **TOLERÀNCIA ZERO:** Considerar com a falta molt greu l'assetjament per raó de
10 sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, identificable per la
11 situació en què es produeix qualsevol comportament ofensiu verbal, no verbal o
12 físic, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una
13 persona per la seva condició sexual, orientació sexual, identitat i/o expressió de
14 gènere, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant,
15 humiliant o ofensiu.

16 Considerar infraccions molt greus els actes de l'empresa contraris al respecte a la
17 intimitat i consideració deguda a la dignitat de les persones treballadores.

18 Establir protocols d'actuació durant el canvi de sexe i/o gènere.

19

20 **4. No discriminació de persones amb discapacitat (PcD)**



1 És essencial incorporar en el nostre discurs i acció la reivindicació de la igualtat en
2 l'accés i drets a la feina per a les persones amb discapacitat (PcD) i així establir
3 una pressió més forta sobre les empreses de cara a la contractació i permanència
4 de les PcD a la feina.

5 Per a això, és necessari:

6 Sensibilitzar les empreses i persones treballadores sobre les dificultats d'inserció
7 laboral de les PcD.

8 Evitar discriminacions contra les PcD: facilitant el coneixement del marc legal a les
9 empreses, proposant processos de promoció laboral i adaptant la redacció i els
10 continguts dels convenis col·lectius i les normes laborals a una lectura facilitadora
11 i comprensible per a les persones amb discapacitat intel·lectual.

12 Fer de la negociació col·lectiva un instrument per a la inclusió que promogui
13 l'ocupació ordinària, el desenvolupament professional i social de les persones amb
14 discapacitat:

15 Desenvolupament de protocols de contractació de PcD i compliment de la quota
16 reserva, com a forma de garantir la norma i fer-ne un seguiment.

17 Augmentar el percentatge de la quota reserva i augmentar el compromís de la
18 RSE.



1 Impulsar entorns laborals accessibles, fent els ajustos raonables que siguin
2 necessaris, per a una correcta adaptació del lloc de treball en funció de la
3 discapacitat que es tracti.

4 Relacionar la discapacitat amb la prevenció de riscos laborals: l'art. 25 de la Llei
5 31/1995, de prevenció de riscos laborals, estableix l'obligació de les empreses de
6 protegir les persones treballadores amb discapacitat física, sensorial o psíquica.
7 Per tant, hem de reivindicar i promoure l'adopció de mesures de prevenció i
8 seguretat específiques i realitzar plans de prevenció que tinguin en compte
9 l'aplicació i avaluació de les necessitats de les PcD.

10 Prestar especial atenció a la discapacitat sobrevinguda, establint mecanismes de
11 permanència en l'ocupació en funció de les circumstàncies que es presentin,
12 adaptant els llocs de treball a través dels respectius ajustos, qualificar el
13 treballador/a en funció de la seva nova capacitat garantint que en cap dels casos
14 suposi una minva de les seves condicions laborals.

15 **5. Persones desocupades**

16 Cal la construcció d'un nou model de mercat de treball, que derogui les últimes
17 reformes laborals i les substitueixi per normativa que creï ocupació de qualitat i
18 amb drets, i augmenti la protecció dels aturats; amb una política industrial que
19 inverteixi més en innovació, formació i coneixement; i que posi les persones i els
20 seus drets en el centre de les polítiques econòmiques i socials del país.



1 El compromís sindical amb les persones desocupades és impulsar la reforma de
2 la prestació per desocupació, o iniciatives com la Renda garantida de Ciutadania
3 (RGC) són només dos exemples de la feina que s'està fent.

4 La negociació col·lectiva es presenta una vegada més com a eina fonamental en
5 la lluita contra la desocupació:

6 Incloure clàusules que impulsin la contractació indefinida i limitin la temporal.

7 Negociar clàusules que incideixin en la millora de la qualitat de la contractació,
8 donant prioritat en la contractació de persones amb especial dificultat d'inserció
9 laboral.

10 Perseguir amb més intensitat el frau en la contractació temporal, les falses
11 cooperatives, la utilització de falsos autònoms, la falsa parcialitat, les hores extres
12 realitzades fora del que s'estableix per llei, els incompliments de conveni i la
13 discriminació en la contractació.

14

15 IV SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT

16

17 1. Salut Laboral

18 Sinistralitat

19 A Catalunya, durant el 2019, 93 companys i companyes no van tornar a la seva
20 casa en finalitzar la seva jornada laboral, 69 persones van morir durant la jornada



1 i 24 de camí a la feina o bé tornant a casa, aquesta xifra és insostenible perquè a
2 més hem de tenir en compte que no incloem aquells accidents mortals que estan
3 en via judicial per determinar-ne la procedència.

4 La sinistralitat laboral continua sent una xacra de la nostra societat, lligada
5 a la precarietat laboral, la falta d'inversió en prevenció i, en definitiva, a una falta
6 de responsabilitat per part de les direccions d'empresa que només valoren els
7 costos que suposa el fet d'invertir en seguretat, sense tenir en compte el cost
8 humà que suposa la pèrdua de la salut o, en el pitjor dels casos, la vida dels seus
9 treballadors i treballadores.

10 Per tot això la UGT-FICA de Catalunya manté una política de "tolerància 0", amb
11 la sinistralitat laboral i per això treballarem en les següents línies d'actuació:

- 12 • Formació pràctica en matèria de recerca d'accidents dirigida als delegats i
13 delegades de prevenció.
- 14 • Publicació d'un protocol d'actuació en cas d'accident.
- 15 • Obrir canals de comunicació amb les administracions per a intentar crear
16 taules de treball de cadascun dels sectors de la nostra federació, per al control i
17 supervisió de l'accidentabilitat en cadascun d'ells.
- 18 • Crear campanyes de conscienciació en matèria de seguretat per als
19 treballadors i treballadores.
- 20 • Potenciar i afavorir l'elaboració de plans de mobilitat en les empreses.



- 1 • Reiterar la nostra exigència a l'Administració sobre l'augment de recursos
2 per a dotar a la Inspecció de Treball de les eines necessàries per a la seva labor
3 de control de les condicions de treball, amb l'objectiu d'aconseguir una major
4 presència d'aquests a les nostres empreses i evitar el retard en els requeriments
5 derivats de les denúncies interposades pels nostres delegats i delegades a
6 Inspecció de Treball.
- 7 • Sol·licitar a l'Administració un enduriment real i efectiu de les sancions en
8 aquelles empreses que incompleixin la normativa en seguretat, ja que en
9 nombroses ocasions les empreses prefereixen pagar una sanció a prendre les
10 mesures necessàries per a evitar un accident.
- 11 • Treballar en l'elaboració d'una Nota Tècnica de Prevenció sobre les facultats
12 i competències del delegat de prevenció, per a la seva publicació a través de
13 l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball.

14 Formació:

15 La formació en matèria de prevenció dels nostres delegats i delegades no sols és
16 una prioritat per a la nostra Federació, també és un dels pilars més importants per
17 a aconseguir entorns de treball saludables i assegurances.

18 Donant continuïtat al projecte iniciat en l'anterior legislatura, des de la Secretaria
19 de Salut Laboral i en coordinació amb la Secretaria de Formació, continuarem
20 oferint jornades formatives en matèria de seguretat i salut, no sols en matèries
21 generals, també en específiques de sectors, sent el nostre objectiu el de facilitar



1 als nostres delegats i delegades les eines necessàries per a integrar la
2 prevenció en el si de totes i cadascuna de les nostres empreses.

3 Aquestes jornades es portaran a terme en cadascun dels territoris, garantint les
4 necessàries per a donar suport a tots els delegats i delegades que ho sol·licitin.

5 Així mateix i tenint en compte el nombre d'eleccions sindicals i les necessitats dels
6 territoris, es planificaran una sèrie de jornades sobre les competències i facultats
7 dels delegats i delegades de prevenció, per a aquells companys i companyes que
8 iniciïn el seu camí en aquest àmbit, amb l'objectiu de facilitar-los l'inici de la seva
9 etapa en aquesta matèria i acompanyar-los en el seu dia a dia.

10

11 Assessoria:

12 Una part important de la nostra feina és la de donar servei tant als delegats i
13 delegades com als afiliats i afiliades de la nostra Federació, en aquest sentit,
14 l'objectiu per als pròxims quatre anys és el següent:

15 • Potenciar la nostra assistència als Comitès de Seguretat i Salut en
16 aquelles empreses en les quals sigui necessari reconduir situacions
17 enquistades sempre des d'un punt de vista tècnic i sindical.

18 • La denúncia de les empreses que tenen protocols de reubicació de
19 personal sensible, per a pal·liar les altes prematures que realitzen les

1 mútues, obligant els treballadors i treballadores a reincorporar-se al seu lloc
2 de treball sense estar en condicions òptimes per a la seva reincorporació.

3 Publicació i difusió de documents de comunicació per a les empreses
4 d'aquells temes que són recurrents en els centres de treball i que en algun
5 moment puguin ser necessaris per als nostres delegats i delegades de
6 prevenció, sobre temes generals i recurrents en qualsevol centre de
7 treball.

- 8 • Millorar el sistema d'assessoria, amb l'objectiu de donar una major
9 resposta, prioritzant aquells temes que puguin estar subjectes a accions per
10 part de la Federació.

11 **2. Medi Ambient**

12 L'objectiu central de la transformació energètica és la reducció dels gasos d'efecte
13 d'hivernacle (GEI).

14 Així queda establert en l'Acord de París signat en 2016, que representa el
15 compromís de la reducció de les emissions GEI com a base per a la lluita contra
16 l'escalfament global. Sense perdre de vista l'erradicació de la pobresa i un
17 desenvolupament global sostenible, a París es va acordar lluitar per a mantenir
18 l'augment de temperatura global per sota dels 2 °C.

19 Després de la signatura de l'Acord de París, l'objectiu planificat per la nova meta
20 de la Unió Europea és la reducció d'un 40% en les emissions GEI en relació amb



1 1990 per a l'any 2030. Aquest objectiu ve complementat amb la cerca d'una quota
2 del 27% d'energies renovables i una millora del 27% en eficiència energètica.

3

4 Des de la nostra Federació veiem com una oportunitat l'aprovació de la nova Llei
5 de canvi climàtic i transició energètica, perquè els nostres sectors siguin viables i
6 sostenibles, però el nostre objectiu prioritari serà que a més siguin generadors de
7 llocs de treball dignes i de continuïtat.

8 L'objectiu del projecte de llei estatal és adquirir els objectius de la Unió Europea en
9 la lluita contra l'escalfament global fins a l'any 2050, per la qual cosa s'hauran
10 d'assumir les obligacions establertes en relació amb la reducció de gasos amb
11 efecte d'hivernacle, la quota d'energies renovables en cada Estat membre i la
12 quota de millora de l'eficiència energètica.

13 La sostenibilitat del planeta és un tema important a desenvolupar des de la
14 nostra Federació, però no hem d'oblidar que garantir l'accés a l'energia de tota la
15 població és igual d'important, ja que milers de famílies sense recursos acumulen
16 un "enorme" deute amb les empreses subministradores, per la qual cosa
17 sol·licitarem que en el desenvolupament d'aquesta transició es garanteixi que
18 s'estableixin més mecanismes per a erradicar la pobresa energètica que
19 desgraciadament pateixen molts ciutadans i ciutadanes al nostre país.

20 Per a vetllar no sols pel compliment d'aquesta llei i també amb l'objectiu
21 d'aconseguir que aquesta transició sigui justa, sol·licitarem a tots els



1 organismes involucrats que es tingui en compte no tan sols la nostra opinió,
2 també qualsevol proposta que ajudi al desenvolupament de la normativa i a la
3 cohesió d'aquesta amb els possibles canvis de model productiu, perquè entenem
4 que la norma ha d'adaptar-se a les necessitats actuals i futures dels nostres
5 sectors d'activitat i, per tant, a les necessitats dels treballadors i treballadores
6 d'UGT-FICAde Catalunya.

7 En definitiva, no hem de perdre la perspectiva que tal transformació redundi en un
8 benefici no sols en la lluita contra el canvi climàtic, sinó també amb la vista posada
9 en la generació d'ocupació, el desenvolupament tecnològic i la justícia social.

10

11 Des de la nostra secretària treballarem per a ampliar el nostre camp d'actuació en
12 matèria de seguretat i salut, ja que entenem que el dret a un entorn saludable
13 va més enllà dels límits estructurals del nostre propi centre i que dins de les nostres
14 possibilitats hem de treballar per a aconseguir que les empreses de la nostra
15 Federació no sols siguin econòmicament viables, també que siguin socialment
16 responsables amb els seus treballadors i treballadores, així com amb la resta de la
17 ciutadania.

18 Per acabar, des de l'àmbit de la negociació col·lectiva continuarem treballant per
19 continuar incloent el delegat o delegada mediambiental en aquells convenis
20 sectorials que encara no ho hagin fet, ja que considerem que com a representants



1 dels treballadors i treballadores hem de participar en totes aquelles qüestions que
2 incideixin en el dia a dia dels nostres centres de treball.

3

4 3. Mútues de treball

5 El mes de desembre passat l'Institut Nacional de la Seguretat Social va publicar
6 una versió actualitzada de la guia de valoració del risc laboral durant l'embaràs.

7 Aquesta guia s'ha elaborat en col·laboració amb l'associació de Mútues de Treball,
8 així com amb la Societat Espanyola d'Obstetrícia i Ginecologia, per la qual cosa
9 des de gener del 2019 s'està utilitzant per determinar en quina setmana una
10 treballadora embarassada té dret a la suspensió de contracte per risc en
11 l'embaràs.

12 La nostra Federació ha expressat la seva disconformitat, ja que la nova guia
13 endureix els criteris pels quals les dones poden acollir-se a la prestació de risc
14 durant l'embaràs i la lactància, respecte a la primera edició de 2008.

15 No s'han tingut en consideració les Directrius per a l'Avaluació de Riscos i
16 Protecció de la Maternitat en el Treball, publicades per l'aleshores Institut Nacional
17 de Seguretat i Higiene en el Treball.

18 Hem de ressaltar que tampoc s'ha comptat amb la participació del Consell General
19 de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, on té representació la Unió General de
20 Treballadors. Com a Federació treballarem en diverses línies d'actuació:



1 • Secundar i assessorar els nostres delegats i delegades, així com els
2 nostres afiliats i afiliades, en la tramitació de denúncies a Inspecció de
3 Treball que vingui derivades de l'aplicació d'una valoració que vulnera els
4 drets de les treballadores.

5 • Reivindicar el dret a la protecció durant l'embaràs i la lactància en el
6 centres de treball, ja que en última instància l'empresari és el responsable
7 de la salut i la seguretat de les seves treballadores.

8 • Sol·licitar a les administracions que reconsiderin l'aplicació de la nova
9 taula, argumentant la vulneració del principi fonamental de protecció a la
10 qual tots i totes tenim dret.

11 D'altra banda, la gestió que continuen fent les mútues de les baixes, ja siguin per
12 malaltia comuna o per accident de treball o malaltia professional segueix sent un
13 dels motius més freqüents de denúncia i de reclamació que arriben a la nostra
14 Federació.

15 L'augment dels processos de reclamació de determinació de contingències
16 continua augmentant considerablement, per la qual cosa establirem les següents
17 mesures:

18 • Potenciar i informar sobre el nostre paper en les Comissions de
19 Control i Seguiment, en aquestes comissions participem com a Federació
20 proposant a la direcció de les Mútues mesures per a la millora del servei que
21 donen als nostres afiliats i afiliades, tant de caràcter general com individual.



1 • Potenciar i informar sobre la nostra feina a les Comissions de
2 Prestacions Especials; en aquestes Comissions s'estudia la possibilitat de
3 donar ajudes econòmiques a treballadores i treballadors que es trobin en un
4 estat o situació concreta de necessitat per haver sofert un accident de
5 treball o malaltia professional.

6 • Formació i informació als delegats i delegades sobre el procediment
7 de reclamació en cas de derivació per part de la Mútua a la Seguretat Social,
8 establint un sistema de comunicació d'aquest procediment per als nostres
9 afiliats i afiliades.

10 Per a acabar, des de la Secretària de Salut Laboral treballarem perquè la
11 prevenció sigui una realitat en totes aquelles empreses on tinguem presència;
12 prevenir significa anticipar-se, per la qual cosa el compliment d'una normativa
13 d'obligat compliment no és fer prevenció, això significa que l'obligació i la
14 responsabilitat de l'empresa va més enllà del compliment d'una llei de mínims, per
15 la qual cosa continuarem reivindicant el nostre dret fonamental a la protecció de
16 la salut.

17 V INTERNACIONAL

18

19 El moviment sindical continua sent l'únic moviment universal i democràticament
20 organitzat en l'àmbit mundial que defensa implícitament o explícitament el model



1 d'una societat organitzada al servei del benestar comú i que es basa en els valors
2 de justícia social, igualtat i cooperació.

3 Els sindicats europeus estan sotmesos a una considerable pressió. El seu
4 estatus com a pilars d'un "model social" ha estat socavat per la globalització i
5 el neoliberalisme.

6 En l'últim quart de segle, els sindicats de tota Europa s'han enfrontat a greus
7 desafiaments. Aquests inclouen un declivi de les indústries manufactureres de
8 gran escala en les quals els sindicats sempre van tenir una fortalesa important,
9 seguit per les pressions pressupostàries i l'impuls a la privatització en un altre
10 bastió principal dels sindicats, els serveis públics; això ha donat lloc a la
11 inseguretats del mercat de treball i el creixement de les diverses formes
12 d'ocupació "atípica". Associat amb tots aquests desafiaments, encara que de
13 manera complexa, hi ha el procés de la "globalització", que afebleix la capacitat
14 sindical per a regular el treball i l'ocupació dins de les fronteres nacionals en les
15 quals estan immersos. Així mateix, la transformació digital porta nous usos i
16 maneres de treballar, i amb això una nova redefinició cultural i organitzativa del
17 treball, que el sindicalisme necessàriament haurà d'entendre i que exigeixen als
18 seus quadres i representants un sobreesforç en formació i capacitació si aspira
19 a representar el nou món del treball amb eficàcia.

20 Davant aquesta situació, es fa fonamental la unió i la coordinació
21 d'organitzacions a fi de sumar esforços per a establir camins d'actuació que



1 afavoreixin i incrementin el benefici mutu aprofitant al màxim els seus potencials,
2 a través de convenis de cooperació que vagin més enllà de les condicions
3 laborals: Afrontar els reptes que plantegen el canvi climàtic, el subministrament
4 d'energia sostenible, la digitalització i la robotització, els acords comercials i els
5 processos de reestructuració provocats per la globalització, mitjançant una
6 estratègia de transició justa, ha de ser part del nostre objectiu comú.

7 Enfortiment d'estratègies sindicals coordinades a nivell europeu

8 Per la seva naturalesa estratègica, des d'UGT-FICA de Catalunya creiem
9 fonamental donar-li a l'activitat internacional caràcter prioritari dins de la nostra
10 activitat sindical diària:

11 Creant una xarxa entre organitzacions sindicals. Cal potenciar vies de
12 cooperació i col·laboració amb sindicats d'altres països i regions europees amb
13 branques industrials que estan dins de la nostra federació, a fi de desenvolupar
14 estratègies conjuntes que expandeixin i enforteixin el diàleg social i la negociació
15 col·lectiva més enllà de les fronteres nacionals.

16 Prossegurem amb el treball iniciat amb IG Metall de trobades amb
17 europarlamentaris/àries democràtics/àtiques. Expressar mitjançant
18 compromisos polítics, declaracions i programes, reivindicacions a nivell europeu
19 sobre drets humans, desenvolupament, educació, drets de les dones i igualtat,
20 protecció del medi ambient, o joventut, entre altres. I, enfortint el paper dels
21 Comitès europeus. Ens trobem davant un mercat laboral global que implica que,



1 gràcies a la mobilitat del capital i a la fluïdesa de les comunicacions, els
2 treballadors i les treballadores de tots els països, independentment del grau de
3 desenvolupament industrial o del seu sistema social, competeixen a la baixa, amb
4 enormes diferències salarials entre els diferents països i regions, en tots els
5 àmbits de l'economia.

6 És important estendre la nostra relació més enllà de l'àmbit d'empresa a escala
7 nacional, coordinant la relació entre les seccions sindicals de les empreses que
8 comptin amb centres de treball en els dos països i tenint presència activa en els
9 comitès europeus, a fi que puguin intercanviar informació i estratègies per a la
10 labor sindical; i potenciant la creació de comitès d'empresa europeus en les
11 empreses espanyoles de dimensió comunitària.

12 Però més important és aconseguir que els Comitès europeus es converteixin en
13 un instrument vital amb poder de pressionar a governs i institucions europees en
14 favor dels interessos de les persones treballadores, fent més sòlid el diàleg social
15 europeu i contribuint a la posada en marxa de projectes polítics concrets.

16 Hem de crear una xarxa entre organitzacions sindicals a través d'acords de
17 cooperació amb altres organitzacions sindicals d'altres països, amb l'objectiu de
18 desenvolupar estratègies conjuntes que expandeixin i enforteixin el diàleg social
19 i la negociació col·lectiva més enllà de les fronteres nacionals:

20 Desenvolupament de reivindicacions a nivell polític i social conjuntes: hem
21 d'expressar mitjançant compromisos polítics, declaracions i programes,



1 reivindicacions a nivell europeu sobre drets humans, desenvolupament,
2 educació, drets de les dones i igualtat, protecció del medi ambient, o joventut,
3 entre altres.

4 Ens trobem davant un mercat laboral global que implica que, gràcies a la
5 mobilitat del capital i a la fluïdesa de les comunicacions, els treballadors i les
6 treballadores de tots els països, independentment del grau de desenvolupament
7 industrial o del seu sistema social, competeixin a la baixa, amb enormes
8 diferències salarials entre els diferents països i regions, en tots els àmbits de
9 l'economia.

10 D'aquí la importància d'estendre la nostra relació més enllà de l'àmbit d'empresa
11 a nivell nacional, d'una banda, coordinant la relació entre les seccions sindicals
12 de les empreses que comptin amb centres de treball en els dos països i tenint
13 presència activa en els comitès europeus, a fi que puguin intercanviar informació
14 i estratègies per a la labor sindical i, de l'altra, potenciant la creació, de comitès
15 d'empresa europeus en les empreses espanyoles de dimensió comunitària.

16

17

18 VI FORMACIÓ

19



1 Des d'UGT-FICA de Catalunya creiem que l'única manera d'oferir una formació
2 professional de qualitat és integrant la formació inicial amb la formació
3 professional per a l'ocupació (ocupacional i contínua).

4 Per a això, és indispensable crear un fòrum on participin tots els sectors
5 implicats i els agents socials, en el qual es faci un estudi rigorós sobre les
6 necessitats del mercat de treball, que equilibri l'oferta i la demanda, i que aposti
7 per models d'aprenentatge i pràctiques en les empreses de qualitat.

8

9 FORMACIÓ PROFESSIONAL INICIAL

10 La formació professional ha de ser de qualitat, tenint en compte les necessitats
11 dels sectors, dels territoris i de les persones.

12 L'alumnat ha d'estar ben orientat ja des de l'educació secundària. Han d'estar
13 preparats per al seu futur laboral, però això implica que, a més d'adquirir
14 habilitats com l'autonomia, l'esperit emprenedor o l'alta adaptació als canvis,
15 se'ls ha d'explicar la realitat del món laboral, quins drets i obligacions tindran
16 com a treballadors i treballadores. Per això, és fonamental que els sindicats
17 siguem part implicada en aquesta formació.

18 I sense oblidar les universitats, motor de desenvolupament econòmic, social
19 i crític de la societat. Per a salvaguardar el sentit crític, es fa encara més
20 necessari que l'alumnat tingui al seu abast tota la informació que els permeti
21 estar preparats per al món laboral i decidir el seu futur amb llibertat.



1 Treballarem per a aconseguir una major concordança entre la formació i el
2 mercat laboral,

3 - Reforçant les aliances amb les empreses, mitjançant períodes de pràctiques
4 o de formació en centres de qualitat, amb la finalitat de millorar la transició
5 del sistema educatiu al món laboral.

6 - Instant a una major inversió per part de les Administració i planificació
7 conjunta entre Administració, entitats educatives i de recerca, confederació
8 d'empresaris i sindicats, perquè la formació es faci d'acord amb la realitat
9 present i futura del mercat laboral, millorant així el nostre model productiu.

10 Cal aconseguir més concordança entre la formació i el mercat laboral. L'objectiu
11 final és aconseguir una formació professional i universitària que faci que les
12 persones s'incorporin al món laboral més ben preparades, que tingui en
13 compte les necessitats dels sectors, territoris i també de les persones, i que
14 ajudi a augmentar la competitivitat de l'economia catalana en tenir mà
15 d'obra molt més qualificada.

16

17 FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ (ocupacional i contínua)

18 La Formació per a l'Ocupació ha de ser una formació que contribueixi al
19 desenvolupament personal i professional de les persones treballadores
20 (ocupades i desocupades), en millori la ocupabilitat i la promoció a la feina,

1 sigui conforme a les necessitats del mercat laboral, i permanent al llarg de la
2 vida.

3 La formació contínua és un instrument essencial en l'aprenentatge al llarg de
4 la vida i és especialment rellevant en un context de canvi econòmic i
5 productiu cada vegada més accelerat i aguditzat per la crisi econòmica; per
6 això, cal establir un sistema de formació professional per a l'ocupació que
7 contribueixi al desenvolupament professional de tots els treballadors i
8 treballadores: bé actualitzant les seves competències a nous requeriments
9 del sistema productiu, bé proporcionant-ne altres de noves que els faciliti
10 l'accés a nous llocs de treball.

11 Els estudis estableixen que el 90% dels llocs de treball necessitaran de
12 competències digitals per a l'acompliment del seu treball diari, i el 54% de
13 les persones treballadores haurà de millorar la seva capacitat en el lustre
14 vinent. No obstant això, els empresaris i el govern segueixen sense
15 comprendre la necessitat d'actuar ja en la formació digital dels seus
16 treballadors i treballadores, sent per a molts adults escasses o inexistents
17 les oportunitats de formar-se: cal aproximar-se més al mercat laboral per
18 conèixer i adaptar el currículum a les necessitats dels sectors productius,
19 més inversió des de l'administració i més acostament al món productiu en
20 l'àmbit educatiu.



1 Formació programada per a les empreses per als seus treballadors
2 (bonificada) i el Permís Individual de Formació (PIF)

3 La reivindicació del sindicat per a conformar un dret a la formació professional
4 contínua en el lloc de treball es configura com una peça essencial per a
5 aconseguir una digitalització sostenible i amb beneficis laborals i econòmics
6 per al conjunt de la societat.

7

8 La formació és un dret del treballador i una obligació per a l'empresa, i a través
9 de la negociació col·lectiva hem de vetllar pel compliment de la normativa
10 en formació, i proporcionar que el dret a la formació en els centres de treball
11 no sigui un privilegi per a algunes persones sinó un dret per a tothom.

12 Constituïrem Comissions Mixtes/Paritàries de formació en tots els convenis
13 col·lectius sectorials. Comissions amb un reglament propi que,

14 1r Inclogui l'obligació de cogestionar la formació en el si de l'empresa.

15 És necessari incloure clàusules que garanteixin la participació, control i
16 seguiment per part de la Representació Legal dels Treballadors (RLT) en els
17 plans de formació contínua en l'empresa per a garantir que la formació que
18 imparteix l'empresa arribi a tots els nivells de qualificació, posant l'accent a
19 evitar discriminacions i que garanteixin la utilització de totes les bonificacions
20 de quota per formació.



1

2 2n Faci recollida i anàlisi de dades del sector que permetin identificar futurs canvis
3 que hagin de requerir nous aprenentatges de les persones treballadores.

4

5 3r Impulsi el Permís Individual de Formació (PIF).

6 FORMACIÓ SINDICAL

7 La formació sindical és un dret i un deure de totes les persones que formen
8 part de l'estructura del sindicat. S'ha d'integrar dins de la pròpia estratègia i
9 pla d'acció de l'organització, i té com a objectiu dotar d'eines i valors a
10 quadres sindicals perquè puguin adquirir competències que els permetin
11 enfrontar-se als reptes que es troben en la seva activitat sindical.

12 Cal donar un impuls a la formació que desenvolupa les aptituds sindicals,
13 establint itineraris formatius que dotin dels instruments i mitjans necessaris
14 als nostres quadres sindicals i que garanteixin que aquests/es puguin
15 abordar tot tipus de problemàtiques que puguin sorgir en la seva labor
16 sindical.

17 El quadre sindical ha d'assumir el compromís de realitzar els cursos que el
18 sindicat estimi fonamentals per a garantir l'exercici correcte de les seves
19 funcions representatives, i comprometre's a complir-los amb l'agenda anual
20 de formació dissenyada pel sindicat.

1 Així mateix, hem de parlar d'una formació contínua integrada dins de la nostra
2 estratègia sindical, que no únicament ens habiliti per a adquirir coneixements
3 bàsics i complir amb les nostres funcions sindicals. Cal establir una formació
4
5 sindical que s'adapti ràpidament als canvis normatius actualitzant
6 permanentment i aprofundint en els coneixements ja adquirits.

7 Per a garantir que els nostres/es representants en els centres de treball
8 compten amb els coneixements imprescindibles i actualitzats per poder
9 donar resposta a les diferents casuístiques que es puguin donar en els
10 centres de treball, hem de comptar amb tota la informació de la formació
11 rebuda. Per a això crearem un currículum formatiu que permetrà fer un
12 seguiment personalitzat i actualitzar permanentment la formació
13 necessària per a afrontar l'acció sindical dins i fora dels centres de treball.

14 Creació d'espais de debat, trobada i reflexió per a detectar les necessitats
15 formatives de l'organització.

16 Cal "FICALITZAR" la formació sindical. L'objectiu de la formació no sols és
17 transmetre coneixements i capacitats, també és necessari reforçar el
18 sentiment de pertinença a UGT-FICA a través de jornades en les quals
19 s'expliqui quins són els nostres senyals d'identitat i que ens identifiquen i
20 diferencien, i girin entorn dels temes següents:



- 1 - Que és el sindicat (motius pels quals els treballadors i treballadores
2 s'organitzen i s'associen)
- 3 - Que funció té el sindicat (defensa d'interessos generals, socials).
- 4 - Com es rendibilitza el treball sindical.
- 5 - Com es transmet i trasllada la nostra identitat sindical i la consciència de
6 classe.
- 7
- 8 - Què és *ficallitzar*.

9 Aquestes jornades hauran de fer-se extensives als/a les organitzadors/ores
10 sindicals, a les seccions sindicals i militants.

11 S'avaluarà l'impacte de la formació a través d'enquestes periòdiques.

12 VII – SECTORS D'UGT-FICA CATALUNYA

13

14 AGRARI I MANIPULAT HORTOFRUCTÍCOLA

15

16 A Catalunya es comencen les campanyes on acaben, al sud de Tarragona,
17 amb la campanya del cítric i l'oliva, després continuen a la campanya de la
18 cirera a la Ribera d'Ebre i el Priorat, a Tarragona es conreen 1,562 hectàrees
19 i a Lleida 800 Ha traient un total de 6,871 tones.



1 Prossegueix la campanya de la fruita a Lleida, i contínua amb la de la poma a
2 l'agost, juntament amb Girona. En total es conreen 92,675 hectàrees, amb
3 una producció de 863,807 tones.

4 La campanya de l'arròs al Delta de l'Ebre i al Baix Empordà ha conreat un
5 total 20,938 ha, amb una producció de 146,565 tones i 2,500 tones de palla
6 per a menjar de les vaques.

7 A l'Alt Penedès i l'Anoia, la Terra Alta i la Ribera d'Ebre, el Priorat i l'Alt
8 Empordà, la campanya de la vinya ha suposat un cultiu d'una superfície de
9 53,193 hectàrees que ha extret una producció de 435,391 tones.

10 I s'acaba l'any amb les campanyes del cítric amb una superfície de 8,339 ha,
11 i una producció de 133,891 tones, aquesta campanya està centrada a les
12 Terres de l'Ebre.

13 I, finalment, l'oliva interior de Tarragona i sud de Lleida, amb una producció de
14 105,153 hectàrees, i una producció de 122,769 tones, tot això sense deixar
15 de mirar el cultiu continu i diari de les flors al Maresme, en qu  es conreen
16 un total de 9,100 àrees.

17 El cultiu de les hortalisses en comarques com el Baix Ebre, el Montsi , el Baix
18 Llobregat, el Baix Camp, que és constant durant tot l'any, amb un total de
19 9,267 ha, i una producció de 232,413 tones, de les quals 219,028 van al
20 consum fresc i la resta per a transformar.

21 Resum



1 Tenim el problema dels intermediaris entre treballadors que s'hauria
2 d'erradicar, ja que disminueix el salari al treballador i apuja el preu a
3 l'empresari, a més de no complir amb cap normativa ni conveni. El plat fort
4 està a les Terres de l'Ebre, però s'estén per tot el territori català. Al Baix
5 Llobregat s'han donat casos de pagar a euro l'hora, i això és inhumà i
6 inadmissible, per aquest motiu és urgent llançar una campanya reivindicativa
7 d'àmbit nacional a fi d'exigir l'abonament dels endarreriments salarials
8 corresponents a l'exercici de 2019 a conseqüència de pujada del salari
9 mínim interprofessional (SMI).

10

11 Continuarem fent un seguiment dels allotjaments de les persones
12 temporeres. Aquestes persones, en la seva gran majoria, són de nacionalitat
13 estrangera, per a la qual cosa no tenen on allotjar-se, i això comporta que
14 els intermediaris, amb estratagemes mafioses, els allotgin en "pisos pastera"
15 i els retinguin el que guanyen.

16 El treball en el camp és imprescindible i a la vegada penós. Recol·lectar en el
17 moment oportú sense deixar passar ni un sol dia és imprescindible per a
18 conservar la qualitat del producte. Les condicions de treball del personal
19 agrícola són molt dures i exigents, d'una banda, per les condicions
20 ambientals variables i en ocasions extremes del "centre de treball", i de l'altra

1 perquè l'empresari persegueix uns temps de recollida del producte molt
2 exigents.

3 En l'actualitat encara hi ha empresaris que no compleixen la normativa vigent,
4 el conveni agropecuari, no tan sols en matèria salarial sinó pel que fa a EPIs
5 (equips de protecció individual) i roba de treball.

6

7 MILLORES

8 Incidir en què les subvencions que provenen de la Política Agrària Comuna de
9 la Unió Europea (PAC) s'abonin no tan sols pel nombre d'hectàrees dedicades
10 al cultiu, sinó per la mà d'obra contractada per a tal fi.

11 La millora de les infraestructures (camins, carreteres, regadius...) per a facilitar
12 les connexions, això no tan sols ajudaria l'agricultura, sinó que contribuiria a
13 combatre la despoblació de les zones rurals.

14 Treballar amb l'administració perquè, juntament amb l'empresariat agrari,
15 sobretot amb aquells amb menys capacitat, s'instaurin allotjaments dignes
16 per a les persones temporeres. A més, hauria de fer-se extensible
17 l'allotjament per a aquelles persones que es desplacen a la recerca de feina;
18 al Penedès s'ha posat en marxa per un període de tres dies i està donant
19 bons resultats.



1 La relació amb la Inspecció de treball ha de ser molt estreta, amb l'objectiu
2 de poder visitar les treballadores i treballadors a les finques i poder comprovar
3 in situ les condicions laborals, combatent d'aquesta manera els abusos que
4 a vegades es cometen.

5 Exigirem un millor funcionament de la taula creada per a tractar els
6 assumptes del sector en la qual participen les Conselleries de Treball i
7 Agricultura, a més de les patronals i sindicats.

8 Hem de fer un seguiment estricte de l'aplicació del conveni col·lectiu,
9 aconseguir una modificació de les normes de control de les jornades al camp
10 i més transparència en la confecció de les nòmines.

11 Finalment, hem de continuar treballant per a augmentar la representació
12 sindical en el sector, ja que la idiosincràsia d'aquest dificulta que les
13 persones treballadores del sector agrari puguin estar degudament
14 representades.

15 Som conscients de les dificultats estructurals que pateix l'agricultura. En
16 conseqüència, des del nostre sindicat rebutgem rotundament les
17 acusacions que rebem de "criminalitzar el sector".

18 Defensem els petits empresaris agrícoles i a tots els productors que
19 respecten els convenis i altres normatives d'aplicació. Aquests productors
20 són la garantia de la supervivència de la producció agrària i del món rural.



1 Actualment els reptes que afronten per continuar amb la seva activitat són
2 majúsculs.

3 El problema no és l'augment de l'SMI, sinó la diferència entre el preu que es
4 paga al productor i el preu que paga realment el consumidor, a causa del
5 control que exerceixen sobre aquest les grans companyies que
6 monopolitzen la distribució.

7

8 Des d'UGT-FICA reivindiquem un preu just per als productes agraris. Instem
9 l'administració a aplicar les mesures correctores que permetin posar fi a la
10 precarietat que sofreixen els treballadors i treballadores del sector.

11

12

13 ALIMENTACIÓ, BEGUDES I TABAC

14 Aspectes generals

15

16 La indústria de l'alimentació, begudes i tabac agrupa un conjunt d'activitats que
17 van des de la primera transformació de matèries primeres fins a la producció
18 d'aliments per a consum humà i animal, i es compon dels següents subsectors:

19 Indústries càrnies i avícoles

20 Elaboració i conservació de peix.



- 1 Elaboració i conservació de fruites i hortalisses.
- 2 Fabricació d'oli. Fabricació de productes lactis.
- 3 Fabricació de productes de fleca, brioixeria, masses congelades, galetes i pastes
- 4 alimentoses.
- 5 Fabricació d'arròs, sucre, xocolata, gelats, torrons, cafè, productes de confiteria,
- 6 productes dietètics i fruita seca.
- 7 Fabricació de productes per a l'alimentació animal.
- 8 Fabricació d'aigües de beguda, begudes alcohòliques i begudes analcohòliques.
- 9 Indústria del tabac.

10

11 La indústria alimentària a Catalunya factura més de 27.940 milions d'euros anuals
12 i representa el 20,2% del volum de negoci industrial a Catalunya. És el tercer
13 sector industrial exportador de Catalunya, les exportacions del sector alimentari
14 representen un 14,22% del total, amb un volum de negoci xifrat en més de 10.000
15 milions d'euros anuals.

16 L'exportació es concentra principalment a França amb 1.840 milions d'euros,
17 Itàlia 941 milions d'euros, Alemanya 729 milions d'euros, Portugal 573 milions
18 d'euros i Regne Unit 572 milions d'euros. El percentatge de contribució del
19 sector al Producte Interior Brut (PIB) de Catalunya és de l'11,91%. Les dades



1 de l'Índex de Producció Industrial (IPI) a Catalunya, a octubre de 2019,
2 indiquen en la seva variació interanual un acumulat negatiu del 0,3%.

3

4 Estructura industrial

5

6 La indústria alimentària a Catalunya es configura com un sector dual i en
7 expansió. Coexisteixen un reduït nombre de grans grups empresarials que
8 concentren una important activitat en determinats subsectors, juntament amb
9 un gran nombre de petits establiments industrials, generalment més lligats a
10 l'entorn rural, que desenvolupen, normalment, activitats de primera
11 transformació.

12 A Catalunya el sector està integrat actualment, per 3.922 establiments, xifra
13 que ha mantingut una evolució constant a l'alça, amb un creixement en nombre
14 d'empreses del 7,7% el 2017 i el 9,8% el 2018.

15 Les principals empreses industrials del sector en volum de facturació i
16 ocupabilitat són Nestlé, Grup Vall Companys, Grup Agrolimen, Grup Damm,
17 Cagsa i Grup Danone.

18

19 Estructura de l'Ocupació



1 La indústria alimentària catalana ocupa 88.032 persones i representa el 18%
2 de l'ocupació de la indústria a Catalunya, amb increments constants de
3 persones ocupades en el sector. El 74% del sector el componen empreses
4 que donen feina a menys de 10 persones treballadores, el 19,5% ocupen entre
5 10 i 49 persones treballadores, el 4,4 de 50 i 199 persones treballadores i l'1,8
6 són empreses de més de 200 persones treballadores.

7 Subsectors

8 El sector carni i avícola és el principal de la indústria alimentària catalana en
9 facturació, exportació i nombre de persones ocupades, agrupa 662 empreses
10 i 25.485 persones treballadores amb una evolució de creixement de l'ocupació
11 del 3,7%.

12 La facturació anual és de 8.452 milions d'euros i d'exportació de 3.472 milions
13 d'euros.

14 El sector està regulat per tres convenis estatals, el conveni col·lectiu
15 d'indústries càrnies, el conveni d'indústries de granges avícoles i el
16 d'escorxadors d'aus i conills.

17 El sector d'elaboració i conservació de peix agrupa a Catalunya 59 empreses
18 i 1.215 persones treballadores, amb una evolució de creixement de l'ocupació
19 del 15%.

20 La facturació anual del sector és de 236 milions d'euros i d'exportació de 215
21 milions d'euros.



1 El sector està regulat pel conveni col·lectiu estatal de conserves de peix,
2 semiconserves i salaó de peix i marisc.

3 El sector d'elaboració i conservació de fruites i hortalisses agrupa a Catalunya
4 117 empreses i a 3.462 persones treballadores, amb una evolució de
5 creixement de l'ocupació del 12%.

6

7 La facturació del sector és de 983 milions d'euros i d'exportació de 305 milions
8 d'euros.

9 El sector està regulat pel conveni col·lectiu estatal per a la fabricació de
10 conserves vegetals.

11 El sector de fabricació d'oli agrupa a Catalunya 189 empreses i 1.823 persones
12 treballadores, amb una evolució de creixement de l'ocupació del 2,1%.

13 La facturació anual del sector és de 2.288 milions d'euros i d'exportació de 914
14 milions d'euros.

15 El sector està regulat per tres convenis col·lectius de les províncies de
16 Barcelona, Tarragona i Lleida.

17 El sector de lactis agrupa a Catalunya 172 empreses i 2.822 persones
18 treballadores, amb una evolució de creixement de l'ocupació del -1,2%.

19 La facturació anual del sector és de 889 milions d'euros i d'exportació de 152
20 milions d'euros.



- 1 El sector està regulat pel conveni estatal d'indústries làcties i els seus derivats.
- 2 El sector de fleca, pastisseria, masses congelades, galetes i pastes
- 3 alimentoses agrupa a Catalunya 1.119 empreses i 15.226 persones
- 4 treballadores, amb una evolució de creixement de l'ocupació del 0,9%.
- 5 La facturació anual del sector és de 2.264 milions d'euros i d'exportació de 652
- 6 milions d'euros.
- 7 El sector està regulat en total per tretze convenis col·lectius, quatre provincials
- 8 de fleca, quatre provincials de pastisseria, dos provincials de galetes de
- 9 Barcelona i Tarragona, un autonòmic de masses congelades, i dos estatals: el
- 10 de les indústries de pastes alimentoses i el del sector de farines panificables i
- 11 sèmols.
- 12 Els sectors de l'arròs, sucre, xocolata, gelats, torrons, cafè, productes de
- 13 confiteria, productes dietètics i fruita seca conformen un sector heterogeni que
- 14 agrupa a Catalunya 562 empreses i 15.733 persones treballadores, amb una
- 15 evolució de creixement de l'ocupació de l'1,7%.
- 16 La facturació anual del sector és de 4.436 milions d'euros i d'exportació de
- 17 1.463 milions d'euros.
- 18 Els sectors estan regulats en total per nou convenis col·lectius, tres són d'àmbit
- 19 estatal, el conveni per a les indústries d'elaboració d'arròs, el de la indústria
- 20 sucrera i el de les indústries de torró i massapà.



1 Dos autonòmics, el de productes dietètics i plats preparats, el de torrefactors
2 de cafè, i dos provincials de xocolates de les províncies de Barcelona i Girona.

3 El sector de fruita seca està regulat per dos convenis col·lectius, el conveni
4 col·lectiu interprovincial que abasta les províncies de Girona, Lleida i
5 Barcelona, i el provincial de Tarragona.

6 El sector d'aigües de beguda, begudes refrescants, begudes alcohòliques i
7 begudes analcohòliques agrupa a Catalunya 788 empreses i 8.512 persones
8 treballadores, amb una evolució de creixement de l'ocupació del 4,1%.

9 La facturació anual del sector és de 2.877 milions d'euros i d'exportació de 266
10 milions d'euros.

11 Aquest sector està regulat per l'acord marc estatal d'aigües de begudes
12 envasades, i per set convenis col·lectius, un autonòmic del sector del cava, dos
13 provincials del sector de begudes refrescants de les províncies de Barcelona i
14 Lleida i el de licors de la província de Barcelona.

15 La indústria vinícola es regula pels convenis provincials de Barcelona i
16 Tarragona i el de vins de Vilafranca del Penedès.

17

18 **BÉNS D'EQUIP**

19



1 El sector de béns d'equip, utilitzant la Classificació Nacional d'Activitats
2 Econòmiques (CNAE) comprèn en sentit ampli la divisió CNAE 27 “Fabricació
3 de material i equip elèctric” i 28 “Fabricació de maquinària i equip (no
4 compresos en altres parts)”.

5

6 El 2018 el sector va facturar 61.614 milions d'euros, un 6,6% més que l'any
7 anterior; per al 2019 es preveu mantenir la tendència alcista i apunta a un
8 creixement entorn del 4%. El 72,3% del total de la facturació procedeix dels
9 mercats exteriors, cosa que suposa un increment del 16% sobre l'exercici
10 2017.

11 El principal mercat exportador és la Unió Europea amb el 55,1% de les vendes
12 a l'exterior, seguit d'Iberoamèrica (10,4%), els Estats Units i el Canadà (7,6%)
13 i Àfrica del Nord (6,6%). La previsió de l'increment en facturació (4%) i
14 ocupació (2%) pot veure's perillar per l'afectació en l'economia global de la
15 sortida del Regne Unit de la Unió Europea “Brexit”.

16

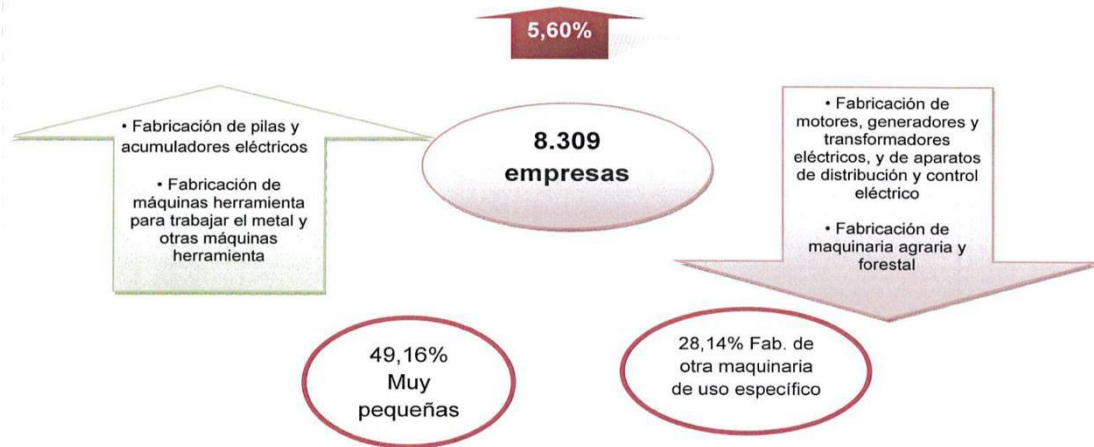
17 Estructura Industrial

18 El sector de béns d'equip a nivell estatal compta amb un total de 8.309
19 empreses, el 27,80% de les quals es troben situades a Catalunya.

- 1 El 80% de les empreses del sector de béns d'equip són pimes, la qual cosa fa
- 2 que Espanya sigui un dels països comunitaris amb major nombre de petites i
- 3 mitjanes empreses.

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

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



4

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

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

5

1

2 • Estructura de l'ocupació

3 El sector de béns d'equip el 2018 registra un increment del 3,8% de llocs de
 4 treball directes i tanca l'any amb al voltant de 275.000 llocs, amb una previsió
 5 per al 2019 d'un increment del voltant del 2%. A nivell de Catalunya, el sector
 6 genera el 23,7% dels llocs de treball.

7

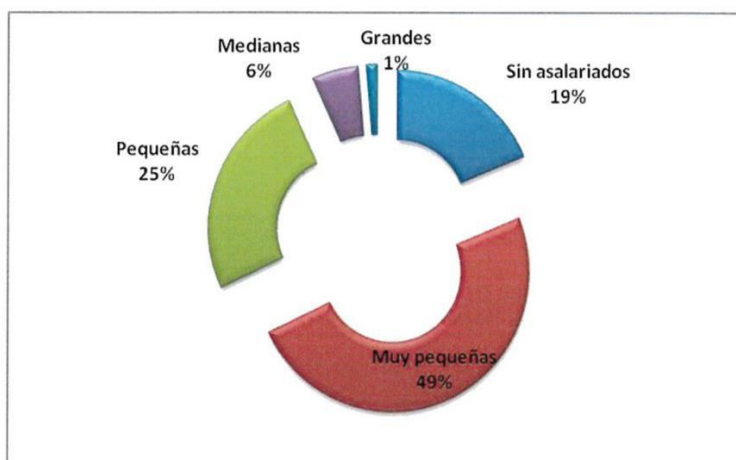
EMPRESAS SECTOR BIENES DE EQUIPO, según asalariados				
	2017	2018	evolución anual	
			absoluta	%
Totales	7.868	8.309	441	5,60
Sin asalariados	1.609	1.557	-52	-3,23
Muy pequeñas (1 a 9 t)	3.719	4.085	366	9,84
Pequeñas (10 a 49 t)	2.003	2.101	98	4,89
Medianas (50 a 199 t)	433	456	23	5,31
Grandes (200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

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

8

9

10



11



1

2 Font: Gabinet Tècnic UGT FICA a partir de les dades del DIRCE (INE)

3 .Subsectors

4 El sector de béns d'equip se subdivideix en els següents subsectors:

5 - Sector energia renovables

6 - Manteniment industrial

7 - Elevació

8 - Línia blanca

9 - Instal·ladors de telefonia

10 - Motors

11 - Manteniment no industrial

12

13 Entre els subsectors, cal destacar el subsector de manteniment telefònic i el
14 d'elevació, tots dos tenen oberts diferents fronts de conflicte els quals s'estan
15 negociant a nivell estatal. El sector de manteniment telefònic té la base del seu
16 conflicte en l'incompliment de l'acord de desconvocatòria de vaga pel qual es
17 pretenia garantir l'estabilitat i seguretat en l'ocupació, mentre que en el cas del
18 subsector d'elevació, el seu conflicte ve determinat per les precàries condicions
19 del sector i la desregulació en què aquest es troba.

1

2 Indústria

3 El canvi dels actuals sistemes de producció d'energia a la recerca de processos
4 per a produir-la de manera més neta i menys perjudicial per al medi ambient,
5 anomenat transició energètica, suposa una afectació directa a l'ocupació en
6 general i al de manteniment i muntatge en particular. Entre les mesures previstes
7 per a fer efectiva aquesta transició, es recull la decisió del tancament de les
8 centrals nuclears previst per al 2040.

9

10 Per a intentar minimitzar les conseqüències de pèrdua de llocs de treball
11 relacionats amb el manteniment i muntatge de les centrals nuclears, tenim per
12 objecte buscar alternatives que garanteixin la plena ocupació dels llocs que es
13 destruiran, per això proposem potenciar i participar en la implantació d'un pla de
14 reindustrialització la finalitat màxima de la qual sigui formar i recol·locar el conjunt
15 de persones afectades per la destrucció dels llocs de treball.

16

17 OBJECTIUS:

18 1.- Control i seguiment dels processos de negociació a nivell estatal que afecten
19 els subsectors de manteniment telefònic i elevació, així com traslladar des de



1 Catalunya les propostes i necessitats que es plantegin des dels subsectors per
2 mitjà de les seves corresponents coordinacions.

3 2.- Potenciar organitzativament el subsector d'elevació a nivell nacional a fi de
4 potenciar la participació i elaboració de propostes de millores per al sector. Per a
5 aquest a comesa es crea Coordinadora i responsable de sector per a enfortir el
6 debat de les necessitats d'aquest.

7 3.- Controlar l'evolució, així com buscar mesures per a atenuar les conseqüències
8 en l'ocupació derivada de les conseqüències del procés de transició energètica.

9 4.- Fomentar i potenciar la participació en els òrgans de control i gestió del sector,
10 realitzant jornades informatives i formatives entre els delegats i delegades del
11 sector.

12

13

14 CONSTRUCCIÓ I MATERIALS DE LA CONSTRUCCIÓ

15 Canviar la nomenclatura de sector de la construcció per *indústria de la*
16 *construcció*, ja que la construcció té un paper protagonista en l'economia del
17 nostre país i en particular a Catalunya, a causa de la seva capacitat d'arrossegar
18 a d'altres sectors, tant industrials com de serveis, perquè la seva producció és
19 necessària perquè la resta de les activitats puguin continuar funcionant i, d'altra
20 banda, perquè té una incidència directa en la qualitat de vida dels ciutadans/anes.

1

2 A Espanya, i més concretament a Catalunya, l'activitat va aconseguir un màxim de
3 participació en l'economia del nostre país en l'última etapa del cicle expansiu, ja
4 que a ella anava destinada bona part del finançament. La crisi va produir una
5 caiguda del sector, i això va suposar la pèrdua d'un bon nombre de llocs de treball
6 i empreses, no sols en el propi sector sinó també en aquelles que en depenien.

7

8 Al llarg de 2019 la indústria de la construcció ha crescut al voltant d'un 5% al
9 nostre país. Així ho indiquen les conclusions d'àmbit nacional de l'últim informe
10 d'Euroconstruct per al segon semestre de l'any, presentades per l'Institut de
11 Tecnologia de la Construcció de Catalunya (ITEC). Amb aquestes dades la
12 construcció marca distàncies amb el conjunt de l'economia espanyola, que preveia
13 un creixement del 2,3% del PIB per al 2019.

14

15 Després d'uns primers mesos del 2019, marcat per un avenç en l'ús del sector i
16 per l'estabilitat en els índexs de confiança, s'espera que per als pròxims anys el
17 sector es mantingui estable. D'aquesta manera, l'organisme internacional es
18 mostra cautelós i rebaixa les seves previsions de creixement del sector a
19 Catalunya per als pròxims anys, amb pujades que s'aniran contraient
20 progressivament.

21



1 Aquest estancament es deuria, segons el document elaborat per Euroconstruct,
2 al limitat marge de creixement del sector en l'actualitat i al menor dinamisme que
3 l'economia estaria vivint en els últims mesos a nivell europeu.

4

5 L'edificació residencial creixerà per sobre del 5% a Catalunya durant els anys
6 2019-2020. Pel que fa al mercat d'habitatge. La immensa majoria realitzades per
7 promotores privades i no públiques per la desaparició de les empreses públiques
8 d'habitatge. Així mateix, cal advertir la concentració de la demanda de sòl a les
9 grans ciutats, la qual cosa generarà un dèficit de sòl en punts concrets. No obstant
10 això, l'existència de zones al nostre país alienes encara al rebrot viscut pel sector
11 en els últims anys podrà impulsar el mercat de l'habitatge en els pròxims dos anys,
12 amb unes previsions de creixement.

13

14 Per la seva banda, pel que fa a l'edificació no residencial, l'ITeC (Institut de
15 Tecnologia de la Construcció de Catalunya), preveu un 2019 amb una intensa
16 activitat immobiliària deguda, en bona part, als baixos nivells d'estoc no residencial
17 acumulats a Catalunya. D'aquesta manera, es preveu un desenvolupament
18 sostingut per als pròxims anys.

19

20 L'obra civil a Espanya, constitució de nou Govern

1

2 Cal advertir de la feblesa de l'enginyeria civil al nostre país després de l'aturada
3 soferta amb motiu de la celebració de les passades cites electorals. Per als
4 pròxims mesos, l'informe d'Euroconstruct preveu una continuïtat en l'estancament
5 del creixement, amb pujades del 0,5% per a 2019, que entenem que aniran a l'alça
6 després de la formació del nou executiu, amb ascensos del 2,5% per a 2020 i del
7 5,5% per a 2021. L'evolució del sector a Europa, marcada per l'estancament
8 d'Alemanya i França respecte a Catalunya.

9

10 En l'àmbit europeu, el document d'Euroconstuct destaca el creixement del sector
11 de la construcció en els últims anys, amb un creixement mitjà anual del 3,2%. No
12 obstant això, alerta del refredament d'aquesta evolució, amb un creixement previst
13 de l'1,9% per a 2019, del 1,5% per a 2020, i del 1,4% per a 2021.

14

15 En la seva anàlisi per països, Euroconstruct posa l'accent en la situació
16 d'estancament que estan travessant Alemanya i França, responsables d'un terç
17 de la producció del sector europeu. No obstant això, malgrat les dades d'aquests
18 dos països, el document estadístic només preveu el 2020 i el 2021 caigudes del
19 sector en quatre dels dinou països analitzats: Suècia, Finlàndia, Dinamarca i
20 Eslovènia.

21



1 Dades actuals de la indústria de la construcció i subsectors a Catalunya

2

3 En nombre d'afiliats a la Seguretat Social en la indústria de la construcció a
4 Catalunya va arribar el mes de desembre de 2019 als 204.506 treballadors/ores,
5 amb un increment interanual del 3,4% dels quals 136.648 estaven inscrits al règim
6 general.

7 Les empreses del sector de la construcció inscrites a la Seguretat Social el mes
8 de desembre de 2019 és un 3,8% respecte al mateix mes de l'any anterior i
9 suposen un 9,7% del total d'empreses en la comunitat (128.500).

10 Respecte al sector de la fusta on s'enquadrarien les empreses i treballadors de
11 magatzemistes de la fusta i imatgeria religiosa, el nombre de treballadors/ores al
12 règim general a Catalunya arriba a finals de desembre de 2019 a 21.389 i el
13 nombre d'empreses dedicades a aquesta activitat s'eleva a 3.322.

14

15 I pel que fa al sector de derivats del ciment, així com empreses del ciment en
16 l'àmbit de Catalunya, el nombre de treballadors inscrits al Règim General a la fi de
17 desembre de 2019 seria de 1.843 i el nombre d'empreses dedicades a aquesta
18 activitat ascendeix al voltant de 50.

19



1 L'estratègia per a seguir per la nostra Federació és aprofitar la situació perquè la
2 indústria de la construcció aconseguixi la dimensió adequada i intentar
3 aconseguir una estabilitat que li mantingui o conservi davant els possibles vaivens
4 econòmics.

5

6 Estratègies a seguir

7

8 1. Més connexió entre la política urbanística, d'habitatge i sòl per a evitar
9 situacions passades. Per això, l'objectiu seria de definir el model de ciutat
10 que es persegueix, proporcionant un desenvolupament equilibrat i
11 sostenible. Una ciutat eficient serà aquella que compti amb les
12 infraestructures, serveis i equipaments necessaris, repartits de forma
13 equilibrada que eviti que s'incrementi la bretxa entre zones urbanitzades i
14 despoblades, entre el centre i la perifèria. la recuperació dels centres
15 urbans i barris degradats.

16 2. Parlar i fer difusió que ens trobem davant un sector innovador lluny de la
17 percepció tradicional d'aquest. Hi ha un desconeixement a vegades de la
18 incorporació de la innovació en aquest sector, per això es fa imprescindible
19 parlar del Codi Tècnic d'Edificació, ja que és un factor clau per a la inclusió
20 de la innovació en el sector, ateses les exigències que conté relacionades
21 amb la seguretat i el benestar de les persones, referides tant a la seguretat

1 estructural, com a la salubritat, estalvi energètic etc. Per això cal posar
2 l'accent des del sector de l'aplicació d'innovacions adreçades, entre altres
3 aspectes, a la utilització de nous materials, l'ús de les Tecnologies de la
4 informació i la comunicació (TIC), el reciclatge i recuperació dels residus de
5 la construcció.

6 3. Formació dels treballadors i treballadores perquè l'anterior pugui dur-se a
7 terme, així com aprofundir en la realització de campanyes que facin atractiu
8 el sector als joves, utilitzant instruments i mecanismes amb els quals ja
9 compta el sector, com pot ser la FUNDACIÓ LABORAL DE LA
10 CONSTRUCCIÓ.

11

12 Estem davant una oportunitat de reordenació de la indústria de la construcció i per
13 aquesta raó considerem que és convenient que es faci una previsió de les
14 necessitats d'ocupació per a un sector adaptat a les noves circumstàncies i
15 d'acord amb la nova estructura de la qual ha de dotar-se.

16

17 En aquest sentit, hi ha àmbits d'activitat amb grans possibilitats de
18 desenvolupament i de creació d'ocupació, en els quals, amb el suport de les
19 polítiques adequades i en el marc de creació de taules tripartides, hem de
20 continuar incidint, i per això entenem que es fa necessari:

21



1 a) Un marc de diàleg social

2 Creació de taules com ara l'Observatori de la Construcció, Mesa del sector de la
3 construcció... en les quals som participants com a Organització i en la qual es
4 defineixi la dimensió del sector i quines actuacions podem portar a terme,
5 aportant un caràcter integral a les decisions que es prenguin, sense oblidar els
6 efectes que tals decisions poden revertir en altres activitats.

7

8 b) Política d'infraestructures

9 Les infraestructures i equipaments, entesos en sentit ampli —transports,
10 telecomunicacions, energia, aigua, sòl, etc.—, són un factor clau en l'economia
11 de qualsevol país, i contribueixen de manera important a la competitivitat del
12 sistema productiu, alhora que augmenten el benestar i l'estabilitat social dels
13 ciutadans.

14

15 Per això és essencial reforçar el paper de la inversió en infraestructures, com a
16 instrument reductor de les desigualtats territorials i generador d'una activitat
17 econòmica més estable, menys subjecta a fluctuacions.

18

19 Per això és necessari incidir en els àmbits competents en la posada en marxa de
20 fórmules que permetin mantenir un esforç inversor constant, tant en nous



1 projectes com en el manteniment de les infraestructures existent, vetllant també
2 per una gestió racional d'aquestes, tot això en un context de diàleg social amb els
3 agents del sector i dins d'un sistema integrat d'infraestructures.

4

5 És necessari també articular mesures relacionades amb la gestió del sòl per evitar
6 que tornin a produir-se situacions del passat, com fou l'anomenada “bombolla
7 immobiliària “i entenem que ha d'abordar-se des de tres vessants: sostenibilitat,
8 conservant l'entorn natural i respectant el medi ambient, econòmic i productiva,
9 buscant l'equilibri entre els diferents usos alternatius del sòl.

10

11 c) Política integral de rehabilitació

12 En l'època expansiva es va prestar interès a la construcció d'habitatges nous,
13 deixant a un costat la necessària conservació de les existents. Les dades
14 demostren que el parc edificat a Catalunya supera els 60 anys i que, depenent
15 del municipi de què es tracti, un alt percentatge presenta anomalies, podent ser
16 qualificat el seu estat com a ruïnós.

17

18 Aquestes dades demostren la necessitat d'escometre mesures que potenciïn la
19 rehabilitació, en el marc d'una estratègia integral de rehabilitació que inclogui
20 accions dirigides a habitatges, barris i zones específicament degradades de les



1 nostres ciutats, centrades en aspectes com la millora de l'accessibilitat als
2 habitatges, el seu entorn i la seva eficiència energètica.

3

4 De cara a dotar al sector de l'estabilitat que necessita, ha de tenir-se en compte
5 que les actuacions de rehabilitació comporten una reanimació de la demanda, no
6 sols en el propi sector de la construcció, sinó també en els relacionats amb ell, i
7 amb això la generació d'ocupació. Com que és una activitat especialment
8 intensiva en mà d'obra, les nostres estimacions xifren l'ocupació necessària en
9 tres treballadors per habitatge rehabilitat.

10

11 L'Acord de Govern 112/2017 d'1 d'agost, del Govern de la Generalitat, impulsa
12 l'elaboració del Pacte Nacional per la Renovació Urbana de Catalunya, però el seu
13 recorregut ha estat escàs de moment i caldrà pressionar per a la seva reactivació.
14 Aquest és important perquè posa èmfasi en la rehabilitació amb objectius sobre la
15 millora de la salut, la transició energètica, l'economia circular, el benestar i confort,
16 el dret a l'habitatge a les ciutats, la cohesió social, la seguretat, les noves
17 necessitats i tecnologies.

18

19 Els punts clau d'actuació des del nostre punt de vista com a Federació:

20 Visió integral: habitatge, edifici, carrer, espai públic, barri i ciutat.



1 Millora de les prestacions: renovació com a millora de prestacions i no sols
2 com a manteniment.

3 Actuació generalitzada: intervenir sobre pràcticament tot el parc construït.

4 Estratègia concertada i prolongada.

5 En un possible pacte els agents del sector implicats en el mateix haurien de ser:
6 Generalitat, Administració local, col·legis professionals, universitats, recerca,
7 sindicats i associacions empresarials.

8 Des d'UGT-FICA Estatal ja es va presentar el 2010 i una actualització de 2017 de
9 l'Estratègia d'Estat sobre rehabilitació des de l'aspecte de millora de l'habitabilitat
10 i de les condicions energètiques d'edificis i habitatges.

11

12 El sector de la construcció té i continuarà tenint una importància significativa en el
13 creixement econòmic del nostre país, i ha de formar part del canvi del model
14 productiu reorientant-se cap a una activitat productiva i energètica que aposti per
15 l'R+D+I, i la sostenibilitat, millorant al mateix temps l'habitabilitat dels habitatges i
16 millorant la qualitat de vida dels ciutadans i ciutadanes.

17

18 Com hem dit, la rehabilitació és una font de creació d'ocupació, tant directa com
19 indirecta. Les condicions de treball estan ben regulades a través d'un marc de
20 negociació col·lectiva ben articulada.



1

2 La UGT FICA de CATALUNYA aposta per una estratègia de País en matèria de
3 rehabilitació. En aquest disseny s'ha de procurar:

4

5 Traçar una política integral coordinada amb les diferents administracions amb
6 competència en matèria d'habitatge, orientada a objectius clarament definits per a
7 la rehabilitació i integrant normativa, altament dispersa, en aquest camp.

8

9 Una veritable connexió entre les iniciatives en matèria de rehabilitació estatals i
10 autonòmiques, en el nostre cas concret amb Catalunya.

11

12 Potenciar mesures de fàcil accés al conjunt d'ajudes públiques existents, i ràpida
13 execució, a través de la implantació d'una eficient "e-Administració" en els tràmits
14 administratius.

15

16 Reforçar els mecanismes d'informació i publicitat.

17

18 Crear un mercat innovador, autònom, amb vocació de manteniment en el temps i
19 que garanteixi una ocupació estable.



1

2 Subsectors

3

4 1- Fusta i moble

5 Aquest sector durant els últims anys s'ha vist associat a una evolució
6 negativa, ja que s'ha vinculat directament a la crisi del sector de la
7 construcció.

8

9 A Catalunya hi ha hagut una gran desaparició de punts importants de
10 fabricació del moble i el sector ha quedat reduït en molts casos a empreses
11 petites i les condicions laborals de les quals han quedat disminuïdes.

12 Pe a la qual cosa des de la Federació d'UGT FICA de CATALUNYA es fa
13 necessari, i amb caràcter d'urgència, sol·licitar a l'Administració l'establiment
14 de mesures o accions que estableixin solucions perquè el sector no
15 desaparegui, amb plans de xoc per a pal·liar la caiguda.

16 És necessària la creació de plans de formació per al sector per a
17 professionalitzar-los i qualificar-lo per a fer d'aquest un sector atractiu i
18 formar futurs treballadors/ores amb coneixements en les tècniques que
19 s'utilitzen en la fusta i el moble, per a d'aquesta manera fabricar productes
20 d'un alt valor afegit i poder competir, i això també ens
21 permetria renovar plantilles, en les quals ja s'ha produït un envelliment.

1

2 2- Calç, guix, escaiola i derivats del ciment

3 Igual que la resta dels sectors que estan vinculats al sector de la
4 construcció, a excepció de les empreses del ciment, que han mantingut el
5 seu “el seu estatus” gràcies a les exportacions. El sector es compon de
6 pimes, les relacions laborals de les quals es regulen en els convenis
7 sectorials àmbit estatal i deixen escàs marge de negociació sobre aquest
8 tema a l'àmbit de Catalunya, a banda que la nostra presència sindical en
9 aquests sectors és poca, considerant que seria important la necessitat de
10 convenis d'àmbit català.

11

12 3-Ciment

13 En l'àmbit de les empreses del ciment, si bé és veritat que compten amb
14 convenis propis d'empresa que regulen les relacions laborals molt per sobre
15 de les condicions recollides en l'acord de “cobertura de buits” d'àmbit
16 estatal, es plantegen altres situacions vinculades a temes
17 mediambientals. Des de la Federació entenem que es fa necessària la
18 creació d'estructures pròpies d'àmbit autonòmic aprofitant les ja
19 existents a escala estatal com és la Fundació CEMA, establint una certa
20 similitud com a estructura i funcionament amb d'altres que ja operen en
21 sectors anàlegs, com és la Fundació Laboral de la Construcció.

22



1 Per a portar a terme gestions tendents:

2 Crida als partits polítics i administracions perquè no adoptin mesures
3 que posin en perill la supervivència de la nostra indústria.

4 Defensar que es tracta d'una activitat rigorosa que produeix materials
5 innovadors que respecten la salut i el medi ambient, i que genera llocs de
6 treball de qualitat.

7 Defensar i promoure la valorització energètica de residus activitat segura
8 per a la salut i el medi ambient, com a millor alternativa a la incineració i
9 abocaments, contribuint a una correcta gestió dels residus i a l'eliminació
10 dels abocadors.

11

12 4. Suro

13 En aquest sector pràcticament no queden empreses en l'àmbit de
14 Catalunya i les poques que subsisteixen es concentren a la província de
15 Girona. Davant d'aquesta situació, la Federació en defensarà el
16 manteniment, així com la seva participació directa en la negociació del
17 Conveni general del sector.

18

19 5. Ferralla

20 Es tracta d'un subsector vinculat estretament a l'activitat de construcció
21 i on en els últims anys està proliferant l'aparició d'empreses que



1 s'inscriuen a aquesta activitat amb l'objectiu d'aplicar el Conveni general
2 de la ferralla de caràcter estatal, les condicions econòmiques i salarials
3 del qual estan per sota del Conveni de la construcció. A més, en tractar-
4 se moltes d'elles de pimes, estan proliferant els convenis d'empresa, fins
5 i tot molt per sota del Conveni general sectorial d'aplicació.

6
7 El nostre objectiu com a Federació ha de ser de vigilar, en aquelles
8 empreses on tinguem representació sindical o afiliació, el compliment i
9 l'aplicació com a mínim del conveni sectorial.

10

11 6. Teules, maons i ceràmica

12 Igual que la resta dels subsectors esmentats anteriorment els mateixos
13 han sofert l'impacte de la crisi que va travessar el sector de la
14 construcció donant lloc a la desaparició de grans empreses dedicades
15 a aquesta activitat.

16 El teixit productiu que avui es manté és petit. No obstant això, i davant
17 les previsions de creixement/manteniment del sector hem d'incidir com
18 a Federació en la negociació dels convenis generals de referència i més
19 presència en els centres de treball amb la voluntat de sindicalitzar de nou
20 aquests subsectors i ésser el Sindicat de referència en el sector.

21



1 ENERGÈTIC

2 ASPECTES GENERALS

3 El sector energètic engloba la producció, distribució i venda de les diferents
4 energies del país. És un sector estratègic, que incideix de manera molt
5 significativa en el desenvolupament de la societat i de la indústria pel fet que
6 la demanda energètica i els costos d'aquests subministraments, poden fer
7 vulnerable el desenvolupament de qualsevol país.

8 L'actual model energètic importa més del 80% de combustibles fòssils: gas
9 petroli, carbó i urani per a la generació d'energia, la qual cosa comporta alts
10 costos i una dependència energètica elevada, restant competitivitat al conjunt
11 de l'economia tant en la indústria com en conjunt de la societat.

12 Aquest model energètic és insostenible a causa de la gran dependència de
13 matèries primeres d'altres països, així com la generació de residus i emissió de
14 gasos d'efecte d'hivernacle a l'atmosfera.

15 L'any 2015 els representants de prop de 200 països, reunits en la Cimera del
16 Clima, van adoptar un acord històric contra el canvi climàtic. És el primer acord
17 global per a aturar l'escalfament global del planeta per les emissions de gasos
18 d'efecte d'hivernacle.

19 Resulta imprescindible un nou model energètic que garanteixi un
20 subministrament energètic independent, fiable, segur, competitiu i respectuós
21 amb el medi ambient.

1

2 1.1.1 Activitats que engloben el sector energètic

3 Les activitats que engloben el sector energètic, segons la Classificació
4 Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE), comprenen en sentit ampli:

5 La divisió CNAE-23 “Coqueries i refinació de petroli”.

6 La divisió CNAE-35 “Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire
7 condicionat” i la divisió CNAE-36 “Captació, depuració i distribució d'aigua”.

8

9 1.2 Estructura de la producció bruta d'energia elèctrica a Catalunya l'any 2018

10 Actualment, l'energia nuclear ha estat la principal font energètica per a la
11 producció d'energia elèctrica a Catalunya, representant un 49,1% de la
12 producció total. També cal destacar la producció d'energia elèctrica mitjançant
13 els cicles combinats i la cogeneració, que han representat el 16,6% i el 12,5%,
14 respectivament, de la producció total. En conjunt, la producció d'energia
15 elèctrica amb fonts energètiques no renovables a Catalunya ha estat del 79,5%
16 l'any 2018.

17

18 D'altra banda, l'energia hidroelèctrica i l'energia eòlica han estat les principals
19 fonts energètiques renovables per a la producció d'energia elèctrica a
20 Catalunya, representant un 12,4% i 6,3%, respectivament. En conjunt, la



- 1 producció d'energia elèctrica amb fonts energètiques renovables a Catalunya
- 2 ha estat del 20,5% el 2018. *Font: ICAEN, data actualització 15/01/2020.*
- 3
- 4 Estructura de la producció bruta d'electricitat a Catalunya l'any 2018.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

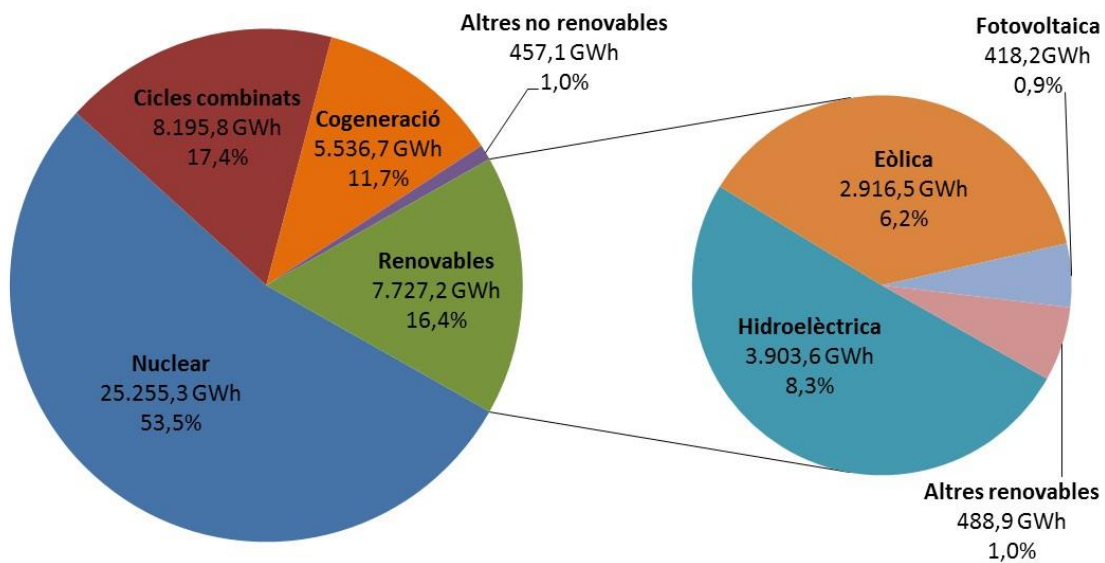
14

15

16

17 *Font: Institut Català d'Energia (ICAEN) Data 24 de desembre 2019*

18



1 1.2. Facturació.

2 La xifra de negocis del sector energètic a Catalunya va suposar un total de
3 23.675 milions d'euros el 2017 per les vendes dels seus productes, la qual
4 cosa representa el 17,05% de les vendes industrials.

5 2. Estructura industrial

6 El conjunt d'empreses que engloba el sector energètic a Catalunya, de suma
7 un total de 1399 empreses, segons les dades recollides en el Directori
8 Central d'Empreses (DIRCE) de l'Institut Nacional d'Estadística.

9

10 L'any 2018 i 2019 es reflecteix una caiguda significativa en les empreses
11 englobades dins del *CNAE 35 Subministrament d'energia elèctrica, gas,
12 vapor i aire condicionat.

13 2.3. Exportacion

14 Les exportacions del sector energètic suposen un 2,55% de mitjana del total
15 de les exportacions a Catalunya, (comptant des de gener del 2005).

16

17 2.4 Contribucions al PIB

18 Això suposa el 10,69% del PIB de Catalunya l'any 2017.

19 El sector Energètic a Catalunya està format per més de 1.400 empreses.



1 El conjunt d'aquest sector genera més de 43.900 lloc de treball a Catalunya.

2 Font: A partir de les dades de l'EPA (INE) (BE) Indústries extractives;
3 subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat;
4 subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i
5 descontaminació (B + D + E).

6

7 1.1. Reivindicacions de l'Organització i objectius:

8 La política energètica constitueix un element estratègic de la política industrial
9 i agrària, incidint en el seu desenvolupament, productivitat i competitivitat de
10 manera determinant. La dependència de recursos energètics de l'exterior i
11 els alts costos d'aquests subministraments limiten el desenvolupament de
12 qualsevol país i fan vulnerable tant la seva indústria, com la seva agricultura.

13 Considerem l'accés a les energies com un dret humà, és un element essencial
14 per al desenvolupament econòmic i social de qualsevol país, tenen
15 repercussions directes sobre els sectors econòmics i sobre els estàndards
16 de qualitat de vida i desenvolupament humà. Espanya importa més del 80%
17 de combustibles fòssils: gas, petroli, carbó i urani per a la generació d'energia,
18 aquesta elevada dependència comporta una alta factura econòmica, restant
19 competitivitat al conjunt de l'economia espanyola i la nostra vulnerabilitat és
20 més que evident en el cas de restriccions en el proveïment d'aquestes
21 matèries primeres o increments descontrolats dels seus preus.



1 Cal assegurar el subministrament i l'accés al consum (industrial i domèstic), a
2 un cost raonable i assequible; fomentant la sostenibilitat mediambiental;
3 millorant la competitivitat de l'economia; i promovent el creixement econòmic,
4 industrial i de l'ocupació.

5 Els actuals models energètics existents a nivell nacional, europeu i mundial
6 són models contradictoris, esgotats i insostenibles que no satisfan les
7 demandes bàsiques de la humanitat, alhora que es malbaraten recursos per
8 a una minoria.

9 Resulta imprescindible que des dels poders públics es planifiqui, programi i
10 reguli una política energètica com a servei estratègic, essencial per a la
11 comunitat, que determini un model energètic sostenible.

12

13 L'aigua s'ha considerat com un bé de domini públic i per tant d'accés general
14 i universal, es prioritza l'ús per al proveïment de les persones sobre tots els
15 altres.

16 És necessari un pacte d'estat per a l'energia, que estableixi un sistema de
17 futur, configurat per garantir el proveïment, la solvència tècnica i financera i
18 la màxima independència energètica i tecnològica, mitjançant l'aprofitament
19 dels recursos propis i el desenvolupament de tecnologies que generin
20 ocupació, en el qual prevalgui l'interès general i participem tots els que hi



1 estem directament implicats: Administració, partits polítics, empreses i
2 sindicats.

3

4 El nou model energètic fruit del consens de tots i emmarcat en la política
5 energètica europea ha de contemplar les mesures següents:

- 6 - Garantir un subministrament energètic fiable i segur, dotant-lo de seguretat
7 jurídica i l'estabilitat reguladora que permetre a les empreses planificar la seva
8 política d'inversions.
- 9 - Garantir que compti amb una planificació estratègica d'inversions en
10 infraestructures que desenvolupi el nou model energètic, i al seu torn es
11 mantinguin les infraestructures necessàries per a garantir el subministrament.
- 12 - Establir els mecanismes necessaris perquè el preu de l'energia no condicioni
13 la competitivitat de la indústria i de l'ocupació industrial.
- 14 - Combatre la pobresa energètica, a través de l'establiment d'un sistema
15 transparent de formació de preus de manera que s'eviti la volatilitat de preus i
16 sigui assumible, tant per a les empreses de cara a garantir la seva viabilitat,
17 com per als consumidors a fi d'erradicar la pobresa energètica.
- 18 - Reduir la dependència energètica de l'exterior i passar d'un model energètic
19 basat en la importació d'energies fòssils a un altre model basat en la inversió,
20 la generació d'energies concordes a un mix energètic equilibrat, la millora de



1 les xarxes de distribució energètica, la rehabilitació d'edificis, la sostenibilitat,
2 la millora en l'eficiència energètica en sectors com el de la construcció,
3 mobilitat, etc., i la creació d'ocupació de qualitat.

4 - Apostar per la millora de la connexió energètica amb Europa, amb la finalitat,
5 en aquest cas, de garantir el subministrament energètic.

6 La transformació suposarà abandonar un model de producció basat en
7 energies fòssils i construir un nou model amb una estructura sòlida, segura i
8 competitiva que sigui capaç de donar cobertura a una indústria que ha de
9 competir globalment amb la resta de països per a poder produir i generar
10 ocupació, i que necessita un ús intensiu d'energia que garanteixi la seva
11 competitivitat a través d'un cost energètic que no llastri l'activitat industrial i,
12 per tant, que no es materialitzi a través d'un elevat diferencial de preus
13 respecte a altres països, ja que aquest diferencial s'acaba traduint en un cost
14 estructural per a la nostra indústria i això al seu torn condiciona les decisions
15 sobre noves inversions i creació d'ocupació.

16 A això, cal afegir el fet que el pla europeu, s'exigeix una política energètica
17 tendent a reflectir en el preu de l'energia, el cost real de la generació de
18 l'electricitat i separar-lo d'elements que puguin distorsionar-lo a través d'una
19 altra mena de costos afegits aparellats, per tal de no restar competitivitat a la
20 indústria i no penalitzar l'ús en les llars d'un bé de primera necessitat que pot
21 donar lloc a l'anomenada pobresa energètica.



1 Per això i perquè la transició sigui socialment justa, és fonamental ser
2 conscients que la transformació energètica, ha de partir de la necessitat
3 d'assumir un mix energètic equilibrat, en el qual tinguin cabuda totes les fonts
4 d'energia, que s'assenti en una planificació estratègica d'inversions en
5 infraestructures i que vingui acompanyada d'un nou model social tecnològic i
6 d'R+D+i que sigui capaç de transformar el sector socialment a través de la
7 requalificació del seu capital humà i de l'adaptació de treballadors/ores i
8 empreses a la nova configuració tecnològica d'aquest capital humà i que,
9 finalment, una vegada recorregut el camí de la transició, convergeixi ja amb
10 el model de transició, en el compliment dels compromisos europeus, però
11 sota una estructura industrial forta i competitiva.

12 La transició justa ha de ser una transició ambiciosa i amb una planificació
13 realista i ha d'acompanyar durant tot el cicle transformador a treballadors/ores
14 i sectors econòmics en la seva adaptació al nou escenari energètic, de
15 manera que els impactes tant directes com indirectes de la reestructuració
16 energètica, quedin dins de l'àmbit d'acció de la transició justa i convergeixin
17 en un model socialment just per als treballadors i la indústria, des del punt de
18 vista social, laboral, territorial i econòmic, desenvolupat a través d'un marc de
19 treball i actuació conjunta entre Govern i agents socials, que permeti anticipar
20 i orientar l'acció durant tot el període de transició, reestructuració i
21 conformació del nou model, vetllant especialment per aquelles zones del medi



1 rural i territoris i regions més despoblades de la nostra geografia, per a reduir
2 desigualtats, atreure noves inversions i crear noves oportunitats d'ocupació.

3

4 I per tot això la transició justa ha d'acompanyar-se de les següents accions:

- 5 - Signatura d'un acord tripartit, entre el Govern i els agents socials, per a dur
6 a terme una transició energètica justa en el conjunt del sector energètic i
7 planificar amb el temps necessari i amb les millors solucions, els problemes
8 que es poden generar, tant en els i les treballadores com en les diferents
9 comarques, que compti a més amb el compromís de les empreses del sector
10 i dels territoris afectats i minimitzi els impactes negatius a través de mesures
11 d'acompanyament, inversió i reactivació.
- 12 - Creació d'un organisme públic de control, supervisió i seguiment per a una
13 transició energètica justa, en el qual participin els agents socials.
- 14 - Creació i activació de convenis de transició justa, que incorporin fulls de ruta
15 definits i acordats de forma consensuada entre Govern i agents socials i fixin
16 calendaris de transformació i desenvolupament d'accions concretes.
- 17 - Desenvolupar i promoure convenis de transició justa, a partir de plans
18 d'acció territorials per a aquelles comarques on la transició pugui suposar
19 dificultats d'activitat econòmica, l'objectiu prioritari de la qual sigui el
20 manteniment i creació de l'activitat industrial i l'ocupació, la fixació de població
21 en els territoris i comarques rurals i la promoció d'una diversificació i



- 1 especialització coherent amb el context socioeconòmic, aprofitant els
2 recursos endògens del territori i atraient inversions exògenes.
- 3 - Promoure dins de la configuració articulada entorn dels convenis de transició
4 justa, plans d'acció urgent davant situacions urgents o no previstes que
5 poguessin produir-se en determinades activitats o zones geogràfiques,
6 relacionades amb el tancament d'instal·lacions de generació elèctrica a
7 través de mesures d'acompanyament tendents a la generació d'ocupacions
8 de qualitat i de desenvolupament de l'activitat industrial.
- 9 - Contemplar dins dels convenis un diagnòstic i anàlisi socioeconòmica i
10 d'infraestructures del territori o comarca.
- 11 - Integar dins dels convenis anàlisis i decisions sobre la viabilitat de les
12 actuacions.
- 13 - Garantir un procés participatiu i consulta en l'elaboració de convenis de
14 transició justa.
- 15 - Aprofundir en les eines proposades per als convenis de transició, de manera
16 que permetin portar un seguiment eficaç durant la transició i aportar
17 indicadors capaços de mesurar el compliment dels convenis i possibilitin
18 abordar les especialitats i potencialitats pròpies de cada regió.
- 19 - Desenvolupar un Pla de suport per a la formació professional i inserció
20 laboral de treballadors i treballadores en les zones afectades.



- 1 - Impulsar la creació d'una borsa de treball, per a les i els treballadors
2 excedents de centrals elèctriques, així com de les contractes i subcontractes.
- 3 - Dur a terme un Pla de desmantellament i restauració de les centrals
4 elèctriques per a assegurar el manteniment de l'ocupació local, ocupant, en
5 particular, treballadors/ores excedentaris d'empreses afectades.
- 6 - Implementar convenis de transició específics, a les comarques subjectes al
7 tancament de centrals amb l'objectiu que els tancaments no generin impactes
8 sobre l'ocupació, activitat productiva i població al final del procés.
- 9 - Assegurar la inclusió dins dels compromisos adquirits a través de l'Acord per
10 a una transició justa dels treballadors i treballadores del sector, inclosos
11 aquells que es troben vinculats a contractes i subcontractes del sector, així
12 com a les comarques o territoris afectats pel tancament d'instal·lacions o
13 cessis variacions en l'activitat econòmica.
- 14 - Treballar per a integrar dins dels compromisos de transició la generació neta
15 d'ocupació. És a dir, que els acords siguin capaços de generar més llocs de
16 treball que els destruïts en la transició, com a part dels escenaris que es
17 contemplen a través dels compromisos actuals.
- 18 - La planificació de la reconversió energètica de la indústria ha de partir d'un
19 escenari que contempli totes les fonts energies i prevegi l'anticipació i
20 acompanyament suficients per a evitar danys irreparables en el sector,
21 habilitant vies de transformació progressives i adequades, així com el



1 manteniment de les energies de suport fins que no comptem amb altres
2 alternatives que garanteixin el sistema.

3

4 - Garantir la disponibilitat de finançament per a dur a terme el procés de
5 transició, que se subjecti en un marc regulador estable a través del qual poder
6 preveure les inversions i opcions futures que no inclogui una llista negra a les
7 indústries d'energia intensiva.

8

9 - Integrar i desenvolupar com a part de les polítiques actives d'ocupació, en el
10 Pla Anual de Política d'Ocupació (PAPI) en el qual s'estableixen i coordinen
11 les diferents polítiques per a l'ocupació entre les comunitats autònomes i el
12 Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), un pilar sobre creació d'ocupació
13 industrial energètica derivat del procés de transformació energètic i
14 descarbonització de les regions i territoris, que conjugui les fórmules d'estímul
15 i inversió necessàries per a generar ocupació de qualitat amb valor afegit.

16

17 - Aprofitar l'Estratègia de transició justa, per a vehicular un potent pla d'inversió
18 en infraestructures, millores en l'eficiència energètica en sectors com el de la
19 construcció, mobilitat, etc., i rehabilitació d'edificis que generi oportunitats per
20 a activar l'ocupació i assenteix les bases del nou model d'energètic.



1 - Reclamar una política d'Estat que dugui a terme una transició energètica
2 justa per a la indústria de forma coordinada ministerialment entre les
3 competències d'Indústria i Energia, de manera que les polítiques del Govern
4 recullin i reflecteixin l'entitat pròpia de la indústria del nostre país i “toquin
5 terra” una vegada hagin aconseguit combinar en el pla ministerial totes dues
6 competències.

7

8 - Treballar en l'aprofitament i l'optimització de recursos que la digitalització i el
9 canvi tecnològic poden aportar en la transició energètica.

10

11 - Enfortiment de la indústria electrointensiva a través de l'Estatut
12 Electrointensiu que faciliti un marc energètic competitiu amb Europa, a fi de
13 dotar a les empreses electrointensives d'una tarifa energètica competitiva en
14 relació amb els països del nostre entorn.

15

16 - Defensar el futur de les centrals tèrmiques com a part d'un mix energètic
17 equilibrat que garanteixi la seguretat del sistema, així com el futur de la
18 indústria, evitant les greus conseqüències que el seu tancament tindria per al
19 cost de l'electricitat que s'incrementaria i que a la vegada tindria efectes
20 socials dramàtics, amb un increment de la pobresa energètica i industrial,
21 afectant, a més, la pèrdua de competitivitat de les nostres empreses.

1

2 - Millorar l'equilibri territorial a través d'una transició energètica justa,
3 combatent la despoblació de territoris i fent front a les necessitats del medi
4 rural, dinamitzant l'ocupació a través de la generació d'energies renovables i
5 dinamització de sectors econòmics.

6

7 - Creació d'un pla de qualificació i requalificació per als treballadors i
8 treballadores afectats per la transició energètica, que integri noves
9 competències digitals i tecnològiques i de resposta a les necessitats
10 detectades prèviament a través d'una anàlisi prospectiva de competències
11 formatives en el marc de la transició energètica per a donar cobertura als
12 treballadors i treballadores afectats. Establint les garanties adequades perquè
13 es garanteixi la igualtat efectiva d'oportunitats en la formació i qualificació de
14 treballadores i es potenciï l'accés a la formació i qualificació a les dones i
15 especialment dones de mitjans rurals.

16 - Elaborar i potenciar plans d'acció específics per a incentivar i dinamitzar la
17 presència de dones en les noves ocupacions sostenibles, prestant especial
18 atenció als col·lectius de dones de mitjans rurals o territorialment més
19 despoblats o amb menys oportunitats i més desfavorits.

20



1 - Treballar per a aconseguir que Espanya continuï mantenint un mix energètic
2 equilibrat amb totes les fonts de generació i entre elles, fer prevaler la
3 generació de fonts que no emetin CO₂ i que, simultàniament, contribueixin a
4 mantenir la seguretat de subministrament i evitin l'increment i la volatilitat del
5 preu majorista de l'electricitat.

6

7 - Atès el fort impacte que suposa el preu de l'energia en la indústria
8 electrointensiva, és fonamental posar en marxa mesures que evitin un possible
9 risc indesitjable de deslocalització.

10

11 - Establir, en línia amb alguns dels nostres principals països competidors
12 europeus, sistemes de compensació per als sectors més electrointensius,
13 permetent dotar a les empreses d'un veritable avantatge competitiu.

14

15 - És necessari, doncs, que els tres sistemes que actualment coexisteixen per
16 a compensar els alts costos del sistema elèctric (compensació de costos
17 indirectes, compensació dels costos derivats de la transició energètica i
18 interrompibilitat) siguin estables.

19

- 1 - Regular i desenvolupar la implantació d'energia mitjançant la generació
2 distribuïda, així com l'autoconsum energètic.
- 3 - A totes les EE.SS. se'ls ha d'exigir el mateix nivell de seguretat intrínseca i
4 d'operació, d'atenció als usuaris, de compliment de totes les normes, o el que
5 és el mateix, s'ha d'evitar la competència deslleial, per la qual cosa és
6 imprescindible que en totes les instal·lacions en servei sigui present almenys
7 una persona professionalment capacitada per a la prestació d'aquest.
- 8
- 9 - Reprendre el control públic de les xarxes de transport i emmagatzematge de
10 gas i electricitat, així com l'obligació legal d'assistir al proveïment del sistema.
- 11
- 12 - Controlar en la retribució del capital de les companyies que operen en el
13 sistema i que necessàriament han de revertir part dels seus beneficis en la
14 millora i l'eficiència del sistema mitjançant inversions que sostinguin i
15 desenvolupin les infraestructures necessàries i disminueixin la dependència
16 tecnològica amb programes d'R+D+I vinculats als objectius empresarials i als
17 seus resultats.
- 18
- 19 - Adoptar polítiques fiscals que incentivin la inversió en sectors estratègics.



- 1 - Eliminar la pràctica d'usar el sistema energètic com a recaptador d'impostos,
2 perquè és injust per a la majoria de la ciutadania i perjudica el conjunt de
3 l'economia nacional. Per tant, totes les energies haurien de pagar un IVA
4 superreduït.
- 5
- 6 - Modificar la factura energètica de cada usuari, només ha de contemplar els
7 costos de generació, transport, distribució, comercialització, benefici
8 empresarial i l'IVA superreduït, i eliminar-ne la resta dels impostos, càrregues
9 i gravàmens, i que els sufragui l'administració pública corresponent.
- 10
- 11 - Garantir els nivells de seguretat de les centrals nuclears. Un augment de la
12 vida útil de les instal·lacions nuclears haurà d'estar condicionat al fet que
13 reuneixin la viabilitat necessària, adoptin les mesures tècniques i de seguretat
14 pertinents i es reverteixin els excedents empresarials en R+D+i.
- 15
- 16 - s'ha de donar una solució ràpida a l'emmagatzematge temporal de residus
17 nuclears d'alta activitat (ATC), amb les màximes garanties tècniques que
18 salvaguardin tots els factors que potencialment poden afectar els ciutadans,
19 atesa la seva perillositat. Igual que cal replanificar el tractament dels residus
20 de mitjana i baixa intensitat.

1

2 Mantenir unes reserves estratègiques de combustibles que garanteixin
3 realment la independència i contrarestin possibles increments especulatiu
4 dels preus de les matèries primeres importades.

5

6 - L'energia, més enllà de ser un producte de consum, incideix directament en
7 el desenvolupament i en l'estat del benestar del país, per això considerem
8 que l'estat ha de defensar l'interès general en matèria energètica i garantir la
9 cobertura de les necessitats de les persones i de les empreses més enllà
10 d'interessos mercantilistes.

11

12 INDÚSTRIA AUTOMOVILÍSTICA

13

14 Un sector dins de la nostra Federació UGT FICA de Catalunya, que aporta
15 més d'un 10,2% de PIB autonòmic, amb una solvència en el teixit industrial i
16 amb Recerca més Desenvolupament i Innovació (I+D+I). Un sector on
17 treballen més de 143.000 persones, totes elles dins d'un àmbit d'11.000
18 empreses i 420 proveïdors.

19

1 Una facturació que ronda els 24.000 milions d'euros i una producció del
2 voltant de 550.000 unitats, cosa que suposa el 19,6% de l'Estat. I l'exportació
3 del sector, un 23,3%, procedeix de Catalunya.

4
5 Un sector ben estructurat en el si de la nostra Federació.

- 6 • CONSTRUCTORS DE VEHICLES
- 7 • FABRICADORS DE COMPONENTS DE VEHICLES
- 8 • CONCESSIONARIS I TALLERS ITV
- 9 • FABRICACIÓ DE MOTOCICLETES I COMPONENTS
- 10 • FABRICACIÓ DE BICICLETES I COMPONENTS

11
12 Els nostres principals constructors d'automòbils, Seat i Nissan, sense oblidar
13 constructors de motocicletes, Honda & Montesa, Gas Gas-Torrot, Rieju.

14
15 D'on ressalten gran varietat d'empreses de components d'automoció amb
16 solvència tant a nivell autonòmic, nacional, europeu i mundial. Aquestes
17 suposen el 75% del valor d'automòbil. Quant a l'ocupació suposen el 9,8%
18 de l'ocupació en l'àmbit de Catalunya.

19



1 El motor, la carrosseria i equips electrònics són més de la meitat del valor de
2 l'automòbil.

3

4 Destaquem: la fàbrica de Seat Martorell, tercera del grup VW, amb més de
5 2.000 robots, que produeix més de 2.400 vehicles dia. Altres subsectors
6 també destacables, com les Itv, concessions autonòmiques que alberguen al
7 voltant de 1.000 persones treballant en la inspecció de vehicles a Catalunya.

8

9 També cal destacar el món de la distribució i reparació del vehicle, aquest
10 subsector suposa el 3,2% de PIB estatal. Hi treballen més de 162.000
11 persones i indirectament arriben a les 500.000. Un subsector que notarà
12 ràpidament el canvi en l'automòbil i en la mobilitat.

13

14 Quant a la indústria de la motocicleta i bicicleta, una indústria que actualment
15 apunta, després d'anys de minva i la malaptesa de les administracions cap a
16 aquest sector. L'augment en la mobilitat de les dues rodes a Catalunya està
17 suposant un creixement en aquesta indústria que representa
18 aproximadament 600 mil euros en facturació, amb al voltant de 3.500
19 persones ocupades en aquest subsector. Amb un volum d'exportació del
20 85%.



1

2 És objectiu d'UGT FICA de Catalunya, passa principalment per salvaguardar
3 les millores socials i l'estabilitat de l'ocupació en aquest sector, el qual és en
4 una direcció menys pròspera que anys anteriors. Les dades no són tan
5 positives com ens agradaria. Pel la qual cosa, el fatídic any 2030 és clau
6 perquè aquesta indústria es reinventi i actualitzi.

7

8 FUTUR I ANÀLISI DE LA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA A CATALUNYA

9

10 És d'àmbit públic el que ha passat des de 2015 amb el “dièsel gate”; aquí va
11 començar tot. Ara tota Europa i especialment Brussel·les està criminalitzant el
12 dièsel i els motors de combustió. Això ho sumem a la indústria 4.0 i a la
13 digitalització amb intel·ligència artificial (IA). Fa complicada l'estabilitat de les
14 persones emprades en el sector.

15

16 Tot apunta, i segons els experts, que s'acosten temps difícils per al sector,
17 més tenint en compte la situació inestable política tant a nivell de l'Estat com
18 a nivell autonòmic. Hi ha pendents de dur a terme un pla estratègic per a la
19 indústria de l'automòbil a nivell d'Estat i un altre a nivell autonòmic.

20



1 Tot això, sumat a la baixada de produccions que són dos anys consecutius,
2 2017 i 2018, per sota dels 13 milions de vehicles fabricats, i fins i tot Espanya
3 continua sent el segon productor d'Europa.

4

5 Especialment Catalunya, inclús tenint constructors de gran volum de
6 producció i exportació, es necessiten, sí o sí, fàbriques de bateries, si es vol
7 ser competitius en la indústria del cotxe elèctric. Un vehicle que als països
8 asiàtics i als EUA dominen el mercat i on Europa està a la cua.

9

10 El sector de la Indústria Automobilística UGT FICA de Catalunya, des de
11 principi de novembre inicia una campanya on aposta clarament pel sector
12 amb les iniciatives de 17 propostes.

13

14 1. Contracte de relleu

15 2. Jubilació als 60 anys

16 3. Pla d'ocupació juvenil

17 4. 32 hores setmanals

18 5. Pla d'electrificació viària

19 6. Millores d'infraestructures



- 1 7. Pla mediambiental estatal
- 2 8. Pla d'aferrallament i compra de nous vehicles
- 3 9. Impost als robots
- 4 10. Pla de formació
- 5 11. Pla d'igualtat
- 6 12. Referència mínima convenis sectorials
- 7 13. Pla de regulació de la temporalitat i rotació
- 8 14. Pla d'ajudes en R+D+I i noves tecnologies
- 9 15. Pla per a instal·lació de fàbriques de bateries
- 10 16. Pla energètic
- 11 17. Reposició subsidi de desocupació

12

13 QUÍMIC, TÈXTIL I ARTS GRÀFIQUES

14

15 La indústria química se centra en l'extracció i el processament de matèries
16 primeres, ja siguin naturals o sintètiques; així com en la seva transformació
17 en substàncies amb noves característiques. La facturació mundial d'aquest
18 sector el 2016 s'ha situat en els 3.360 milions d'euros, amb la Xina com a



1 principal productor. De fet, 12 dels 30 principals països productors són
2 asiàtics.

3 A Europa, el químic és el cinquè sector més important, amb Alemanya i França
4 com a principals protagonistes. Per darrere se situen Itàlia, els Països Baixos
5 i Espanya.

6

7 Quant a Catalunya, el químic és un sector potent, desenvolupat i internacional.
8 No en va, és el centre químic més gran del sud d'Europa. Fins a 758 empreses
9 a nivell de Catalunya, conformen un sector que ocupa 35.000 persones dins
10 de la indústria de la química fina, 21.000 en farmàcia i 22.000 en la fabricació
11 de cautxú i plàstics. Amb aproximadament 16.872 milions d'euros de
12 facturació (dades 2016).

13

14 Una xifra, la de la facturació, especialment rellevant si es té en compte que és
15 el segon de Catalunya després de l'automòbil i que representa el 45,7% de la
16 facturació total del de la indústria química a Espanya amb tant sols el 27% de
17 les empreses.

18



1 Alhora, el sector químic català és atractiu per a la inversió estrangera, que ha
2 desenvolupat 31 projectes entre 2013 i 2017 per un valor de 692,4 milions
3 d'euros, que han generat 1.164 llocs de treball.

4

5 La internacionalització del sector queda reflectida pel fet que representa el
6 16,8% de les exportacions catalanes i que els productes químics bàsics és el
7 grup més exportat de l'última dècada (56,5%). A Catalunya hi ha fins a 2.393
8 empreses exportadores regulars en aquest àmbit i tenen a França el principal
9 soci comercial. Quant a les importacions, aquestes provenen majoritàriament
10 d'Alemanya.

11

12 Les oportunitats d'inversió del sector químic català passen per àmbits com els
13 fertilitzants i agroquímics, les pintures i revestiments o els cosmètics.

14

15 A més, en el camp internacional, es presenten oportunitats a Amèrica en
16 països com Colòmbia, els Estats Units, Mèxic o Guatemala, a Àfrica, a Ghana
17 o a Àsia a l'Azerbaidjan i Turquia.

18

19 Tenint un Índex de producció industrial per al subsector químic per a l'any
20 2018 de 105,9, amb una variació respecte al 2017 de -0,5%. D'un 115,6 per



1 a la fabricació de productes farmacèutics (amb una variació de 2,3% respecte
2 al 2017).

3 I per al sector de cautxú i plàstic un índex de producció industrial de 108,7
4 amb una variació respecte al 2017 del -0,7%.

5

6 TÈXTIL

7

8 A Catalunya, l'activitat del tèxtil i de la confecció segueix estancada amb lleus
9 millores puntuals en algunes empreses on la recerca i el desenvolupament ha
10 estat una aposta important, i reflecteix el deteriorament de l'entorn econòmic
11 general. La producció va caure des del 2017 un 0,4%; així i tot, aquesta
12 indústria encara manté un pes destacat dins de l'economia catalana perquè
13 representa el 4,9% del Valor Afegit Brut (VAB) i el 7,3% de l'ocupació de la
14 indústria catalana, essent a Espanya un VAB del 3,2% i tenint un índex de
15 producció industrial per a l'any 2018 de 127, amb una variació respecte al
16 2017 de 0,8%.

17

18 Les exportacions catalanes del sector representen un 35% del total de les
19 exportacions del sector a Espanya el 2017.

20



1 El sector tèxtil a Catalunya ha sofert una reculada important quant a la
2 reducció de llocs de treball i l'estructura productiva.

3 Moltes són les empreses que han tancat, les dedicades específicament al
4 procés tèxtil i altres auxiliars com les de construcció de maquinària. Els
5 tancaments han comportat una gran destrucció de llocs de treball que ha estat
6 crítica per al teixit productiu que segueix amenaçat actualment.

7

8 Els principals mercats del tèxtil i la confecció a Catalunya són els del vestuari
9 (prop del 50% del consum total), el dels tèxtils per a la llar i la decoració (un
10 30%), i els del tèxtil d'ús tècnic o industrials (gairebé un 20%) del mercat.

11 El 2018 es tenen registrades 3.873 empreses, un 1,3% menys que el 2015,
12 el 54,9% de les quals es dediquen a la confecció, el 40,1% a la indústria tèxtil
13 i la resta al cuir i calçat. Destaca Barcelona, que es manté com la principal
14 província d'origen de les exportacions, malgrat haver perdut terreny el 2016,
15 descendint un 5,38% fins als 6,37 milions d'euros. A més, a Catalunya se
16 situen les plataformes logístiques del Grup Inditex per a Massimo Dutti,
17 Bershka, Oysho i Stradivarius.

18

19 Els subsectors de capçalera, (teixits, acabats i altres manufactures tèxtils)
20 conformen la base de la cadena tèxtil catalana, ja que representen encara
21 més de la meitat de l'ocupació (57%) i de la producció total del sector (58%).



1 Malgrat tenir aquesta dada poc favorable en relació amb els salaris, aquest
2 últim conveni que es va signar per a la indústria tèxtil-confecció per als anys
3 2018-2020, té un increment salarial moderat, però sense pèrdua de poder
4 adquisitiu, sent la pujada per a l'any 2018 d'un 2%, per a 2019 un 2% i per al
5 2020 un 1,8%, i per al Salari mínim intertextual una pujada d'un 3%.

6

7 ADOBAMENT

8

9 La posició de la indústria adobera catalana dins de l'Estat espanyol és de clar
10 predomini, en representar aproximadament el 50% del total del nombre
11 d'empreses i d'ocupació, amb 49 empreses i 1.050 treballadors, comparat
12 amb la resta d'Espanya, on existeixen 98 empreses i 2.300 treballadors.

13

14 El comportament europeu dels preus del sector de l'adoberia va ser semblant
15 al de la producció. En conjunt, els preus a la UE van créixer un 2,9%, una
16 taxa semblant a l'experimentada a Espanya (2,7%) i a Itàlia (2,5%), però molt
17 per sota del creixement dels preus a França, un 6,4%.

18 L'evolució de l'adoberia a Catalunya en els últims anys ve marcada per la
19 dinàmica de la indústria i que ha fet que la producció catalana s'hagi orientat
20 gradualment cap a una activitat on el disseny i la qualitat són components

1 bàsics dins d'una estratègia de diferenciació del producte respecte a la
2 competència asiàtica.

3 L'any 2017, la producció de pells adobades a Catalunya va caure
4 lleugerament per segon any consecutiu. Així, mentre el 2016 la producció de
5 l'adoberia va caure un $-0,9\%$, el 2017 ho va fer un $-1,8\%$, una baixada que
6 contrasta amb el creixement experimentat els anys anteriors.

7 L'evolució de la producció del cuir per tipus de pell mostra la dependència
8 d'aquesta mena d'indústria per l'adob de pells bovines (més del 66 per cent
9 de les pells adobades procedeixen d'animals bovins). Afortunadament, la
10 producció d'aquesta mena d'adoberia bovina va augmentar un $4,6\%$ l'any
11 passat respecte al 2017; un creixement que contrasta amb la caiguda de
12 l'adob de pells ovines, de doble faç i de cabra.

13 Però malgrat l'evolució dels teixits, el cuir continua sent un material
14 insubstituïble en articles tan diversos com el calçat, les pilotes, les granotes
15 (roba) dels pilots de motociclisme, l'aviació, fins als articles d'usos domèstics.
16 El cuir de gamma alta és per a fer marroquineria, bosses, etc...

17

18 MARROQUINERIA

19



1 La Marroquineria produeix una àmplia gamma d'articles en pell i també en
2 altres materials, com teixits, plàstics o metalls. Els productes principals són:
3 articles de viatge (maletes, bosses, motxilles, etc.), complements de vestir
4 (cinturons, bosses de mà, etc.) i petits objectes (carteres, portamonedes,
5 corretges de rellotge, etc.).

6 La marroquineria manté un mercat tradicionalment molt estable, si bé ha
7 sofert importants canvis en els últims temps a causa de la creixent
8 competència de productes asiàtics, especialment de la Xina, principal
9 exportador mundial, que són molt competitius gràcies als seus costos laborals
10 menors, a l'ésser la producció molt intensiva en mà d'obra.

11

12 Aquesta competència exterior va impulsar una reconversió de la producció
13 cap a nivells més alts de disseny i qualitat mentre que les importacions van
14 anar cobrint progressivament els nivells més baixos del mercat.

15

16 ARTS GRÀFIQUES

17 Catalunya continua liderant la indústria i la comunicació gràfiques a Espanya.
18 Així es posa de manifest en un informe del Ministeri d'Indústria, Energia i
19 Turisme, que xifra en uns 5.300 milions d'euros el valor de la producció a
20 Catalunya. A més, es vol aprofitar aquesta condició de referent per a



1 impulsar, des del sector, un procés de canvi basat en la tecnologia, que
2 contribueixi a accelerar la recuperació de les empreses i deixar la crisi enrere.

3

4 Segons dades presentades per l'Observatori de la Indústria (2017-2018), el
5 pes específic del sector català sobre la indústria gràfica espanyola es tradueix
6 en un 30% del volum de negoci i un 37% de les exportacions.

7 L'informe sobre la indústria catalana, que extreu la informació de fonts com
8 l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i l'Institut d'Estadística de Catalunya
9 (IDESCAT), també ressalta l'augment de l'ocupació catalana en els últims
10 anys.

11 L'informe situa a Catalunya com a líder del sector en l'Estat amb unes 4.700
12 empreses, 28.000 treballadors i un valor de la producció d'un 30% del total,
13 l'import total del qual ascendeix a prop de 18.000 milions d'euros. Malgrat les
14 xifres, es detecta que la Innovació i el Desenvolupament i la inversió
15 (I+D+i) són les assignatures pendents del sector i s'ha de revertir la situació
16 exigint a les empreses que introdueixin els canvis necessaris per a afrontar el
17 futur amb garanties, tant a nivell tecnològic com de gestió.

18

19 Així, l'activitat es caracteritza per l'acusada atomització de les empreses, de
20 manera que la grandària mitjana de les empreses és inferior als 10
21 treballadors. La reduïda dimensió, d'una banda, els atorga una gran flexibilitat,



1 encara que, d'altra banda, s'enfronten a la problemàtica associada a les
2 petites i mitjanes empreses (PIMES).

3 El sector d'arts gràfiques abasta totes les fases necessàries per a transformar
4 una obra de caràcter creatiu en un producte elaborat susceptible de ser
5 distribuït al públic, els productes acabats del sector són variats.

6

7 Preimpresió

8

9 Aquest subsector es correspon fonamentalment amb els subgrups 22.24 de
10 la Classificació Nacional d'Activitat Econòmica (CNAE) (Composició i
11 fotogravat) i 22.25 CNAE (Altres activitats gràfiques). Comprèn la
12 reproducció per a impressió, que constitueix una activitat annexa o
13 complementària de la impressió. S'engloben en aquest subsector aquelles
14 empreses l'activitat exclusiva de les quals o principal consisteix en la
15 composició gràfica, ja sigui mitjançant gravat, fotogravat, galvanoplàstia,
16 estereotípia o altres formes possibles. Dins del subsector, poden considerar-
17 se englobades tres grans especialitats: fotocomposició, fotomecànica i
18 fotogravat.

19

20 Impressió



1 Aquest subsector es correspon amb els subgrups 22.21 CNAE (impressió de
2 diaris) i 22.22 CNAE (Altres activitats d'impressió). En ell s'integren aquelles
3 empreses l'activitat exclusiva de les quals o principal consisteix en la impressió
4 tipogràfica, per buit gravat, offset i altres procediments (flexografia, serigrafia,
5 etc.)

6 Offset, Gravat al buit, Serigrafia, Relleus segellats

7 Impressió de paper d'embalatge

8 Impressió en paper continu

9 Impressió digital

10 Impressió flexogràfica

11 Impressió 3D

12 Postimpressió i manipulats

13 La postimpressió és l'última fase del procés i inclou les operacions que
14 consisteixen a acabar el producte pel que fa a tallar, plegar, encolar...

15 Enquadernació, Manipulació de paper i cartó, Encunyadors, Cartó ondulat.

16

17 **ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓ SECTORIAL.**

18 L'estructura de la negociació col·lectiva del sector químic tèxtil i arts gràfiques
19 està composta per convenis sectorials estatals:



1

2 • Conveni de Pasta, Paper i Cartró.

3 • Conveni del Vidre i Ceràmica.

4 • Conveni del Fred Industrial.

5 • Conveni de Perfumeria i Afins.

6 • Conveni de Salineres.

7 • Conveni de la Indústria Química.

8 • Conveni d'Indústria Tèxtil.

9 • Conveni Calçat.

10 • Conveni Nacional d'Arts Gràfiques.

11 • Conveni d'Adobats.

12

13 Així com els convenis autonòmics:

14 • Conveni d'enfaixats i retractilats.

15 • Conveni de Marroquineria.

16

17 El manteniment de l'actual estructura de negociació sectorial ha de ser una

18 prioritat absoluta dins del marc d'actuació sindical en la nostra Federació, no

19 només pel nombre de treballadors i treballadores implicats en aquesta, si no



1 per la importància que des del territori es mantingui el sector unit, sense
2 possibilitat d'atomitzar-lo en diferents negociacions disperses i dispers amb
3 resultats finals que puguin produir desequilibris en les diferents CCAA.

4

5 UNA POLÍTICA SINDICAL PER AL SECTOR

6

7 Per a aquest sector industrial, els grans reptes que s'enfronta a mitjà i llarg
8 termini són: La globalització dels mercats en un context de fort creixement de
9 la demanda asiàtica, de l'entrada de competidors de països emergents i de
10 deslocalització de sectors clients. Així com la situació comercial entre els EUA
11 i la Xina.

12 La creixent pressió social, galvanitzada pels temes mediambientals, tenint en
13 compte un reciclatge clar, i que reuneixi directrius coordinades a nivell
14 europeu, són necessàries per a la nostra indústria i per a la societat actual.

15 La importància del reciclatge en el futur, a part d'una oportunitat, pot produir
16 un descens en la producció en la química de base, perfumeria, de matèries
17 primeres en vidre i paper, a causa del desenvolupament d'aquestes noves
18 polítiques i pot disminuir la necessitat de productes de primera transformació.

19 Tindrà una importància rellevant la creació de subproductes i, per tant, que
20 es poden gestionar com a tals, aquells residus que s'utilitzin com a substituïts



1 de productes comercials i/o de primeres matèries i que siguin recuperables
2 sense necessitat de sotmetre's a operacions de tractament.

3 Els requisits perquè una substància o objecte resultant d'un procés de
4 producció, l'objectiu de la qual no és la producció d'aquesta substància o
5 objecte, pugui ser considerada un subproducte i no com un residu, són les
6 següents:

7 Que es tingui la seguretat que aquesta substància serà utilitzada
8 posteriorment.

9 Que la substància o objecte es pugui utilitzar directament sense haver de
10 sotmetre's a una transformació posterior diferent de la pràctica industrial
11 habitual.

12 Que la substància o objecte es produeixi com a part integrant d'un procés de
13 producció.

14 I que l'ús posterior compleixi tots els requisits pertinents relatius als productes,
15 així com la protecció de la salut humana i del medi ambient, sense que la
16 substància produeixi impactes generals adversos per a la salut humana o el
17 medi ambient.

18 La creixent importància dels costos energètics en un context de preus
19 creixents i de gran dependència energètica del nostre país, també són part
20 d'aquests reptes importants.



1 Així mateix, hem d'estar atents al desenvolupament dels acords de lliure
2 comerç entre la UE i el Canadà, el Japó, i els possibles amb els EUA, perquè
3 siguin el més transparents possible i no empitjorin les condicions
4 sociolaborals, de salut laboral dels nostre treballadors i treballadores, ni
5 empitjorin les condicions mediambientals que tenim actualment.

6 Per tant, hem d'incidir en les diferents plataformes negociadores amb
7 propostes clares en aquest sentit:

8 Inclusió de formació a compte de l'empresari, per a formar, reciclar i adaptar
9 les noves tecnologies (Indústria 4.0) a les plantilles actuals, evitant així
10 problemes de reduccions de plantilles, per la no adaptació als canvis
11 tecnològics.

12 Adequar les categories i Grups Professionals a la realitat laboral, tenint en
13 compte els canvis tecnològics que fa que moltes descripcions de lloc de
14 treball quedin obsoletes i o després de no estiguin contemplades.

15 En aquest sentit, cal esmentar la nova nomenclatura i descripció de Grups
16 Professionals i tasques que s'està realitzant en el conveni del Vidre i Ceràmica,
17 així com en el subsector Farmàcia i cal recalcar especialment el grup de
18 treball que es va crear en la negociació de l'últim conveni Tèxtil per a modificar
19 i actualitzar el Nomenclàtor del tèxtil, el text del qual roman inalterat de l'agost
20 de 1998.



1 Aplicar en els convenis directrius que permetin l'ampliació, acumulació i
2 creació de bossa d'hores sindicals, per a poder generar un crèdit horari
3 suficient per a disposar de delegats i delegades dins del nostre sector, que
4 puguin formar-se adequadament i realitzar una labor d'assessorament dins
5 de les empreses i en la nostra Federació.

6 Realitzar jornades específiques dins de cada subsector, per a informar,
7 explicar i formar en qüestions pròpies de cada conveni: Massa Salarial Bruta,
8 Flexibilitat, Plus d'Homogeneïtzació.

9 Recopilar les consultes de les diferents comissions paritàries dels diferents
10 convenis, i arxivar-les en la web i App de la Federació, perquè els nostres
11 delegats i afiliats tinguin coneixement d'elles, i puguin servir per a fer millores
12 en els diferents pactes articulats.

13 La indústria tèxtil necessita la recerca i la innovació per a aconseguir fibres i
14 teixits d'alt valor afegit que deixin les empreses en una bona posició en el
15 mercat, que els permeti oferir materials de qualitat i que siguin una innovació,
16 desenvolupats amb tecnologia pròpia.

17 L'aparició de noves fibres sintètiques ha estat molt important, a poc a poc han
18 anat ocupant més espai en el món tèxtil, desplaçant les fibres naturals, sigui
19 per preu i també per les prestacions tècniques. Des de les més genèriques
20 les poliamides, polièsters, acríliques, a fibres amb nom propi com Kevlar,
21 Tefló, Lycra.



1 La química està en la base dels nous materials i productes per a l'ennobliment
2 tèxtil i això no deixa de presentar problemes mediambientals, motiu pel qual
3 s'estan desenvolupant recerques en fibres sostenibles elaborades amb
4 materials biodegradables.

5 L'aparició de teixits amb prestacions especials com Gore Tex i Coolmax que
6 utilitzen materials sintètics en diverses capes i sistemes de segellament per a
7 aconseguir la impermeabilitat a l'aigua, però no a la suor.

8 La important reconversió del sector en els últims anys ha incidit amb més
9 intensitat sobre les empreses de més de 50 treballadors, de manera que el
10 2016 tan sols representen el 2% del nombre total d'empreses, mentre que el
11 percentatge era del 5% el 2.000.

12 En aquests subsectors hem d'incidir en els següents aspectes:

13 En aquest sentit, cal recalcar especialment un especial recalcamet en el grup
14 de treball que es va crear en la negociació de l'últim conveni per a modificar i
15 actualitzar el Nomenclàtor del tèxtil, el text del qual roman inalterat de l'agost
16 de 1998.

17 Realitzar jornades específiques dins de cada subsector, per a informar,
18 explicar i formar en qüestions pròpies de cada conveni: Plataformes
19 negociadores, diferents procediments de flexibilitat horària, règim de torns.

20



1 Dins del sector d'Arts Gràfiques, la formació sindical és una de les necessitats
2 més importants per a aquest sector, el problema a l'hora de tenir hores
3 suficients en els diferents comitès d'empresa i delegats de personal, a causa
4 de les dimensions de les empreses, dificulta la possibilitat de tenir delegats
5 formats, i que puguin respondre als problemes i necessitats que succeeixen
6 en les empreses, per tant, és una prioritat per a la nostra Federació i també
7 és un dels pilars més importants per a aconseguir entorns de treball estables
8 i assegurances.

9 Donant continuïtat al projecte iniciat en l'anterior legislatura, des de la
10 Secretaria del Sector Químic, Tèxtil I Arts gràfiques i en coordinació amb la
11 secretària de Formació, continuarem oferint jornades formatives en matèria
12 de negociació col·lectiva, coneixement del conveni i en matèries generals i
13 també específiques del sector, sent el nostre objectiu el de facilitar als nostres
14 delegats i delegades les eines necessàries perquè puguin ser autònoms i
15 autosuficients en els problemes del dia a dia.

16

17 Aquestes jornades es realitzaran en cadascun dels territoris, garantint les
18 necessàries per a donar suport a tots els delegats i delegades que ho
19 sol·licitin.

20 Addicionalment, s'ha de treballar en paral·lel en la negociació col·lectiva
21 d'aquest subsector, hem d'incidir i incloure en la plataforma del conveni, la



1 possibilitat de l'acumulació d'hores de caràcter anual de tots els delegats, així
2 com la possibilitat de crear un delegat territorial sectorial, per a poder atendre
3 les necessitats bàsiques d'aquest sector tan dispers.

4

5 Un altre punt necessari a introduir en les següents negociacions del conveni
6 és per l'elevada compensació i absorció dels increments pactats en el conveni
7 d'Arts Gràfiques. Històricament, aquest sector tenia uns procediments de
8 negociació provocats per una patronal arcaica, retrògrada i inflexible impropis
9 del segle XXI, que imposaven redactats poc habituals en altres convenis,
10 sense clàusula de revisió salarial des de l'inici d'any, i una compensació i
11 absorció total de l'increment en els diferents conceptes econòmics establerts
12 en les empreses.

13 Per tant, aquests dos punts han de desaparèixer del Conveni Nacional d'Arts
14 Gràfiques (CNAG).

15

16 Pel que fa al Conveni Col·lectiu de Sector de serveis d'empaquetats, enfeixat
17 i qualsevol altra manipulació de productes de tercers d'àmbit, se n'ha de fer
18 especial referència, pel fet que és un conveni sorgit arran de la situació de
19 crisi que va patir el sector el 2005 i 2006, agrupant empreses que donaven
20 serveis principalment a empreses gràfiques, editorials, etc., que inclou molts
21 punts en comú amb el conveni d'Arts Gràfiques, però n'empitjora molts



1 d'altres. Ens trobem amb una patronal reduïda, gairebé inexistent, sense
2 capacitat de liderar aquest subsector, i que no assumeix la realitat actual.
3 Amb salaris mínims que a penes superen el Salari Mínim Interprofessional
4 (SMI), amb una flexibilitat excessivament àmplia, sense una millora en el tema
5 de permisos per sobre de l'ET.

6 En resum, un conveni al qual se li ha de donar la volta en molts aspectes, i si
7 la patronal no hi accedeix, tenint en compte que el dret supletori d'aquest
8 conveni nacional d'arts gràfiques i és el (CNAG) es pot pressionar de moltes
9 maneres.

10

11

12 MATERIAL DE TRANSPORT, ELECTRÒNICA I TIC

13

14 Després d'una relativa tranquil·litat en els últims anys en el sector del
15 transport, a partir d'aquest any les empreses del sector, tant pel que fa a
16 construcció de material ferroviari com a manteniment d'aquest, hauran de fer
17 front, a partir del 2020, a la liberalització del transport ferroviari a Espanya,
18 segons la directiva europea 1991/440/CCE, aprovada el 29 de juliol de 1991,
19 sobre el desenvolupament dels ferrocarrils comunitaris.



1 En aquest sentit, fa uns anys ja es va preparar el terreny, prenent Renfe, que
2 era l'única operadora (i que ho continua essent) de tot el territori espanyol, i
3 dividint-la en tres empreses: ADIF, que adquireix la propietat i gestió de les
4 infraestructures; RENFE OPERADORA, propietat i gestió del material rodant
5 (trens); INTEGRIA, que gestiona els tallers de manteniment. El personal
6 d'aquests tallers, la primera idea és que passarà a noves empreses que es
7 formarien amb INTEGRIA (51%) i els constructors (49%), així es van formar:
8 IRVIA amb ALSTON, ACTREN amb CAF, BETREN amb BOMBARDIER, etc.
9 La realitat va ser que el personal que venia de RENFE (INTEGRIA) no va mai
10 arribar a passar a aquestes companyies mixtes i el manteniment es va fer amb
11 el personal que les constructores havien posat en aquestes noves empreses;
12 avui dia la unió ha estat només jeràrquica i administrativa, però no de personal.
13 A partir d'ara amb la liberalització del sector, circularan per les vies d'Espanya
14 trens tant de mercaderies com de passatgers que podran ser de diferents
15 empreses, que gestionaran tant transport de mercaderies, com de
16 passatgers. En principi, per als constructors, hauria de ser una oportunitat de
17 tenir més mercat, ja que hi haurà més clients, encara que sempre limitat al
18 que puguin absorbir les infraestructures.

19

20 Referent al manteniment, el cas és diferent perquè: ara com ara, com hem dit
21 abans, les empreses de manteniment estan formades per les constructores



1 més INTEGRIA. Caldrà veure si es manté aquest model o es tornarà a l'antic
2 mètode que els constructors tenien la seva pròpia empresa de manteniment
3 (que alguns continuen tenint per a altres productes com a metre, tramvia,
4 etc.) com era antigament.

5 Caldrà esperar com es desenvolupen els esdeveniments i en el seu moment
6 tractar de garantir els llocs de treball, així com les seves condicions.

7

8 MINERIA

9 Total de la població minera a Catalunya: 4.357 persones treballadores.

10 Personal propi 2265 persones treballadores. Personal contractista 2.092
11 persones treballadores

12

13 MINERIA D'EXTERIOR.

14 La mineria d'exterior a Catalunya compta amb 448 explotacions, 1.535
15 persones treballadores són personal propi i 1.065 personal contractista.

16 Barcelona 144 explotacions. Persones treballadores pròpies 621. Persones
17 treballadores contractades 532. Girona 98 explotacions. Persones

18 treballadores pròpies 293. Persones treballadores contractades 213. Lleida
19 108 explotacions. Persones treballadores pròpies 258. Persones

20 treballadores contractades 93. Tarragona 46 explotacions. Persones



1 treballadores pròpies 174. Persones treballadores contractades 69. Terres
2 de l'Ebre 52 explotacions. Persones treballadores pròpies 189. Persones
3 treballadores contractades 158.

4

5 MINERIA D'INTERIOR

6 A la mineria d'interior a Catalunya hi ha 5 explotacions. Persones
7 treballadores pròpies 736. Persones treballadores contractades 1.027.

8 En la mineria subterrània el màxim volum ocupacional està basat en la seva
9 gran mesura a l'extracció del subsòl en les sals potàssiques, com són el clorur
10 potàssic i la silvinita. Empleades principalment en l'elaboració de fàrmacs i en
11 fertilitzants agrícoles.

12 Les dues explotacions actuals de sals potàssiques estan situades a Súria i a
13 Sallent (Sallent té executada la seva clausura d'abocar residus en la seva
14 terrera "Cogulló" en data 30/06/2019. La concessió per a les seves
15 explotacions és ICL Ibèria (Iberpotash).

16 El nivell ocupacional entre totes dues explotacions és 710 treballadors propis
17 i al voltant d'altres 600 en contractes.

18 En relació amb la viabilitat i continuïtat d'Iberpotash, cal destacar la realització
19 a la mina de Cabanasses de Súria d'una rampa d'accés a l'interior. La qual es
20 va iniciar el 2012 i es tenia prevista la seva finalització el 2014. Aquesta rampa

1 tindrà una longitud de 5.000 metres i baixarà a una profunditat de -850
2 metres. Avui li falten 527 metres dels 4.900 metres inicials. La realització
3 d'aquesta rampa augmentarà els nivells productius i facilitarà la millora de
4 ventilació d'interior de mina. El tancament ordenat de la mina de Sallent està
5 lligat directament a la finalització de rampa, perquè l'objectiu és unificar les
6 dues explotacions en un sol centre, que és Súria. Aquesta unificació no ha de
7 suposar cap cost social, ja que la intenció d'Iberpotash és albergar a tot el
8 personal a Súria.

9

10 Un tema que sempre ha causat polèmica en la mineria d'interior ha estat la
11 gestió del residu en terreres i la suposada salinització d'aqüífers. Per aquest
12 motiu la impermeabilització de la nova terrera a Súria ha estat estrictament
13 controlada per la Generalitat i associacions mediambientals. D'altra banda,
14 amb l'objectiu de reduir al mínim els residus, es va instal·lar una factoria de
15 Sal Vacumm per a comercialitzar el que fins avui eren desfets, que en aquest
16 cas és sal, posant en pràctica una economia circular pròpia.

17 Situació d'accidentabilitat i sinistralitat

18

19 La mineria subterrània, sempre ha estat vinculada desgraciadament per l'alt
20 índex d'accidentabilitat i les seves gravíssimes conseqüències.



1 La màxima preocupació en mineria d'interior sempre han estat les penoses
2 condicions de treball en relació amb l'elevada temperatura i l'excés de gasos
3 nocius en l'ambient, juntament amb el sosteniment de galeries i els seus
4 possibles desprendiments.

5 Per a UGT-FICA de Catalunya, la seguretat és un tema primordial i de
6 màxima rellevància, al qual mantenim un seguiment exhaustiu i que, quan
7 detectem qualsevol incompliment, el posem en coneixement de l'autoritat
8 minera competent, que en aquest cas és la Prefectura Provincial d'Energia i
9 Mines.

10 Amb la realització de la rampa d'accés i el seu augment de ventilació
11 secundària es veuran millorades substancialment aquestes condicions de
12 treball.

13

14 Conceptes socials

15

16 L'aplicació de la Reforma Laboral en relació amb l'augment de l'edat de
17 jubilació i els seus anys cotitzats necessaris per a mantenir l'edat de jubilació
18 als 65, ha penalitzat doblement el miner d'interior, ja que és materialment
19 impossible poder accedir a la jubilació per "vida laboral completa".



1 Aquest perjudici s'ha traslladat a la Direcció General de la Seguretat Social i
2 fins i tot s'ha mantingut reunió amb el Secretari d'Estat de la Seguretat Social.
3 Aquest es va mantenir ferm en l'actual aplicació en el còmput d'anys cotitzats
4 en mineria i va mostrar la seva negativitat davant un possible canvi sobre
5 aquest tema.

6 A causa de la incertesa actual del Govern central aquest tema està paralitzat
7 a l'espera que es consensui un Govern definitiu. En aquest moment no
8 quedarà cap altre camí que tornar a recordar aquest perjudici al treballador
9 adscrit a l'Estatut Miner i l'assessorament jurídic per a tramitar demanda.

10

11 **SIDERÚRGIA I TRANSFORMACIÓ DE METALLS**

12

13 El sector siderúrgic ocupa a Catalunya uns 56.700 treballadors/ores en unes
14 600 empreses, la qual cosa suposa un 20% menys de persones treballadores
15 que l'any anterior.

16 Quant a les exportacions, l'any 2018 van ascendir a 12 mil milions d'euros,
17 sent la balança negativa, a causa d'unes importacions de productes i matèries
18 primeres per valor de 14.300 milions. En el total del sector aporta al PIB català
19 l'1,7%.

20

1 Així mateix, l'Índex de producció Industrial (IPI) va caure un 2,3%, posant en
2 relleu la desacceleració en el que portem d'any 2019.

3 El sector s'enfronta a reptes difícils com:

4 - Disminució de les produccions, amb la consegüent retallada
5 d'ocupació (disminució del 17% en els últims 6 anys). La crisi ha afectat
6 tant financerament com socialment. Han desaparegut empreses i altres
7 han estat venudes amb la consegüent pèrdua de condicions laborals o
8 flexibilització del temps de treball.

9 - Dúmping, la competència deslleial de països com Bielorrússia,
10 Turquia o la Xina (productor de gairebé la meitat d'acer en el món).

11 - Preus de l'electricitat, una elevada tarifa elèctrica (molt per sobre
12 de la mitjana europea) que incrementa en excés els costos i té un fort
13 impacte en el compte de resultats de les empreses.

14

15 Quant al Subsector de Metall gràfiques empra a Catalunya al voltant de 900
16 persones treballadores en 17 empreses, dedicades a la fabricació d'envasos
17 metàl·lics.

18 - És un subsector que ha capejat millor la crisi a causa de l'alt
19 percentatge de producte destinat a l'exportació. Això s'ha traduït en un
20 impacte positiu en l'ocupació, així com en el manteniment de les



1 condicions de treball. Gràcies a la Negociació Col·lectiva ha mantingut
2 i fins i tot recuperat poder adquisitiu en els salaris.

3

4 Per tot això des d'aquesta Secretaria implementarem mesures a través de la
5 Negociació Col·lectiva que enforteixin i consolidin tant l'ocupació com les
6 condicions laborals i econòmiques dels treballadors i treballadores del nostre
7 sector, entre elles:

8 - La introducció de coeficients reductors que permetin avançar l'edat de
9 jubilació sense pèrdua econòmica de les pensions. La penositat, toxicitat i
10 accidentabilitat fan necessària l'aplicació del RD 1698/2011 de 18 de
11 novembre paralitzat pràcticament des de la seva publicació.

12 - Manteniment de la jubilació parcial i contracte relleu més enllà de
13 l'actualment regulat, 1 de gener de 2023. Els alts índexs d'atur juvenil (per
14 sobre del 30%) fan recomanable que aquesta mesura deixi de tenir un
15 caràcter transitori per a un rejuveniment de les plantilles.

16 - Afavorir la contractació de dones en un sector altament masculinitzat
17 per a avançar en la igualtat. La mecanització dels treballs permet la
18 incorporació de dones a llocs de treball abans reservats únicament als
19 homes.

20 - Influir tant a nivell estatal com europeu en mesures antidúmping que
21 lluitin contra la competència deslleial dels països anteriorment citats, per a



1 evitar les vendes per sota de cost, pràctica que perjudica les empreses
2 catalanes del sector que no poden competir amb aquestes pràctiques.

3 - Modificació del sistema de tarifes elèctriques, basades ara en la
4 subhasta d'interrompibilitat, subhasta només a l'abast de grans siderúrgiques
5 (200 blocs de 5 MW). Aquest sistema deixa de costat la immensa majoria de
6 les empreses del nostre sector. A Catalunya només una empresa es beneficia
7 d'aquest sistema.