

29°
CONGRESO
FEDERAL

PROGRAMA DE ACCIÓN

Ahora 
INDUSTRIA



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

ÍNDICE

LA ACCIÓN SINDICAL, GARANTÍA DE DERECHOS Y HERRAMIENTA DE TRANSFORMACIÓN	7
Acción sindical para mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas	9
Avances en el diálogo social que afectan a las condiciones de trabajo	9
Consolidación de la reforma laboral de 2021	10
Acuerdo por el Empleo y la negociación colectiva (V AENC)	10
Temas pendientes. Apunte sobre la cuantía del despido y la denuncia de UGT al CEDS	11
Reducción del tiempo de trabajo	12
Organización de la Acción Sindical en UGT FICA. Área Externa	13
Herramientas para la Acción Sindical	14
Jornadas de Acción Sindical	14
Gabinetes Área Externa	7
Portal de negociación UGT FICA	15
El papel de la Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)	16
RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	19
Convertirla en una herramienta más eficaz	21
La negociación colectiva como eje fundamental de la acción sindical	21
Estructura de la negociación colectiva en UGT FICA	23
Nuevos ámbitos de negociación. Atomización de las relaciones laborales	23
Continuar mejorando las condiciones de trabajo y de la vida de las personas. Contenidos de la Negociación Colectiva	25
Naturaleza jurídica y ámbitos funcional y temporal	25
Empleo y contratación. Mantenimiento y creación de empleo estable	28
Retribución	35
Tiempo de trabajo	43
Formación y cualificación profesional	53
Igualdad y no discriminación	58
Seguridad y salud en el trabajo	65
Enquadramiento profesional	67
Inaplicación y modificación de condiciones de trabajo	68
Derechos digitales	71
Responsabilidad social de las empresas (RSE)	75
Negociación colectiva verde	77
Derechos sindicales y nuevas formas de participación en la empresa	80
Eficacia de lo pactado	81
Luchar contra la precariedad y pérdida de empleo provocada por la servitización de la industria y las nuevas formas de organización empresarial	84
Dar garantías durante los procesos de reestructuración empresarial	87

POLÍTICA INDUSTRIAL. LA AUTONOMÍA ESTRATÉGICA COMO OPORTUNIDAD PARA LA REINDUSTRIALIZACIÓN	93
Ley de Industria y autonomía estratégica	97
Pacto de Estado por la Industria	99
Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE)	100
La servitización: implicaciones industriales, productivas y organizativas	101
Sobre la posición de la industria	101
Sobre las condiciones de trabajo	102
Sobre la definición normativa	103
Sobre la organización interna	103
OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS SINDICALES	105
Conseguir unas políticas de igualdad y no discriminación más eficaces	107
Igualdad entre mujeres y hombres	107
Atraer a las personas jóvenes a UGT FICA	117
Ajustar la edad de jubilación a las necesidades de nuestros sectores	119
Reducción de la edad legal de jubilación en sectores FICA	119
Coeficientes reductores en colectivos FICA	119
Contrato de relevo y jubilación parcial	121
Garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo	122
Lucha contra la siniestralidad laboral	122
Lucha contra la infradeclaración de EEPP y el cáncer laboral	124
Reforma Normativa	125
Adicciones	125
Riesgos Psicosociales	126
Inclusión de la Perspectiva de género en la gestión preventiva	126
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	127
Representación sindical	127
Delegado/a Sectorial de PRL	128
Negociación colectiva	129
Mutuas	130
Participación Institucional	131
Conseguir que la formación en el trabajo se convierta en uno de los pilares del estado del bienestar. Formación para la RLPT	132
Situar la RSE y la Agenda 2030 con sus ODS en el centro de las políticas públicas y empresariales	133
Afrontar los retos de la digitalización en los sectores industriales	135

Lograr que la adaptación al cambio climático se haga bajo criterios de transición justa	137
Influir para que las políticas de empleo contribuyan a generar trabajo de calidad y estable en los sectores UGT FICA	139
Asegurar los derechos de las personas trabajadoras migrantes	141
Migraciones	141
DESAFÍOS SECTORIALES. LA DOBLE TRANSICIÓN VERDE Y DIGITAL	151
Por una descarbonización que genere oportunidades y minimice los riesgos	153
Por un sector agrario con futuro y derechos. Por el Primer Convenio Estatal del Campo	155
Por una transición energética justa que garantice un suministro fiable y asequible	157
Por un sector de la construcción sostenible como garante del derecho a una vivienda digna y unas infraestructuras adecuadas	159
Por la transformación hacia un nuevo modelo de movilidad	161
Por un uso y una gestión eficiente del agua ante el cambio climático	162
Por un sector químico referente en recursos innovadores para el desarrollo sostenible	163
Riesgos y oportunidades de los Sectores de UGT FICA	165
Sector AGROALIMENTARIO	165
Sector AUTOMOVILÍSTICO	169
Sector DE BIENES DE EQUIPO y TIC	171
Sector CONSTRUCCIÓN y MINERÍA	178
Sector ENERGÍA y AGUA	184
Sector QUÍMICO, TEXTIL y ARTES GRÁFICAS	186
Sector SIDEROMETALÚRGICO	190
LA COMUNICACIÓN COMO MECANISMO PARA LA ACCIÓN SINDICAL	195
Acción sindical y comunicación	199
Identidad corporativa: la importancia del uso de nuestra imagen	200
Herramientas de comunicación tradicional	203
Fortalecimiento de la red de comunicación	208
La comunicación como fórmula de proyección internacional	209
Un manual de comunicación corporativa para ser más eficaces	210
LA POLÍTICA INTERNACIONAL CLAVE PARA REFORZAR NUESTRA ACTIVIDAD SINDICAL	213
Actividad sectorial internacional	215
Federaciones internacionales de UGT FICA	216
Por el fortalecimiento de la negociación colectiva en Europa	217
La acción sindical de los comités de empresa europeos	218
La cooperación sindical al desarrollo	220

PROGRAMA DE ACCIÓN

LA ACCIÓN SINDICAL, GARANTÍA DE DERECHOS Y HERRAMIENTA DE TRANSFORMACIÓN



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

ACCIÓN SINDICAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y DE VIDA DE LAS PERSONAS

UGT FICA somos un sindicato que defendemos el ejercicio de la acción sindical para mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas, garantizando sus derechos y promoviendo que esta acción sindical sea una herramienta de transformación y sirva para mejorar de manera eficaz la vida del conjunto de la ciudadanía.

Trabajamos para continuar siendo una Federación referente, cuyo eje prioritario es una acción sindical cohesionada y fuerte, que lleva a cabo su labor sindical de manera eficiente cada día en los centros de trabajo y en los órganos de diálogo social, generando confianza en las personas trabajadoras y siendo agentes activos en la transformación hacia una sociedad más justa, más igualitaria y más solidaria.

Hemos de ser capaces de llevar el sindicato a todos los centros de trabajo, seguir luchando por alcanzar unas condiciones laborales que regulen un trabajo decente y generando razones y motivos para que las personas trabajadoras se afilien a nuestro sindicato.

Para todo ello hemos de poner en valor y saber comunicar eficazmente nuestros logros sindicales y hacer llegar a todas las personas trabajadoras la importancia de la unión y la sindicalización para la lucha por un futuro mejor. Estamos convencidos que el sindicalismo ensancha la democracia y es el mejor corrector de las desigualdades.

Avances en el diálogo social que afectan a las condiciones de trabajo

Desde UGT FICA defendemos el diálogo social como instrumento de cambio y mejora de la realidad social. Es el mejor instrumento de participación del sindicato en la elaboración de normas y en la toma de decisiones que contribuyen a la cohesión económica, social y territorial a través de la defensa de los intereses socioeconómicos de la clase trabajadora.

El diálogo social se ha visto reforzado en estos últimos años por la apuesta fuerte y decisiva del Gobierno progresista que tenemos en la actualidad, pero también por la responsabilidad que nuestro sindicato, que ha sido capaz de situar y defender los intereses de la clase trabajadora y del conjunto de la ciudadanía. Este Gobierno de coalición ha apostado, de manera contundente y determinante, por la búsqueda de acuerdos, en el seno del diálogo social, para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Gobierno que también se ha

convertido en sujeto de cohesión entre los agentes sociales y que ha sido pieza fundamental en la toma de decisiones en pro de la construcción de una sociedad más igualitaria que no deje a nadie atrás ante las crisis sanitaria y energética, y frente a los grandes retos que están transformando nuestra realidad y que tienen un impacto sobre las condiciones de trabajo. Pero de lo que no cabe ninguna duda es que estos logros no serían tales sin las reivindicaciones y la lucha de UGT FICA

Consolidación de la reforma laboral de 2021

Sin duda la norma de más calado fruto del diálogo social en los últimos años ha sido la Reforma laboral articulada en el Real Decreto Ley (RDL) 32/2021. Con su entrada en vigor, en diciembre de 2021, podemos afirmar que se ha recuperado el equilibrio de fuerzas en la negociación colectiva y ha dado estabilidad a la contratación, corrigiendo dos de los aspectos más negativos de la anterior reforma de 2012, la recuperación de la prioridad aplicativa en materia salarial del convenio colectivo sectorial y sistematizando la contratación para conseguir una reducción sin precedentes de la temporalidad.

Después de casi tres años de su entrada en vigor, se constatan unos resultados muy positivos, una importante mejora en términos cuantitativos, con una reducción drástica de la temporalidad que ha convertido a la contratación indefinida en la modalidad predominante. Así mismo, ha conseguido instaurar un cambio sustancial en el sistema de relaciones laborales, convirtiéndose en la única reforma laboral en democracia que no ha supuesto una pérdida de derechos para los trabajadores y trabajadoras. Otro de los datos que nos lleva a esta afirmación, es que el empleo sigue creciendo de manera sólida desde su entrada en vigor y ha disparado los datos de afiliación a la seguridad social a máximos históricos.

A los buenos datos estadísticos se une una mejora, si cabe aún más positiva, en términos de calidad en el empleo por la dinamización de la negociación colectiva, lo que supone un impacto muy favorable en el mercado de trabajo, y dota de mayor seguridad y estabilidad al conjunto de las personas trabajadoras.

Son numerosas las referencias a la negociación colectiva en la nueva regulación del Estatuto de los Trabajadores, por tanto, debemos consolidar la reforma laboral ejerciendo esa capacidad de regular en los convenios las modalidades de contratación, tal y como hemos acordado también en el V AENC.

Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)

Prueba del carácter transformador del Diálogo Social es la firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante V AENC) el 10 de mayo de 2023. Este acuerdo surge de la demanda de la sociedad española de alcanzar un consenso que apostara por la creación y el mantenimiento del empleo, para continuar la senda iniciada con la reforma laboral de 2021, en un contexto laboral

de fuerte impacto de las transiciones digital, ecológica y demográfica. Nace con la pretensión de conseguir una recuperación de los salarios y una mejora de las condiciones de trabajo, propiciando un clima de consenso y paz social, idóneo para el impulso de la productividad y la competitividad empresarial a través de la dinamización de la negociación colectiva.

Con una vigencia de 2023 a 2025 se convierte en un marco referencial y obligatorio y es también el primer AENC que introduce una amplia serie de medidas y recomendaciones a la negociación colectiva para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Así como orientaciones y propuestas en muchas de las materias recogidas en convenio colectivo, como son: Vigencia, Comisiones Paritarias, Contratación, Jubilación Parcial, Formación, Retribución, Incapacidad Temporal, Seguridad y Salud, Flexibilidad Interna, Teletrabajo, Desconexión Digital, Igualdad, Discapacidad, LGTBI, Violencia de Género, y Transición Tecnológica, Digital y Ecológica.

Desde UGT FICA consideramos imprescindible la inclusión de recomendaciones, en materia de migraciones, en posteriores negociaciones del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

Desde la Secretaría de Acción Sindical, dada la importancia de este acuerdo, consideramos que era necesario elaborar la "Guía práctica del V AENC", convirtiéndola en una herramienta práctica, manejable y accesible para nuestra representación legal de las personas trabajadoras. Incorporando en cada uno de los capítulos, en relación a los criterios marcados por el AENC, valoraciones y recomendaciones, de carácter sindical, técnico y jurídico, que consideramos que pueden clarificar, contribuir y ayudar en los procesos de negociación que se lleven a cabo en el ámbito de nuestra Federación.

Temas pendientes. Apunte sobre la cuantía del despido y la denuncia de UGT al CEDS

En la reforma laboral de 2021 no pudieron solucionarse todos los perjuicios e involuciones provocados por la reforma laboral de 2012, entre otros, quedaron pendientes temas como la recuperación de la autorización administrativa en los expedientes de regulación, la revisión de las causas de despido y su calificación y, muy importante, la recuperación de la nulidad en los despidos y la cuantía de las indemnizaciones por despido improcedente, así como los salarios de tramitación, en los supuestos de no readmisión, de la persona trabajadora.

Respecto de la cuantía del despido, ante la falta de acuerdo en el diálogo social, desde UGT hemos sido el primer sindicato español en presentar, en marzo de 2022, una reclamación laboral ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (en adelante CEDS), después de que se abriera esta posibilidad después de la plena

ratificación de España de la Carta Social Europea, y lo hemos hecho con respecto a la cuantía indemnizatoria.

UGT FICA consideramos que la legislación laboral española incumple el art. 24 de la Carta Social europea sobre protección del derecho al trabajo frente al despido sin causa, al no contemplarse en la legislación española la posibilidad de que la persona despedida perciba una indemnización adecuada, en caso de no ser readmitida, considerando la misma aquella que sea disuasoria para la empresa y resarcitoria del daño causado.

Desde nuestro punto de vista, es evidente que las cuantías de las indemnizaciones improcedentes hay que retrotraerlas a los valores previos a la reforma laboral de 2012 y recuperar los salarios de tramitación, en los supuestos de no readmisión, de la persona trabajadora.

En especial hay que retomar la figura de los salarios tramitación, en los supuestos de no readmisión, de la persona trabajadora, ante la grave situación del retraso en la administración de justicia y para devolver el equilibrio en la negociación de la indemnización a los trabajadores y trabajadoras despedidas, ya que evitan procedimientos judiciales y facilitan los acuerdos en las mediaciones administrativas, pero además de eso, en determinados casos, como pueden ser personas con poca antigüedad, personas en edades complicadas para conseguir un nuevo trabajo, perfiles de poca empleabilidad,... se deben establecer unos criterios de cuantías adicionales que sean reparadoras para la persona despedida y disuasoria para las empresas.

Esta tesis de la UGT ya la están asumiendo algunos jueces y salas de lo social, aunque queda a su consideración al no haber una referencia legal al respecto.

Por lo que conocemos, el CEDS se ha pronunciado ya sobre nuestra denuncia, y pedimos al Gobierno que traslade el sentido del mismo a la ciudadanía lo antes posible, y si es favorable, que promueva un cambio legislativo a través del diálogo social en el sentido de nuestra reivindicación, queremos indemnizaciones en los despidos sin causa que sean más justas y cumplan con los criterios de la Carta Social Europea, reparadoras, y disuasorias, sobre todo ahora que el mercado laboral es más estable y existe menos temporalidad.

Esto será un logro sin precedentes de la UGT que debemos de ser capaces de trasladar al conjunto de la sociedad e informar a todos los trabajadores y trabajadoras.

Reducción del tiempo de trabajo

En nuestro país, el Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 34 “que la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”, estableciendo “un máximo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.

Esta jornada laboral de 40 horas semanales lleva implantada en España desde hace más de 40 años. Es significativo que no se haya producido ni la más mínima reducción legal del tiempo de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta los incrementos de la productividad y en relación a la evolución que sí han tenido otras materias que versan sobre condiciones de trabajo.

Nuestro país sigue siendo uno de los de la Unión Europea en los que más horas se trabaja por ley. En Francia, Italia o Irlanda la jornada semanal es de 35 horas y en Alemania de 34,6. En los países nórdicos la diferencia es aún más amplia, en Dinamarca es de 34,6 horas, en Noruega de 34,1 y de 33,7 en Austria.

Estamos a la espera que se haga efectiva la propuesta de reducción de jornada articulada en el pacto de Gobierno de PSOE y SUMAR. En ella se propone una reducción de la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial para establecerla en 37 horas y media semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38,5 horas en 2024 y culminando en 2025. A partir de entonces se constituirá una mesa con los interlocutores sociales que evalúe los resultados de la reducción y siga avanzando en la disminución de la jornada legal teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.

UGT FICA hemos pedido que esta reducción de jornada se traslade a una mesa de diálogo social con la patronal para conseguir el máximo consenso y articular los criterios generales de aplicación y traslación a los convenios colectivos. Pero en caso de falta de voluntad de acuerdo por parte de las patronales, pediremos que se legisle en base al acuerdo de Gobierno.

Desde UGT FICA apostamos por establecer una gestión compartida del tiempo de trabajo, manteniendo nuestra reivindicación histórica de reducción de la jornada laboral en cómputo anual, con el objetivo de alcanzar las 32 horas semanales en cuatro días a la semana sin reducción de salario. Entre otros motivos porque esta reducción es posible por los avances tecnológicos y porque debe contribuir a la creación, reparto y mantenimiento del empleo, así como a mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras, la conciliación de la vida laboral y personal y el aumento de la productividad.

ORGANIZACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL EN UGT FICA. ÁREA EXTERNA

Como decimos, el diálogo social es el motor de la acción sindical y para poder optimizar sus resultados es necesario que en el seno de la Federación seamos capaces de coordinar las actuaciones de forma ágil y eficaz. Actuaciones que se sustenten en la información que debe trasladarse desde la Federación Estatal hacia las Federaciones de CCAA y a la inversa, tanto en lo que respecta a las

secretarías de acción sindical como a las secretarías transversales y sectoriales. Las relaciones que proyecta la Federación al exterior se instrumentalizan a través de lo que denominamos área externa, que está compuesta por las secretarías transversales, implicadas en el diálogo social como UGT FICA, y las secretarías sectoriales encargadas de la negociación colectiva.

Las directrices para el desarrollo de la acción sindical deben ser consensuadas, y protocolizadas, y se coordinan a través de la Secretaría de Acción Sindical que debe contar con las herramientas y recursos suficientes para ponerlos al servicio del conjunto de UGT FICA.

HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL

Jornadas de Acción Sindical

Las experiencias en las mesas de negociación son la mejor fuente para poder materializar nuestras propuestas y reivindicaciones, adaptándonos en todo momento a la realidad social, a los cambios normativos y a los futuros acuerdos interprofesionales que se vayan produciendo.

Las jornadas de Acción Sindical suponen el punto de encuentro, debate y discusión de los criterios de negociación colectiva que elaboramos cada año. Son además un espacio de formación sindical que dota a los delegados y delegadas de UGT FICA, y a los cuadros sindicales de unos contenidos teóricos y prácticos fundamentales para la acción sindical.

El contenido de las mismas será lo más práctico posible, sin dejar de lado las ponencias de expertos que nos permitan profundizar en el marco normativo y en los temas de actualidad que tengan influencia en nuestra acción sindical, orientados fundamentalmente a la negociación colectiva.

El resultado de las jornadas serán los criterios mínimos para afrontar la negociación colectiva, en las empresas y los sectores con el apoyo de las secretarías de Acción Sindical y sectoriales y se hará extensivo, para su conocimiento, a los delegados y delegadas, afiliados y afiliadas de UGT FICA.

Gabinetes Área Externa

Nuestros gabinetes jurídico y técnico de UGT FICA estatal son dos valiosísimos instrumentos de soporte a la acción sindical formado por profesionales en las distintas especialidades que se complementan con los territoriales y nos dan el soporte necesario en nuestra acción sindical. Generan material de consulta y análisis, informes jurídicos, económicos, y judicializan aquellos conflictos en los que tengamos que defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras allí donde consideramos que han sido vulnerados y no ha sido posible la negociación o el acuerdo.

Pero a la vez tenemos que ser conscientes que son un recurso limitado, que no debe sustituir nuestra acción sindical, sino darle soporte para que pueda ser desarrollada plenamente. Por eso, debemos procurar hacer un acompañamiento sindical antes, durante y posterior a los casos que se aborden, valorando en todo momento la necesidad de soporte legal o técnico, pero alternándolos con las medidas de presión y negociación. Para ello, se deberían generar a nivel territorial los filtros mecanismos necesarios para el acceso a estos servicios.

Portal de negociación UGT FICA

El Portal de negociación de UGT FICA nace para ser el espacio web de referencia y consulta para nuestros cuadros sindicales, delegadas y delegados, que participen en la negociación, así como afiliados y afiliadas, tanto de convenios colectivos como de planes de igualdad.

Para ayudar en esa labor sindical, la Secretaría de Acción Sindical quería poner en marcha esta herramienta, de fácil acceso y utilizable, en la que se podemos encontrar:

- Guías y documentos relacionados con los contenidos y materias de la negociación colectiva, así como análisis de las novedades legislativas de las mismas.
- Todos los convenios colectivos estatales sectoriales, del ámbito estatal de nuestra Federación.
- Proyectos elaborados por el Gabinete Técnico de UGT FICA, en relación a la negociación colectiva de los sectores de la Federación.
- Cláusulas tipo de todas las materias objeto de negociación en el seno de un convenio colectivo, con una breve explicación de cada una de ellas. Con esta funcionalidad, eje principal del Portal, pretendemos que la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) pueda elaborar plataformas de convenios y tenga a su disposición los criterios y objetivos que, en materia de negociación colectiva, marca la Federación de UGT FICA.
- Todo lo necesario para negociar un plan de igualdad, con:
 - Criterios para la negociación en las Empresas de los Planes de Igualdad con y sin RLPT.
 - Formación en materia de Igualdad
 - Informes y legislación específica de Igualdad
 - Planes de Igualdad firmados de los sectores de UGT FICA
 - Enlaces de interés a las páginas de web de referencia para consultas en materia laboral, estadística, económicas, etc.

El Portal de negociación es de reciente creación y desde la Secretaría de Acción Sindical pretendemos que sea una herramienta viva y en constante evolución en base a las necesidades que se detecten, y se mantendrá actualizado con las novedades legislativas que se vayan produciendo. Solo de esta forma será verdaderamente útil a nuestras delegadas y delegados, mejorar la afiliación y podrá cumplir la función para la que fue creado.

El papel de la Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) es el órgano de representación unitaria elegido por los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses y derechos en su empresa. Desde UGT FICA damos soporte a candidaturas que avalamos como sindicato más representativo y acompañamos y asesoramos a estas personas para que puedan ejercer el mandato que sus compañeros y compañeras les delegan.

Esta representación se enfrenta a grandes retos y desafíos en los que tenemos que seguir acompañándolos. Si bien la transformación del mercado laboral es un hecho constatado, desde UGT FICA entendemos que nuestro sistema de representación colectiva ha de unirse a esa transformación y ser agente activo en la misma, consiguiendo un mayor grado de influencia en las decisiones de la empresa.

En este escenario debemos empoderar a las secciones sindicales constituidas por los afiliados y afiliadas a UGT FICA en un centro de trabajo o en una empresa. Las secciones sindicales no sólo permiten una mejor defensa de los intereses de las personas afiliadas y la participación directa de estos en el funcionamiento de la empresa, además juegan un papel esencial en la negociación colectiva, siendo sujetos preferentes para la negociación de convenios colectivos, planes de igualdad modificación sustancial de condiciones de trabajo, procedimientos de despido colectivo, procedimientos de reducción de jornada o suspensión del contrato e incluso en los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo, entre otros.

Las secciones sindicales cuentan además con los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y con la posibilidad de nombrar delegados y delegadas sindicales con las mismas garantías que os representantes unitarios y con derechos específicos, lo que permite a las personas trabajadoras contar con una mayor representación para la defensa de sus derechos en el seno de la empresa. Como organización sindical debemos apostar firme y decididamente por la creación y consolidación de las secciones sindicales como mecanismo para atender a las necesidades de nuestras personas afiliadas y como instrumento para la acción sindical ante los retos cada vez mayores a los que nos enfrentamos tanto en las empresas como en el mercado laboral nacional e internacional.

Debemos trabajar en la adecuación de la figura del delegado y delegada sindical a la realidad de nuestros sectores, y rebajar de 250 el número de personas trabajadoras necesarias para poder tener esta figura de representación sindical en las empresas.

Hemos de apostar por un aumento de la democracia en el trabajo, a través de un modelo de empresa más participativo, con una presencia más numerosa y activa de las personas trabajadoras en el núcleo de toma de decisiones de las empresas y un robustecimiento de los derechos de información, consulta y participación. Por esto pedimos al Gobierno el desarrollo legislativo del art. 129 de la Constitución promoviendo estas formas de participación en la empresa a través de los órganos de decisión de las mismas.

Así mismo, hemos de dotar a la RLPT, a las secciones sindicales, a los delegados y las delegadas sindicales y a los coordinadores y coordinadoras estatales de recursos materiales adaptados a los nuevos cambios tecnológicos y facilitar formación específica en materias como algoritmos, inteligencia artificial, protección de datos, etc. para que puedan desarrollar sus funciones con mayor efectividad y eficacia frente a las empresas que utilizan cada vez más estas herramientas, para acometer tareas básicas de la actividad de la parte empleadora, tales como la selección de personal, la evaluación del desempeño, la automatización de procesos etc.. Por último, debemos insistir en la formación continua de la representación sindical y unitaria en materia laboral y sindical como elemento imprescindible para el esencial papel que desempeñan en la negociación colectiva y en la representación de las personas trabajadoras.

PROGRAMA DE ACCIÓN

RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONVERTIRLA EN UNA HERRAMIENTA MÁS EFICAZ

La negociación colectiva como eje fundamental de la acción sindical

Desde UGT FICA consideramos que la negociación colectiva es el eje fundamental de nuestra acción sindical. Como recientemente definía la Organización internacional del trabajo (OIT): “La negociación colectiva desempeñó un papel crucial durante la pandemia y puede constituir un medio eficaz para que empleadores y trabajadores aborden los nuevos desafíos que están afectando al mundo del trabajo”.

La negociación colectiva ofrece un modelo para la gobernanza del trabajo que da respuestas y que supone delegar la elaboración de normas y fomentar la autonomía de las partes. Permite adaptar las normas a sus circunstancias particulares y modificarlas si es necesario. Esto se ha confirmado con la capacidad de respuesta de la negociación colectiva y el diálogo social como instrumento regulador durante la crisis de la COVID-19.

Como herramienta arraigada en el sistema de relaciones laborales, la negociación colectiva ha desempeñado un importante papel en muchos países a la hora de asegurar un trabajo decente, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, reducir la desigualdad salarial y estabilizar las relaciones laborales. Ha de contribuir, así mismo, a la creación de empleo estable y de calidad, crear resiliencia para garantizar la continuidad de las empresas y preservar los puestos de trabajo, fomentando la productividad y competitividad empresariales y estableciendo condiciones de mejora en la seguridad y salud en el trabajo. Sin dejar de lado la cobertura y regulación de otras realidades, como la violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo, así como a las personas trabajadoras migrantes, discapacitadas, el colectivo LGTBI y las nuevas realidades y formas de trabajo que puedan ir apareciendo por la constante evolución del mercado de trabajo y la doble transformación digital y verde.

Ante esta doble transformación, desde UGT FICA llevamos un tiempo poniendo de manifiesto la necesidad de impulsar una negociación colectiva verde incluyendo cláusulas de participación y consulta, de las personas trabajadoras y sus representantes, en los procesos de transformación hacia la sostenibilidad en los sectores y empresas, procesos que afectan sobremano a los sectores de nuestra Federación.

Así mismo tenemos la firme convicción que una negociación colectiva global y fuerte que tenga en cuenta la importancia de la formación a lo largo de la vida de la persona trabajadora será la mejor herramienta para poder adaptarse, sin riesgos de exclusión, a la transición digital.

Por todo ello, UGT FICA establece una negociación colectiva fundamentada en:

- Asegurar un mayor protagonismo del convenio colectivo en la vida de las personas trabajadoras, facilitar el acceso al convenio de referencia, a través de una comunicación constante con ellos. Difundir el sindicato y nuestra labor en los centros de trabajo, a través de las secciones sindicales y la nuestros delegados y delegadas, utilizando las nuevas tecnologías combinadas con los procedimientos de siempre como: octavillas, tabloneros de anuncios, información personalizada, etc., ya que no todos los trabajadores y trabajadoras tienen acceso a las nuevas tecnologías.
- El V AENC y la reforma laboral de 2021 hacen numerosos llamamientos a la negociación colectiva que hemos de proponer y acordar en las mesas de negociación de los diferentes ámbitos de la Federación. La reforma, también, ha devuelto la prioridad aplicativa a los convenios de sector en materia salarial, debemos establecer criterios salariales justos y equitativos, garantizando la no pérdida del poder adquisitivo a través de la inclusión de cláusulas de revisión salarial.
- Así mismo, se garantizará el mantenimiento de las cláusulas de revisión salarial en aquellos convenios que ya la tuvieran.
- Fortalecer el convenio colectivo sectorial estatal para mejorar la ordenación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva y dar cobertura a un mayor número de personas trabajadoras.
- Revisar la distribución de recursos de UGT FICA para dotar de todos los medios necesarios para el desarrollo y buen funcionamiento de la negociación colectiva.
- Mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas de flexibilidad acordadas, como pueden ser la reordenación o adaptación de jornada, el teletrabajo etc.... Sin olvidar la reducción de jornada semanal, que no podemos dejar a voluntad del Gobierno, sino seguir impulsando su reducción efectiva hasta alcanzar las 32 h semanales, trabajando 4 días a la semana sin reducción de salario.
- Contemplar y visibilizar la diversidad en todos sus tipos y las distintas formas de violencia contra las personas, con especial atención al colectivo LGTBI, mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, personas migrantes, etc. Estableciendo protocolos de actuación ante estas realidades.
- Dar formación específica a todos los cuadros, dirigentes y personas negociadoras que participan en la negociación colectiva.

- Dar mayor participación a los y las delegadas, afiliados y afiliadas en la elaboración de las plataformas, en la selección de los negociadores y negociadoras y en las decisiones que deban tomarse, siempre con el asesoramiento y apoyo de la Secretaría de Acción Sindical y el Sector correspondiente. Para ello, se celebrarán las asambleas y/o las reuniones necesarias que cubran toda la negociación, y se buscarán los mecanismos necesarios para garantizar la información durante todo el proceso.
- Coordinar desde la Secretaría de Acción Sindical la elaboración de unas directrices y recomendaciones en materia de negociación colectivas acordadas en las jornadas anuales.

Estructura de la negociación colectiva en UGT FICA

UGT FICA ha definido tradicionalmente su modelo de negociación colectiva como un modelo vertebrado en torno a convenios sectoriales de ámbito estatal, como elemento de solidaridad, cohesión y, también, de garantía para las personas trabajadoras evitando la competencia desleal o deslocalización de las empresas dentro de nuestro país.

Tenemos que reforzar los ámbitos funcionales de los convenios colectivos sectoriales del ámbito de UGT FICA para evitar injerencias de otros convenios de actividades de servicios.

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

La Federación estatal UGT FICA está organizada en 7 sectores de actividad y negocia 39 convenios de ámbito sectorial estatal, en torno a 400 convenios de ámbito sectorial provincial y autonómico y más de 500 convenios de empresa. Dando cobertura a casi 7 millones de personas trabajadoras en nuestro país.

Nuevos ámbitos de negociación. Atomización de las relaciones laborales

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

En cambio, vemos cómo la estructura de la negociación colectiva en alguno de nuestros sectores se caracteriza por una excesiva fragmentación y atomización que nos lleva a la existencia de un número muy elevado de convenios que conviven en el mismo sector, entendiéndose como tales a todos aquellos convenios que periódicamente se negocian y revisan, con un enorme esfuerzo y una costosísima inversión en recursos humanos y materiales.

La terciarización de los sectores industriales junto con los cambios anunciados en la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) nos obliga a estar especialmente atentos para definir dentro del ámbito funcional todos los códigos de actividad que engloba el convenio colectivo. Así mismo, tenemos que dotarnos de cláusulas que permitan, a través de la comisión negociadora ampliar, complementar o modificar en base a los cambios que se produzcan en la clasificación nacional de actividades económicas. No debemos olvidar que los CNAE son en nuestra organización uno de los criterios a la hora de encuadrar empresas, afiliación y representación en una u otra Federación.

Por tanto, desde UGT FICA abogamos por la creación, en el seno de la comisión negociadora, de una comisión técnica que estudie y articule un proceso de determinación y ampliación si cabe del ámbito funcional en base a los CNAE, considerando la posibilidad de ampliar y/o agrupar actividades.

Debemos incidir a través de la CCNCC o los órganos análogos de los distintos territorios, para que, en los casos de difícil encuadramiento de la actividad empresarial, los dictámenes que se emitan sean favorables a la incorporación de las empresas y/o centros de trabajo en cuestión a los convenios colectivos sectoriales del ámbito de UGT FICA. Así mismo, haremos lo mismo respecto de las consultas sobre convenio colectivo de aplicación que se reciban a través de las Comisiones Paritarias

En aquellas actividades productivas que a día de hoy no cuenten con la garantía de un paraguas de protección de un convenio colectivo de aplicación, debemos procurar la ampliación de los ámbitos funcionales en los sectores de la Federación, o la promoción y creación de nuevas unidades de negociación para asegurar derechos laborales, estabilidad y mejores condiciones salariales al mayor número de personas trabajadoras posible.

La apertura de nuevos ámbitos de negociación debe basarse en unos criterios homogéneos, por tanto, debe ser autorizada por la Comisión Ejecutiva Federal, que fundamentará su decisión en base a la singularidad del subsector, la imposibilidad de darle cobertura a través de otro convenio colectivo, el volumen del colectivo afectado y las posibilidades de sostenerse en el tiempo.

CONTINUAR MEJORANDO LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA VIDA DE LAS PERSONAS. CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Como ya hemos comentado, el V AENC es una excelente guía que debe inspirar la negociación colectiva de nuestra Federación, por tanto, las directrices y recomendaciones que enumeramos a continuación, toman como base este Acuerdo como marco referencial y obligatorio y han sido debatidas en jornadas y reuniones de Acción Sindical y aprobadas en un Comité Federal. Su adaptación a los nuevos acuerdos interprofesionales o a las nuevas necesidades que surjan a lo largo de este mandato congresual seguirá el mismo proceso.

Naturaleza jurídica y ámbitos funcional y temporal

Vigencia y ultractividad

Como norma general desde UGT FICA recomendamos impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultractividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas.

La reforma laboral introducida por el Real Decreto Ley 32/2021 modifica el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la vigencia ultractiva del convenio si no hubiera sido posible alcanzar un acuerdo después de un año de negociación, sometiéndose a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Es por tanto el momento de abordar cláusulas de ultractividad indefinida hasta alcanzar un nuevo acuerdo, y recoger expresamente la obligación de recurrir a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales en caso de no acuerdo transcurrido un año desde el inicio de la negociación. Teniendo en cuenta además, las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC), de impulso de la negociación colectiva y prevención de conflictos.

En los casos de desaparición de la parte patronal legitimada para negociar, el convenio colectivo sectorial perderá su vigencia, y, en el mejor de los casos, permanecerá en ultractividad sin posibilidad de ser negociado ni renovado de manera habitual. Por ello, instaremos a la Confederación de Empresarios para que asuma el deber de negociación. Así mismo, se valorará la posibilidad de adhesión o extensión de otro Convenio Colectivo, del ámbito de UGT FICA, en los términos del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Delimitación de los ámbitos funcionales

Dada la diversidad de actividades económicas y la atomización de convenios colectivos en el ámbito de UGT FICA, resulta especialmente necesario establecer y concretar en los convenios su ámbito funcional, sectorial y derecho supletorio de referencia.

El ámbito funcional ha de ser lo más descriptivo, amplio y concreto que podamos. Así mismo, es conveniente incluir en todos los convenios colectivos una relación con los CNAES a los que afecta. Además, es muy importante establecer una cláusula que permita revisarlos y ampliarlos, si fuera necesario.

Para limitar la invasión de los ámbitos funcionales, por parte de empresas multiservicios, en nuestros convenios sectoriales, debemos de incluir una cláusula tipo que extienda la cobertura a todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional del convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Por otro lado, las cláusulas de vinculación a la totalidad, determinan los efectos que pueden tener las sentencias o cambios normativos que anulen algunas de las cláusulas del convenio, es decir, están destinadas a salvaguardar el equilibrio interno del convenio.

Las demandas de impugnación de parte del convenio colectivo no comportan la declaración de la nulidad total del mismo, ni le hacen perder eficacia ni lo dejan sin vigor, aunque una resolución judicial o cambio normativo haya invalidado alguno de sus artículos.

Cobertura de los convenios colectivos

El modelo de negociación colectiva definido por UGT FICA está vertebrado en torno a convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, como elemento de solidaridad, cohesión y también de garantía para las personas trabajadoras. Este modelo se basaba en una estructura sectorial “en cascada”, convenio estatal, autonómico y provincial, que posibilitaba la reserva de materias en el ámbito estatal.

El 21 de mayo se publicó el Real Decreto-Ley 2/2024, que, entre otros contenidos, modifica el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores cambiando unilateralmente, sin acuerdo dentro del diálogo social, la estructura de la negociación colectiva, otorgando la prioridad aplicativa respecto de los convenios estatales a los convenios autonómicos, y a los provinciales si así lo establecen los de comunidad autónoma, aunque esté vinculado a que sean más favorables para las personas trabajadoras.

Esta reforma obedece al acuerdo de Gobierno entre PSOE y el PNV, y desde el punto de vista de UGT FICA, este cambio supone una ruptura del modelo de negociación colectiva que nosotros defendemos, y que además, tal y como está redactado, genera una inseguridad jurídica muy importante, con la interpretación de convenio “más favorable”, y la concurrencia que se produce entre convenios colectivos de distinto ámbito.

Por este motivo, el 7º Comité Federal celebrado en Oviedo aprobó un punto en la Resolución que dice, “En relación a la nueva estructura de la negociación colectiva introducida por el Real Decreto-Ley 2/2024, el Comité Federal considera que un tema tan trascendental como la prevalencia de los convenios colectivos debería haberse abordado en el seno del diálogo social. El respeto a los interlocutores sociales es un derecho constitucional, y por tanto, la modificación del Estatuto de los Trabajadores afectando a la estructura de la negociación colectiva debería haberse abordado y discutido con carácter previo a su regulación en la mesa tripartita del diálogo social”. Y concluye que “desde UGT FICA debemos seguir trabajando de manera coordinada con esta nueva estructura para seguir garantizando que no se rompan estos principios”, principios de solidaridad, cohesión y garantía de derechos.

Para conseguir este objetivo tenemos que debatir internamente cuál va a ser el posicionamiento de UGT FICA para no debilitar ni atomizar la negociación colectiva sectorial. También sobre la conveniencia o no de abrir nuevos espacios de negociación en el ámbito autonómico, y de influir en los acuerdos interprofesionales autonómicos que puedan debilitar el Acuerdo Interprofesional de Negociación Colectiva de ámbito estatal, y atribuir mayores competencias a los convenios colectivos de ámbito provincial.

Hay que estar atentos a los conflictos de concurrencia que puedan producirse entre convenios estatales y autonómicos; estatales y provinciales; autonómicos y provinciales, y a los pronunciamientos judiciales en esta materia.

Por otro lado, la modificación del Estatuto de los Trabajadores introducida por el RDL 32/2021, elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto al de sector, en lo relativo a la cuantía del salario base y complementos salariales, manteniendo la prioridad del resto de materias.

La eliminación de la prioridad aplicativa en materia salarial de los convenios de empresa es una de las reivindicaciones más demandadas por nuestra organización, porque suponía una fuga de la regulación de los convenios sectoriales y un elemento de precarización de las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras.

Desde el punto de vista de la negociación colectiva este cambio en la prioridad aplicativa se traduce en la necesaria adaptación de los diferentes convenios de

empresa volviendo a la prioridad del convenio sectorial una vez que ya ha transcurrido la transitoriedad de adaptación establecida en la reforma.

Asimismo, se pueden articular en los convenios colectivos sectoriales mecanismos y normas de concurrencia entre convenios de empresa y convenios sectoriales para ordenar la negociación colectiva sin coartar los ámbitos autonómicos, provinciales y de empresa según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Empleo y contratación. Mantenimiento y creación de empleo estable

Modalidades de contratación

La contratación es uno de los elementos fundamentales para UGT FICA. La reforma laboral de 2021 ha supuesto un avance histórico de nuestro país hacia la estabilidad en la contratación y en el empleo, y por tanto debemos ser beligerantes en la defensa de los avances conseguidos y consolidarlos a través de la negociación colectiva.

Para UGT FICA sigue siendo prioritario fomentar la contratación por tiempo indefinido, tanto la inicial como la producida por la conversión de contratos temporales en indefinidos, y para ello planteamos que la negociación colectiva tenga en cuenta los siguientes aspectos:

- Exigir a la empresa que informe y justifique a la representación de las personas trabajadoras sobre los contratos de trabajo celebrados, especialmente de los contratos temporales y los de puesta a disposición a través de ETT.
- Limitar la utilización de modalidades contractuales de duración determinada, con medidas consistentes en establecer porcentajes de personas trabajadoras temporales respecto del total de la plantilla, blindando que no puedan derivarse a la subcontratación, o fijar indemnizaciones superiores a las prevista por la ley por finalización de contrato temporal.
- Garantizar la igualdad de condiciones de las personas con contratos temporales respecto de las indefinidas, especialmente en el caso de los contratos formativos en cualquiera de sus modalidades.
- Afianzar compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos que mejoren la legislación sobre encadenamiento de contratos, estableciendo fórmulas de conversión cuando el mismo puesto de trabajo sea cubierto por dos o más personas trabajadoras con contrato temporal, o cuando una misma persona sea contratada dos o más veces por la misma empresa, grupo de empresa o a través de ETTs.

Con la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021, también se estableció un nuevo modelo de contratación laboral en España, que incorporó significativos

cambios que afectan a empresas y personas trabajadoras. Una de las figuras contractuales, que no es nueva pero ha adquirido mucha relevancia, es el contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo discontinuo, cuya regulación legal, contenida en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, remite a la negociación colectiva el desarrollo de numerosas cuestiones que desde UGT FICA se consideran trascendentales. Por tanto, se propone desarrollar a través de los convenios colectivos esta modalidad contractual, regulando las materias que permitan una mejor adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras, de los sectores y de las empresas. De entre las remisiones que la normativa dirige a los negociadores, se destacan tres aspectos a tener en cuenta en el desarrollo convencional de la contratación fija discontinua:

Se deberá establecer un sistema de llamamiento, cuyo orden deberá ser en base a criterios objetivos, como puede ser la antigüedad dentro de la clasificación profesional, y el cese o interrupción por orden inverso al de llamada, de tal manera que las primeras personas en cesar serán las menos antiguas estableciendo procedimientos para dar la mayor empleabilidad posible a las personas trabajadoras fijas discontinuas y siempre con prioridad de trabajo ante el personal eventual.

El llamamiento a la persona trabajadora que se encuentra en período de inactividad debe realizarse estableciendo un orden de llamada en base a criterios objetivos, y debe hacerse de forma fehacientemente y exclusivamente por escrito, evitando utilizar sólo fórmulas como WhatsApp, SMS o correo electrónico.

- El llamamiento a la persona trabajadora debe realizarse con la antelación oportuna, considerando que el plazo de preaviso mínimo ideal no puede ser inferior a 7 días naturales en ningún caso.
- Se deberá establecer igualmente un preaviso para los ceses o interrupciones de las relaciones laborales de estas personas con contratos fijos de trabajos discontinuos
- La celebración de contratos de trabajo fijos discontinuos a tiempo parcial debe limitarse en la medida de lo posible, de forma que su concertación debe estar objetiva y suficientemente justificada por las singularidades de la actividad del sector, así como llevar aparejados compromisos sólidos de mejora del empleo y condiciones laborales.
- Debe establecerse la posibilidad de que una persona trabajadora que se encuentra trabajando para otra empresa pueda renunciar al menos hasta en tres ocasiones al año al llamamiento efectuado por aquella en que se encuentra en período de inactividad, sin que por ello pueda considerarse bajo voluntaria o pierda su condición de fijo discontinuo.

- Debe garantizarse que aquellas personas con contrato fijo discontinuo en período de inactividad, que se encuentran en situación de incapacidad temporal (o cualquier otra situación especial), sean llamadas por la empresa cuando les corresponda en el turno del orden acordado, según se desprende de los pronunciamientos recientes del Tribunal Supremo.

Respecto a los contratos de trabajo formativos, se propone incorporar en los convenios colectivos remuneraciones dignas con porcentajes superiores a los previstos como suelo por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, tanto para la modalidad de contrato de formación en alternancia como para la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Jubilación parcial y flexible

La jubilación parcial puede revestir tres modalidades diferentes:

- Jubilación parcial diferida, cumplida la edad legal de jubilación y sin necesidad de celebrar contrato de relevo.
- Jubilación parcial anticipada, con edad inferior a la legal de jubilación, debiendo celebrarse contrato de relevo.
- Modalidad especial de jubilación parcial específica para la industria manufacturera.

La jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo deben seguir siendo instrumentos a potenciar para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas. La negociación colectiva tiene que ser el pilar que impulse y facilite la implementación en la práctica de esta figura contractual, en función de las circunstancias propias de cada sector de actividad, lo cual continúa siendo a nuestro parecer una materia escasamente desarrollada en los grandes convenios colectivos sectoriales de la Federación.

Respecto de la modalidad de contrato de relevo en la industria manufacturera, para UGT FICA sigue ostentando una significativa relevancia, aportando seguridad jurídica a las personas trabajadoras puedan acceder fácilmente a las jubilaciones parciales como consecuencia de los singulares perjuicios físicos inherentes a las prestaciones laborales de este sector de actividad.

Desde UGT FICA seguiremos reivindicando este tipo de contrato relevo para hacerlo extensible al resto de actividades del conjunto de sectores del ámbito de la Federación, además de a todas las personas trabajadoras de estos, sin perjuicio del puesto de trabajo que desempeñen.

En los convenios colectivos se deben fijar criterios que obliguen a las empresas a atender cualquier solicitud de acceso a la jubilación parcial presentada por las

personas trabajadoras, así como la exigencia de que dichas solicitudes deban ser aceptadas si se cumplen los requisitos previstos legalmente.

Período de prueba

El periodo de prueba se está utilizando en la práctica para contratar a personas por tiempo indefinido pero resolver dicho contrato en momentos cercanos a la finalización del periodo de prueba, de tal forma que está permitiendo simular un contrato temporal con la posibilidad de despido gratuito y sin causa justificadora. Permite por tanto a las empresas sortear de forma fraudulenta las obligaciones en materia de contratación estable recogidas en la reforma laboral de 2021.

Es preciso reivindicar una adaptación de la normativa sobre esta materia para evitar un uso abusivo y fraudulento de la misma, por ejemplo, estableciendo unos plazos de duración máxima por ley.

Hasta que se produzca un cambio normativo, se propone introducir en la negociación colectiva y en nuestra acción sindical:

- Reducir los períodos de prueba, para impedir que la persona permanezca mucho tiempo en situación de incertidumbre y vulnerabilidad laboral, y, en cualquier caso, que la duración no supere las fijadas como referencia por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.
- Asegurarse que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba solo interrumpan el mismo cuando se produzca acuerdo expreso entre ambas partes.
- Denunciar la utilización habitual de esta práctica miserable y fraudulenta ante la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, que ha puesto en marcha una campaña para revisar esta anomalía e imponer sanciones a toda empresa que la practique.

Subrogación

La subrogación es un importante mecanismo de estabilidad en el empleo basado en el concepto de puesto de trabajo y persona que lo ocupa, primando sobre quien sea la empresa que ejecuta ese trabajo o servicio concreto a través de un contrato con otra empresa. Sobre todo está muy ligado a puestos de trabajo del subsector de mantenimiento y montaje en todas sus versiones, industrial, tendidos eléctricos, infraestructuras e instalaciones de telecomunicaciones etc....

En lo que respecta a las situaciones de sucesión de empresa y subrogación de personal, se debe revisar su regulación legal, recogida en el artículo 44 del Esta-

tuto de los Trabajadores, con el objeto de clarificar su contenido para que no se tenga que acudir a la interpretación de los Tribunales de Justicia.

En los convenios colectivos de los sectores de UGT FICA que dependan de una licitación o adjudicación pública o privada, es necesario establecer las cláusulas de subrogación de las personas por la nueva empresa adjudicataria, garantizando así la estabilidad de esos puestos de trabajo y evitando la precarización de condiciones al caer en manos de una nueva empresa, o la extinción de esos contratos laborales. Asimismo, es conveniente regular los mecanismos que garanticen la información adecuada y los derechos de consulta, a lo largo de toda la cadena de sucesión de empresas y subrogación de personal, a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las organizaciones sindicales más representativas del sector.

Al tratarse de una materia intensamente regulada por vía convencional, se propone incorporar cláusulas que desarrollen ampliamente la materia para preservar la protección de las condiciones laborales de las personas afectadas, siendo preferible atender cuestiones como, el personal objeto de la subrogación, las obligaciones de las empresas durante y tras el proceso de subrogación, la documentación que se debe aportar o el papel de la representación de las personas trabajadoras.

Procesos de selección

Fomento de contratación de personas con menor presencia en la empresa, facilitando la incorporación de personas del género infrarrepresentado, de jóvenes, de personas con discapacidad, de personas de diferentes etnias, de migrantes, etc., evitando los estereotipos.

Debemos aprovechar la negociación colectiva como elemento de cohesión social que permita la inclusión en el mercado laboral de aquellos colectivos que tengan dificultades de inserción o que estén infrarrepresentados en determinados sectores, así como establecer cláusulas que eliminen cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección.

Jóvenes

Respecto al colectivo de jóvenes, se enfrentan a una serie de dificultades en el acceso y estabilidad en el empleo y suelen tener trabajos infracualificados y precarios, que hacen que nuestro país tenga una tasa de desempleo muy por encima de los países de la UE. Algunas de las medidas que proponemos desde UGT FICA vinculadas al acceso al trabajo son:

- Promover la celebración de contratos formativos en las empresas y su conversión posterior en contratos indefinidos.

- Impulsar la contratación específica de personas jóvenes, incentivando la formación dual como vía de inserción laboral, para que puedan formarse mientras adquieren experiencia laboral y profesional.
- Promover que los relevistas de los contratos de relevo sean personas jóvenes, favoreciendo así el relevo generacional en las empresas.

Personas con discapacidad

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, ha modificado la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, restaurándose la pasarela que permite a las personas con una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, acceder al mercado de trabajo con la consideración automática de personas con discapacidad con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Resulta fundamental para el acceso al empleo de las personas con discapacidad y, especialmente, para el mantenimiento del mismo en los casos de la discapacidad sobrevenida.

Con el objetivo de avanzar hacia su igualdad real y efectiva, basada en los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo proponemos para la negociación colectiva:

- Fomentar la igualdad de trato y asegurar la no discriminación por motivo de la discapacidad en los procesos de selección y contratación.
- Vigilar el cumplimiento, por parte de la empresa, de la cuota de reserva de un número de puestos de trabajo para personas con discapacidad no inferior al 2% en las empresas con más de 50 personas trabajadoras. Incrementar el citado porcentaje y extenderlo también a empresas de menos de 50.
- Incluir el principio de accesibilidad universal, y la necesaria adaptación de los puestos y lugares de trabajo que hagan posible la incorporación de personas con discapacidad.
- Establecer en las empresas la obligatoriedad de conseguir alternativas para mantener el empleo a las personas con discapacidad sobrevenida.

Personas migrantes

Las personas migrantes en ocasiones son discriminadas en el acceso al empleo vetando su entrada, o bien son priorizadas con la mera intención por parte de las empresas de aprovecharse de la situación de vulnerabilidad que tienen algunas de ellas.

A través de la negociación colectiva podemos establecer fórmulas que garanticen su igualdad de acceso al empleo en los procesos de selección, como pueden ser:

- Facilitar traducción en caso de que sea necesario para asegurar que estén informadas de las condiciones laborales del contrato, y para que puedan realizar la entrevista con garantías de poder expresarse y resolver sus dudas.
- Establecer manuales de acogida en los casos de incorporación de personas migrantes que puedan tener barreras de idioma o culturales.
- Fomentar la equidad e inclusión de personas de diferentes orígenes, culturas, idiomas, etc. como elemento facilitador para las relaciones entre las personas trabajadoras, favoreciendo el crecimiento personal y profesional y mejorando el talento de las personas que forman las empresas.
- Facilitar procesos de regularización administrativa de personas migrantes que permitan su contratación.

Uso de sistemas de inteligencia artificial (IA) en la selección y preselección de candidaturas.

En línea con lo previsto en el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, y el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá ser seguro y transparente, además de seguir el principio de control humano. Las empresas cada vez están acudiendo más a sistemas de IA para realizar la contratación, en las fases de preselección y selección de las candidaturas, y también en la evaluación del trabajo, promociones y despidos.

En lo que respecta específicamente al proceso de selección o reclutamiento, la IA puede ser un instrumento muy valioso si se le da el uso correcto. Su utilización, en el ámbito de los recursos humanos, puede ir orientada a que la toma de decisiones en la selección de nuevo personal para la plantilla se adopte de la forma más neutral e imparcial posible, donde no se caiga en soluciones inconscientemente sesgadas o directamente basadas en criterios discriminatorios por cualquier razón o motivo. Si la IA tiene en cuenta los parámetros verdaderamente relevantes en un proceso de selección, va a seleccionar perfiles fundamentando su decisión atendiendo a cuestiones como las aptitudes, las habilidades, los conocimientos, la experiencia, etc., sin centrarse en otros criterios que pueden suponer causa de discriminación y que nada tienen que ver con lo que se requiere a nivel profesional. Pero para que esto sea así, es necesario que los parámetros que configuran el algoritmo carezcan de sesgos.

Desde UGT FICA recomendamos, al objeto de evitar situaciones discriminatorias en el uso de algoritmos, construir sistemas abiertos, accesibles y comprensibles que puedan ser verificados por las personas trabajadoras y sus representantes, al objeto de comprobar su ecuanimidad, fiabilidad y transparencia, y evitar que contengan sesgos de género, raciales, ideológicos, o de cualquier otro tipo. La

automatización no puede convertirse en sinónimo de oscurantismo, desigualdad e injusticia social, y la decisión final siempre debe ser tomada por una persona.

En el ámbito del diálogo social tripartito español se acordó, en el Real Decreto Ley 9/2021 de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, incorporar una letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativa al derecho a la información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Por tanto, las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en IA, en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existan prejuicios ni discriminaciones. La negociación colectiva tiene un papel muy relevante y se convierte en la herramienta más eficaz para establecer los mecanismos que refuercen las garantías de las personas trabajadoras frente al control algorítmico de las empresas.

Retribución

Estructura salarial

En materia de retribuciones, es necesario racionalizar las estructuras salariales definiendo de forma clara e inequívoca en los convenios colectivos los conceptos que la componen. Una definición correcta y clara de la estructura salarial es un instrumento ideal para evitar la individualización de las relaciones laborales y la exclusión de determinados colectivos de personas. Asimismo, las retribuciones tienen que estar vinculadas y depender estrechamente del tiempo de trabajo y de la valoración del puesto de trabajo.

El establecimiento de la estructura salarial debe obedecer a dos premisas fundamentales: por un lado, garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres y, por el otro, el respeto por el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, independientemente del número de personas que conformen la plantilla de cada empresa.

A través de la negociación colectiva deben definirse los criterios de la estructura salarial (conceptos fijos y conceptos variables, salarios mínimos, complementos salariales, etc.) atendiendo a la realidad sectorial y empresarial correspondiente.

Se requiere ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la lucha contra la brecha salarial por razón de género. UGT FICA defiende el mantenimiento o mejora del poder adquisitivo de los conceptos salariales fijos y, en lo que respecta a los conceptos salariales variables, se limitarán hasta no representar más allá del 15/20% del peso de la remuneración. La retribución variable, a su vez, debe fundamentarse en criterios objetivos, medibles, comunicados con la suficiente antelación al personal afectado y negociados con la representación de las personas trabajadoras sin que su implantación suponga ningún perjuicio respecto a ejercicios predecesores.

Es necesario trabajar en la tabla del personal indirecto, ya que hemos constatado que las negociaciones individuales que suplen a las colectivas, resultan injustas y discriminatorias en muchos casos. El sindicato con su asociación de técnicos y cuadros debe plasmar en las tablas salarios reales de esos colectivos, para limitar la negociación individual en la que la posición de la empresa es claramente superior.

Igualmente, ha de insistirse en erradicar las discriminaciones salariales, tanto directas como indirectas, independientemente de su razón – género, edad, nacionalidad, tipo de contrato, etc... – mediante el análisis y revisión de los puestos y funciones del trabajo, para garantizar la correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

Política salarial e incrementos salariales

En coherencia con nuestra propia Confederación, UGT FICA propone como propósito fundamental fijar en los convenios colectivos de los sectores de actividad salarios mínimos garantizados, así como incrementos salariales anuales que aseguren una mejoría real del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, en especial en estos tiempos en los que el incremento de los precios de productos, energía, bienes y servicios esenciales se ha disparado.

La mejor forma de contribuir de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas, es apostar por un crecimiento de los salarios que permita aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, atendiendo a las características y singularidades propias de cada sector de actividad.

En los últimos años se ha experimentado en España un contexto económico inflacionista que ha provocado un aumento significativo del coste de la vida. Muchas personas han visto incrementado su salario, pero no su poder adquisitivo, y ello se debe a que los precios de bienes de primera necesidad, objeto de especulación para la obtención de beneficios empresariales históricos, han subido proporcionalmente más que las remuneraciones salariales. Paliar esta fatídica coyuntura

debe ser el reto en materia salarial que UGT FICA se propone conseguir a través de la negociación colectiva.

La política salarial debe ir encaminada a reactivar el consumo en la economía, incentivar la emancipación de la juventud trabajadora, aumentar la calidad del empleo, reducir las desigualdades sociales, combatir la precariedad laboral y luchar contra toda forma de pobreza, asignaturas aún muy pendientes de superar.

Para ello, la política salarial que tenemos que proponer en las mesas de negociación debe tomar en consideración que:

- La referencia de los incrementos salariales que se pacten debe alcanzar al menos los criterios fijados en las recomendaciones del V AENC:
 - Para el 2024, 3% de incremento salarial, que ascenderá al 4% si el IPC interanual de diciembre 2024 fuera superior al 3%, con efecto de 1 de enero de 2025.
 - Para el 2025, 3% de incremento salarial, que ascenderá al 4% si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Tales incrementos salariales deben actuar como suelo a partir del cual pueda existir la posibilidad de fijar subidas superiores, premisa que debe regir en aquellos sectores de actividad donde en los últimos años se esté obteniendo por parte de las empresas que lo integran unos beneficios más que considerables, para evitar la acumulación de la riqueza en manos de unas pocas personas y que ésta pueda ser justamente repartida entre aquellos y aquellas que precisamente la generan, de acuerdo al valor de lo producido.

Las cuantías resultantes de los incrementos salariales pactados deben sumarse con carácter retroactivo a las tablas salariales del año correspondiente, con la finalidad de que el aumento salarial del ejercicio siguiente se aplique directamente sobre las tablas actualizadas.

A partir de que el V AENC pierda vigencia, y siempre y cuando no se firme el VI AENC, los criterios salariales que se marquen serán los determinados por la Federación Estatal, en sus jornadas anuales de Acción Sindical, siendo el dígito de partida el 3%, correspondiente a 2025, del último año de vigencia del V AENC.

La incorporación de cláusulas para evitar la absorción y compensación de los incrementos salariales pactados repercutirá muy eficazmente en que dichas subidas se materialicen en una mejora real del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Ante la negativa de cualquier patronal a aplicar las subidas salariales recogidas consensuadamente en el V AENC, o la negativa a consolidar tales incrementos en

tablas salariales, debe comunicarse a las Secretarías de Acción Sindical de UGT FICA con el objeto de reclamar su carácter obligacional a la Comisión de Seguimiento del citado V Acuerdo.

Cláusulas de revisión salarial

Uno de los objetivos de UGT FICA al inicio de cada año de negociación es el mantenimiento, o en su caso, la recuperación de las cláusulas de revisión salarial.

Para garantizar los incrementos salariales pactados inicialmente, en el caso de que se superen las previsiones de inflación, las cláusulas de revisión continúan siendo una pieza fundamental para la determinación de los salarios y mecanismo de garantía de lo acordado por las partes, amortiguando las desviaciones imprevistas que se puedan producir en los índices de precio al consumo (IPC).

Para que las cláusulas sean efectivas apostamos por aquellas que cubran el total de la desviación, que operen exclusivamente al alza y que tengan carácter retroactivo y con contenido económico, es decir, con generación de atrasos y no solo de actualización de tablas. Además, en los supuestos de cláusulas de revisión plurianuales, deberíamos establecer aplicaciones anticipadas en el supuesto que haya desviaciones considerables, y pedir que las empresas provisionen contablemente las desviaciones en el momento que se conozcan.

No es posible garantizar la mejora salarial pactada si no es con una cláusula de revisión que permita recuperar la totalidad de las desviaciones para todos los conceptos retributivos y desde el momento en que se aplicó el incremento.

No son admisibles cláusulas con fórmulas que supongan la reducción, incluso la devolución de los salarios pactados en el caso de que la inflación real no alcance a la prevista inicialmente.

Discriminaciones salariales

Desde UGT FICA luchamos contra cualquier tipo de discriminación existente en las relaciones laborales, por tanto, en materia salarial, se deben incluir en los convenios colectivos todas aquellas medidas que garanticen la ausencia de discriminaciones salariales por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Este listado de causas de discriminación obedece al recogido en el artículo 2.1 de la novedosa y avanzada Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. A su vez, el artículo 17 del Estatuto de los Traba-

ADORES reúne una serie de causas (sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español) por las que no se puede discriminar, directa o indirectamente, ni llevar a cabo un tratamiento diferenciado a las personas trabajadoras en el ámbito de las relaciones laborales, en todos sus ámbitos, incluido el relativo a la retribución.

La aludida Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación dispone en su artículo 9, respecto al empleo por cuenta ajena, la prohibición de establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas de discriminación previstas para el acceso al empleo por cuenta ajena, privado o público y, entre otros asuntos, también en lo que concierne a la retribución de las personas trabajadoras.

Asimismo, el artículo 10 del mismo texto legal exige que, en el ámbito de la negociación colectiva, no puedan incorporarse limitaciones, segregaciones o exclusiones en lo relativo a la retribución de las personas trabajadoras. De hecho, anima a incluir medidas de acción positiva para prevenir, eliminar o corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones laborales, así como instrumentos de evaluación periódica destinados a su seguimiento. Finalmente, la ley delega en la representación de las personas trabajadoras, además de en la empresa, cuidar el cumplimiento del derecho de igualdad de trato y de no discriminación. Por tal razón, desde UGT FICA asumimos el compromiso de ser metódicos y diligentes en la negociación de convenios colectivos y acuerdos con las empresas para evitar la perpetuación de discriminaciones salariales padecidas por las personas trabajadoras.

En este sentido, debemos garantizar la reducción de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres utilizando la información que nos facilita el registro retributivo obligatorio de las empresas, de acuerdo con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 6 y 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, en todos los convenios colectivos sectoriales es necesario la inclusión de salarios mínimos garantizados que procuren ser superiores al 65% del salario medio del sector, con el objeto de, por una parte, elevar las remuneraciones más escasas y bajas y, por otra parte, evitar el establecimiento de dobles escalas salariales para las personas en función de criterios como, por ejemplo, la fecha de ingreso en la empresa.

Se produce doble escala salarial cuando en una empresa se contrata a personas con remuneraciones inferiores a las que perciben aquellas que estaban previa-

mente en plantilla, en el mismo grupo profesional y realizando las mismas funciones o prestaciones laborales. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución. En consecuencia, las dobles escalas salariales están terminantemente prohibidas al contrariar los artículos 17 y 28 del Estatuto de los Trabajadores. Su existencia tiene que estar objetiva y razonadamente justificada, según se ha concluido por la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia.

Aplicación del SMI

El incremento progresivo del SMI en los últimos años en España cumple con la interpretación del Comité Europeo de Derechos Sociales que considera que para que las personas trabajadoras puedan tener una retribución lo suficientemente digna y decorosa como para tener las necesidades más esenciales económicamente cubiertas son necesario que el SMI se sitúe en el 60% de salario medio de la clase trabajadora del país. Incrementar el SMI representa un mecanismo decisivo para reducir las tasas de pobreza y de la desigualdad.

El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores fija los criterios y el mecanismo para establecer el salario mínimo interprofesional (SMI), recoge una consulta previa a sindicatos y patronales por parte del Gobierno. En los últimos años la patronal se ha negado a subirlo, por lo que finalmente se ha hecho mediante acuerdo entre sindicatos y Gobierno. El SMI en el momento en que elaboramos este plan de acción es para 2024 de 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes, no pudiendo ser inferior en ningún caso la cuantía a 15.876 euros anuales.

Sin embargo, los efectos de la aplicación de los incrementos del SMI en los últimos años no se han materializado de forma plenamente satisfactoria. El Tribunal Supremo ha interpretado que el salario mínimo no se identifica necesariamente con el salario base, lo que ha desembocado en que las subidas del SMI de la inmensa mayoría de las personas, como consecuencia de la absorción y/o compensación, hayan quedado neutralizadas por la suma de otros complementos salariales que perciben junto al salario base.

Ante esto, desde UGT FICA seguimos reivindicando que el decreto de salario mínimo impida la compensación y absorción de las subidas del SMI, y que garantice una aplicación inmediata, para que no se puedan producir bloqueos patronales en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, ya que son estas las encargadas de firmar la adaptación del SMI a las tablas salariales.

Por su parte, los incrementos del SMI no contemplan tampoco el mantenimiento de las horquillas existentes entre los salarios asignados respectivamente a cada grupo profesional, por lo que se está experimentando entre grupos profesionales

un solapamiento salarial o una aproximación entre grupos, desvirtuando la esencia de las clasificaciones profesionales.

Por consiguiente, UGT FICA propone corregir estas deficiencias para que el SMI tenga un impacto real en los salarios, para ello deberíamos recoger en nuestros convenios colectivos posibles redacciones aclaratorias para su debido cumplimiento y cláusulas que restrinjan la utilización de la técnica de absorción y compensación.

Así mismo, debemos garantizar de forma eficaz que cada persona contratada a tiempo completo perciba al menos el salario mínimo interprofesional fijado anualmente. Obligatoriamente, recogiendo su actualización automática en las tablas salariales de los convenios colectivos una vez publicado el decreto.

Adicionalmente, se han de seguir denunciando a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social los incumplimientos detectados en la aplicación de los incrementos del SMI.

Previsión social complementaria

La Previsión Social Complementaria, entendida como el conjunto de instrumentos no sustitutorios del sistema público de pensiones, forma parte del desarrollo de políticas de salario diferido y redistribución de la productividad hacia las rentas del trabajo.

Uno de los ejes fundamentales de la articulación en la negociación colectiva es la protección social, como elemento importante en la defensa de los derechos de las personas. De hecho, los acuerdos a los que hemos llegado los agentes sociales han prestado especial atención en este terreno, por lo que podemos afirmar que la negociación colectiva está contribuyendo a edificar un estado de bienestar acorde con el desarrollo económico y social de nuestro país.

En UGT FICA entendemos que la negociación colectiva es el camino para una adecuada cobertura de los sistemas de previsión social complementaria. Es el espacio donde se selecciona el instrumento para definir la estructura de las retribuciones, así como sus factores de redistribución y transferencia de renta respecto de futuros incrementos de productividad.

El día 1 de julio de 2022, se publicó en el BOE la Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo que amplía y mejora en ciertos aspectos la normativa que ya existía en materia de planes y fondos de pensiones, desarrollando aspectos fundamentales de los Fondos de Pensiones de promoción pública. Entre las principales medidas de estímulo de esta Ley destacan la reducción de cuotas empresariales por cotización de la Seguridad Social, la recuperación de la deducción de la cuota en el Impuesto de Sociedades y la nueva

fiscalidad de I.R.P.F. Todas estas medidas son consideradas relevantes para una propuesta de negociación de los planes de pensiones de empleo, como vehículos idóneos en un compromiso de carácter sectorial.

Por tanto, esta nueva legislación impulsa el desarrollo de la Previsión Social Complementaria (PSC) a través de Sistemas Profesionales y negociación colectiva.

UGT FICA apuesta por potenciar el Sistema de empleo como instrumento de la Previsión Social Complementaria, ya que abarca a todas las personas afectadas y de la forma más estable, pues atribuye la titularidad de los derechos. Esto significa que las trabajadoras y trabajadores afianzan sus aportaciones en un instrumento y, aunque cambien de empresa, pueden seguir manteniéndolas o trasladarlas a otro que también sea de empleo. También es importante señalar la presencia de los partícipes en los órganos de control de estos instrumentos y la existencia de un principio de no discriminación.

El principio de no discriminación significa que un plan del sistema de empleo afectará a la totalidad del personal empleado por el promotor sin que pueda exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder a aquél con todas las condiciones establecidas en sus especificaciones. En este sentido, UGT FICA considera imprescindible avanzar normativamente en la efectividad de este principio sin que origine interpretaciones dispares que perviertan el contenido del mismo.

UGT FICA propone para los planes de pensiones de empleo que:

- Es necesario establecer una normativa clara que se ajuste al carácter finalista y complementario de estos instrumentos de ahorro. Rechazamos el supuesto de liquidez de los 10 años y recomendamos no incluirlo en las especificaciones.
- La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), debe ser una figura neutra e intentar que sus posiciones y resoluciones no impliquen una debilidad a nivel de negociación de los trabajadores y trabajadoras y por emitir resoluciones parciales. La DGSFP, debe tener una visión laboral y colectiva para proteger estos compromisos.
- La necesidad de revitalizar la Revisión Financiera Actuarial (RFA) para mayor garantía de las comisiones de control.
- Sería oportuno conocer las distintas relaciones económicas entre los consultores y el promotor para evaluar su independencia a través de indicadores de transparencia como sucede en las empresas cotizadas.

Por otro lado, desde 2012 se han venido estableciendo restricciones y prohibiciones presupuestarias relativas a que las administraciones, entidades y sociedades del sector público realicen contribuciones a planes de pensiones de empleo, o

contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

Llegado el periodo de recuperación económica, y dado el impulso que la administración quiere dar a los planes de pensiones de empleo a través de la reciente normativa aprobada, es el momento de permitir que las administraciones, entidades y sociedades del sector público puedan volver a realizar contribuciones al sistema de previsión social que tuvieron constituido en su empresa.

Por tanto, UGT FICA exigirá la reactivación de las contribuciones de la administración en los planes de empleo de empresas públicas y debe entenderse con el mantenimiento de los compromisos existentes tal y como sucedía antes de 2012.

Tiempo de trabajo

Reordenación de la jornada laboral y reducción del tiempo de trabajo

Desde UGT FICA se refuerza nuestro compromiso histórico de alcanzar la reducción de la jornada laboral, al menos, hasta las 32 horas a semanales, trabajando cuatro días a la semana sin reducción de salario. Reivindicación que irrefutablemente contribuye a la creación y mantenimiento de empleo, así como a la mejora del bienestar personal, la calidad de vida y la conciliación de la vida laboral con la vida familiar de la persona trabajadora.

Trabajar menos implica trabajar mejor, más productivamente y con menos riesgos para la salud de la persona trabajadora, incentivando, a su vez, la contratación y la reducción de la tasa de desempleo. Esta medida reúne un conjunto de ventajas significativamente favorables tanto a nivel individual, en beneficio de la salud y felicidad de la persona, como a nivel colectivo, por las ventajas que aporta a la sociedad.

Teniendo en cuenta los beneficios históricos que muchas empresas han alcanzado en los últimos años y la mejora constante de la productividad, consideramos que es el momento de poner en práctica la reducción de jornada hasta las 32 horas semanales en cuatro días a la semana garantizada efectivamente por ley sin perjuicio ciertamente de su mejora, desarrollo o adaptación en cada sector a través de la negociación colectiva.

En UGT FICA abordamos esta reducción de jornada desde un doble punto de vista: socioeconómico y sociolaboral. Desde la perspectiva socioeconómica, entendemos que es posible porque la productividad se ha incrementado significativamente mientras que la reducción de jornada ha permanecido estancada en los últimos 40 años.

Desde el punto de vista sociolaboral, pedimos una reducción de jornada porque permitiría una mejor conciliación, mejorando el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, para tener un "proyecto de vida digno". Así como innumerables

efectos positivos sobre la salud, bienestar emocional, reducción de riesgos psicosociales y reducción del absentismo laboral.

Estas variables se han de tener en cuenta para analizar la relación entre el tiempo de trabajo y la conciliación personal y familiar, ya que diversos estudios ponen de manifiesto cómo la distribución de la jornada de trabajo, está directamente relacionada con la posibilidad o no de alcanzar unos niveles de conciliación y cómo esto afecta a la salud de las personas trabajadoras.

En la actualidad, a nivel mundial, existen numerosos acuerdos sobre el tiempo de trabajo, basados en los efectos conocidos sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal. En ellos, se reconoce que un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, proporciona beneficios significativos tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Aumenta la productividad en las empresas e impacta de manera directa en una mejora en la calidad de vida y en la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

En el reciente informe de la OIT Working Time and Work-Life Balance Around the World (El tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada en el mundo) se examinan los dos aspectos principales del tiempo de trabajo: las horas de trabajo y la organización del tiempo de trabajo (también llamados horarios de trabajo) y sus efectos sobre el rendimiento de las empresas y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de las personas. Incluye una serie de nuevas estadísticas sobre las horas de trabajo, tanto antes como durante la crisis de la COVID-19.

El informe incluye entre sus conclusiones y recomendaciones las siguientes:

- Las leyes y reglamentaciones de la jornada laboral sobre el número máximo de horas de trabajo diarias y los períodos de descanso reglamentarios son logros que pueden contribuir a la salud y bienestar de una sociedad a largo plazo y no deben ponerse en peligro.
- Las jornadas de trabajo más largas por lo general están asociadas con una productividad inferior, mientras que un horario más reducido está relacionado con una mayor productividad.
- Los países deberían aprovechar las experiencias adquiridas con la reducción y la flexibilidad de las horas de trabajo durante la crisis de la COVID-19. Incluyendo las modalidades a tiempo parcial con las mayores prestaciones posibles, no sólo a fin de mantener el empleo sino también para sostener el poder adquisitivo y crear la posibilidad de amortizar los efectos de las crisis económicas.
- Son necesarias respuestas de las políticas públicas a la reducción de las horas de trabajo en numerosos países para promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada y mejorar la productividad.

- El teletrabajo contribuye a mantener el empleo y crear un nuevo espacio para la autonomía de las personas. Sin embargo, esta y otras modalidades flexibles de trabajo deben ser reguladas para contener sus posibles efectos negativos, a través de políticas como el derecho a desconexión del trabajo.

Por otra parte, desde UGT FICA defendemos un estricto control de las horas extraordinarias, exigiendo su carácter voluntario, porque en muchos casos, en la práctica, suponen una prolongación injustificada de la jornada ordinaria. Se estima que en España se realizan aproximadamente unos 13 millones de horas extraordinarias al mes, de las cuales la mitad ni siquiera se retribuyen.

La forma de disuadir de su utilización es garantizar a través de los convenios colectivos una retribución más elevada que el valor de la hora ordinaria, como mínimo un recargo de un 25%, y preferiblemente su compensación con mayor descanso. Es fundamental también reforzar los mecanismos de registro y control de su utilización, e informar periódicamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

El Estatuto de los Trabajadores permite la retribución de las horas extraordinarias al mismo valor que la hora ordinaria. Desde UGT hemos presentado una reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, porque consideramos que el ordenamiento jurídico español incumple el artículo 4.2 de la Carta Social Europea y la normativa internacional (artículo 6.2 del Convenio nº1 y el artículo 7.4 del Convenio nº30 de la OIT, ambos ratificados y en vigor en España), en lo que concierne a la retribución de las horas extraordinarias. La reclamación colectiva pretende el reconocimiento del derecho a una retribución incrementada en la realización de horas extraordinarias, aplicando un incremento mínimo de, al menos, el 25% sobre el valor de la hora ordinaria, así como un control más efectivo del registro y control de las horas extras que se llevan a cabo en España.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Excedencias

- La regulación legal de la figura de las excedencias, recogida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, debe ser significativamente mejorada a través de la negociación colectiva. Por tal razón, desde UGT FICA, con el propósito de avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los derechos laborales de las personas, proponemos en el contenido de los convenios colectivos los siguientes retos:
 - Pactar, en supuestos de excedencias voluntarias, la posibilidad de garantizar la reserva del puesto de trabajo, debido a que legalmente solo se tiene reconocida la conservación del derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en

la empresa. De esta forma, la persona trabajadora podría acogerse a una excedencia voluntaria sin la incertidumbre considerable que conlleva el hecho de no tener el retorno garantizado al puesto de trabajo.

- Pactar, en supuestos de excedencias por cuidado de familiares, que la reserva del puesto de trabajo se extienda más allá del año que establece la normativa.
- Reconocer la existencia de excedencias voluntarias con una duración inferior a 4 meses, para que la persona trabajadora pueda atender problemáticas que no requieran necesariamente tal periodo de tiempo.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Permisos retribuidos

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, se actualizó, adaptándose a las exigencias comunitarias, la regulación jurídica sobre licencias retribuidas, como uno de los pilares fundamentales que fomentan la conciliación de la vida laboral y profesional con la vida personal y familiar.

Con la reforma legal de los permisos retribuidos, se han incrementado los días de disfrute para determinados hechos causantes, se ha equiparado a efectos de legitimación para ejercer estos derechos laborales a cónyuges y parejas de hecho, se han incorporado nuevas licencias como el permiso retribuido por causa de fuerza mayor y el permiso parental de hasta 8 semanas si el menor no ha cumplido aún 8 años, se ha ampliado el derecho a la adaptación de jornada para supuestos de personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, etc. Se está avanzando progresivamente en el sentido favorable a los intereses de la clase trabajadora, pero desde el sindicato se debe seguir desarrollando la labor de asegurar el cumplimiento efectivo de los logros conseguidos, mediante su incorporación en los convenios colectivos, y de empujar para continuar progresando en la conquista de derechos.

Los presentes derechos laborales se fundamentan en normas de derecho necesario relativo, es decir, pueden ser mejoradas a través de la negociación colectiva pero nunca empeoradas. Por tanto, funcionan como base de obligado cumplimiento, a partir de la cual se propone, en la negociación de convenios colectivos, procurar los siguientes extremos:

- Ampliar los sujetos causantes por los que poder ejercitar los permisos retribuidos legalmente recogidos, por ejemplo, extendiéndose hasta parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad o hasta personas convivientes.
- Incrementar la cuantía de días de disfrute de los permisos retribuidos cuando se produzca el hecho causante, en especial para el supuesto de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o pariente de hasta segundo grado de

consanguinidad o afinidad, para el cual el artículo 37.3.b.bis) del Estatuto de los Trabajadores establece únicamente 2 días laborables.

- Otorgar el carácter de retribuido a aquellas licencias y permisos que legalmente no lo ostenten, como por ejemplo es el caso del permiso no retribuido para concurrir a exámenes oficiales (que contempla el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores).
- Incorporar en cada convenio colectivo el ejercicio del derecho permisos de asistencia y acompañamiento a consulta médica, pactando expresamente su carácter retribuido.
- Incorporar nuevos hechos causantes que requieran llevar aparejado el ejercicio de un permiso, retribuido o no, pero que, convirtiéndolas en ausencias justificadas del puesto de trabajo, no impliquen represalias disciplinarias para la persona trabajadora.

Ante las torticeras y restrictivas interpretaciones de los permisos y licencias que hacen en numerosas ocasiones las empresas, se hace preciso recordar nuevamente los criterios jurisprudenciales que han aclarado su contenido y alcance:

- Respecto del día del hecho causante, cuando se produce en día laborable, durante el transcurso de la jornada laboral, y la persona decidiera ausentarse del puesto de trabajo, la fecha de inicio del cómputo de los días de disfrute comenzará desde ese día laborable.
- Cuando se produce en día laborable, a la finalización de la jornada de trabajo, la fecha de inicio del cómputo de los días de disfrute comenzará el día laborable inmediatamente siguiente.
- Cuando se produce en día no laborable para la persona trabajadora, la fecha de inicio del cómputo de días de disfrute comenzará el día laborable inmediatamente siguiente.
- En el supuesto de matrimonio o registro de pareja de hecho, si la fecha del hecho causante (boda/ceremonia/acto...) coincide en día laborable para la persona trabajadora, la fecha de inicio del cómputo de días de disfrute comenzará desde el día de la ceremonia. Si la fecha del hecho causante (boda/ceremonia/acto...) coincide en día no laborable, la fecha de inicio del cómputo de días de disfrute comenzará el primer día laborable inmediatamente siguiente al de la ceremonia.
- Los días de permiso retribuido reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores (excepto los supuestos de matrimonio y registro de pareja de hecho, que se disfrutarían en días naturales) deben disfrutarse obligatoriamente en días de trabajo efectivos (días laborables) para la persona trabajadora, excluyendo de su cómputo los días de descanso, los días festivos no trabajados y los

días no laborables, pero incluyéndose los días de vacaciones. Sin embargo, si el convenio colectivo aplicable mejora el plazo de días de disfrute previsto por la ley, tales días adicionales reconocidos por convenio sí pueden ser naturales si así se pacta expresamente entre las partes.

- Respecto de los días de permiso, se pueden establecer formas de disfrute mientras dure el supuesto concreto, o bien en días alternos, o que comience en días diferentes al del hecho causante, favoreciendo así por ejemplo la atención a familiares enfermos cuando hay varias personas que tienen derecho al permiso.

Finalmente, desde la Federación se propone tomar en consideración, para la negociación de las presentes cuestiones en los convenios colectivos, las siguientes observaciones relativas a los nuevos permisos incluidos en el Estatuto de los Trabajadores:

- El artículo 48 bis introduce el denominado permiso parental, por el cual se podrán disfrutar de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años). Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria 2019/1158, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda incluir en el convenio colectivo la condición de retribuido para este permiso parental, hasta el momento en que se blinde mediante la oportuna regulación legal.
- Además, se propone incluir en el contenido del convenio colectivo que, en lo que respecta a la cotización a la Seguridad Social durante el ejercicio del permiso parental, esta se efectúe por la base reguladora de la persona trabajadora y no, como así ocurre, por la base mínima del correspondiente grupo profesional en que esté encuadrado.
- El artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores introduce el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, fuera necesario por motivos urgentes que la persona trabajadora hiciera indispensable su presencia inmediata. La persona trabajadora tiene reconocido legalmente el derecho a que este permiso sea retribuido en cuatro días al año, conforme, al menos, al valor de la hora ordinaria de trabajo.

Control horario y registro de jornada

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34.9, establece la obligación a las empresas de constituir un sistema de control y registro horario de la jornada de trabajo para cada persona, reflejando a diario al menos el horario de inicio y de

finalización de la misma. El modo en que se organice y documente el registro de jornada le corresponde a la negociación colectiva o al acuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras, si la hubiera. También resulta de aplicación en las relaciones laborales especiales en las que, únicamente, habrá que atender las reglas de supletoriedad que en su caso se hayan previsto. Únicamente el personal de alta dirección queda exento de la aplicación de la obligatoriedad del registro de jornada.

Las personas con relaciones o prestaciones de trabajo excluidas del Estatuto de los Trabajadores (por ej. autónomos, socios trabajadores y trabajadoras de cooperativas) no están afectadas como tales por la nueva obligación, aunque sí deberán cumplir con la misma si reúnen la condición de empleador o empleadora respecto de las personas que tengan contratados por cuenta ajena.

En el caso de las Empresas de trabajo temporal (ETT), la empresa usuaria tendrá la obligación de cumplir con el registro de jornada, al tener las facultades de dirección y control de la actividad laboral de las personas mientras estén puestos a su disposición. En supuestos de contratas y subcontratas, sobre la empresa contratista o subcontratista recae la obligación de cumplimiento del registro de jornada. Cualquier medio de registro horario es legalmente válido, siempre que reúna las condiciones de objetivo, fiable y accesible, y que respete los derechos de intimidad, protección de datos y desconexión digital de las personas trabajadoras.

Con carácter trimestral, la persona trabajadora recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

Con carácter mensual, la RLPT, recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada una de ellas.

La obligación de conservación de los registros diarios durante 4 años puede cumplirse mediante cualquier medio siempre que esté garantizada su preservación, fiabilidad, veracidad e invariabilidad a posteriori de su contenido. Aunque la ley no obliga a la entrega de copia del registro de jornada, el convenio colectivo o pacto sí debiera establecerlo, ya que resulta fundamental el seguimiento, vigilancia y control por parte de los representantes de las personas trabajadoras para que cualquier incumplimiento pueda ser denunciado ante la ITSS.

Por tanto, desde UGT FICA se recomienda la participación activa en la regulación por convenio colectivo del funcionamiento y control del registro de jornada, con el objeto de, por una parte, garantizar fehacientemente su efectiva aplicación y, por otra parte, exigir a las empresas toda información relativa a los registros horarios

para su exhaustiva revisión y su correspondiente denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si se pudiera apreciar cualquier infracción. Del registro horario depende en gran medida la garantía de que la reducción de jornada semanal y anual, que está en este momento en el diálogo social, sea real y efectiva.

Reducción de jornada, hacia las 32 horas semanales, 4 días de trabajo.

La reducción de jornada, sin reducción salarial, es una reivindicación histórica de UGT FICA. Hemos sido estandarte de la reducción de jornada como medida para mejorar las condiciones de vida de las personas y optimizar la creación de empleo.

Consideramos que la puesta en marcha de las 32 horas semanales, trabajando 4 días a la semana y descansando tres, es una cuestión necesaria y justa, por muchos motivos. Uno de ellos, es que desde la revolución tecnológica, el tiempo actual para producir un bien o servicio es menor que el de hace unos años, por lo que se debería ver reflejado en la reducción de la jornada laboral.

También creemos en una redistribución del trabajo para reducir las desigualdades, trabajar menos tiempo para que puedan trabajar todas las personas, con el objeto de reducir las desigualdades como la elevada tasa de desempleo entre los jóvenes y las mujeres. Así mismo, una reducción de la jornada laboral ayudaría también a reducir la brecha de género entre mujeres y hombres, ya que la mayoría de reducciones de jornada, son solicitadas por mujeres, como medida de conciliación familiar, para el cuidado de menores y/o mayores.

La jornada de 32 horas semanales en cuatro días a la semana serviría para atraer talento a las empresas, ya que si conseguimos el equilibrio vida-trabajo, hacemos puestos de trabajo más atractivos para que las personas mejor cualificadas quieran ocuparlos, al disminuir las horas de trabajo e incentivar la disponibilidad de tiempo libre exclusivo para su ocio y disfrute. Ayudaría, así mismo, a cambiar la cultura de empresa que tenemos en nuestro país y a crear empleos para el futuro.

En un contexto marcado por la doble transición digital y verde con cambios tecnológicos constantes, resulta esencial que las personas trabajadoras dispongan de tiempo para el reciclaje profesional y la formación permanente en este tipo de competencias.

Por ello, la implementación de las 32 horas semanales cuatro días a la semana, debe desempeñar un papel crucial en la adaptación del mercado laboral a los nuevos tiempos y en el impulso de la participación laboral de las mujeres en condiciones de igualdad. También permitirá la integración en el mundo laboral de personas jóvenes desempleadas y facilitando el acceso a su primer empleo. Ha de ser nuestra tarea y responsabilidad, no dejar atrás a ninguna persona traba-

jadora. Debemos atacar de una manera decidida la racionalización de horarios, especialmente en las negociaciones colectivas en la empresa, en el calendario laboral, con indicaciones claras para que no utilicen la rebaja de la jornada diaria para mantener los mismos días de presencia en la empresa.

La disminución de la jornada de trabajo serviría también para dar cumplimiento a la Agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, al promover el pleno empleo y el trabajo decente del Objetivo nº 8 y al Pilar Europeo de Derechos sociales, en defensa de un empleo estable y de calidad.

Por todo lo mencionado anteriormente, la negociación colectiva ha de promover planes de mejora en la organización del tiempo de trabajo, mejoras en la ordenación de la jornada, y, al margen de los avances que puedan producirse en el diálogo social, pedir reducciones de jornada en todas sus formas (cómputo anual, semana y/o diario).

Distribución irregular de la jornada laboral

El concepto de distribución irregular ya se pactó en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, estableciendo la posibilidad de que los convenios colectivos, para “evitar en lo posible las horas extraordinarias y la contratación temporal”, permitieran que “el empresario pudiera distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria aplicable, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual”.

Más tarde, la reforma laboral de 2012 modifica el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que “en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo”, por lo que forzó a los convenios colectivos a acordar porque si no, la aplicación era directa en los términos establecidos en el mismo artículo.

El actual y vigente V AENC, introduce un capítulo de Flexibilidad interna, en cuyo punto 2 hace referencia a la ordenación del tiempo de trabajo, instando a la negociación colectiva a promover la implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las personas, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivada de esa distribución irregular.

La participación sindical activa tiene el relevante cometido, vía de negociación colectiva, de determinar la distribución anual, mensual, semanal y diaria de la jornada de trabajo, así como de restringir la realización de horas extraordinarias. La normativa laboral sigue permitiendo que, en defecto de pacto, los empresarios de forma unilateral puedan distribuir irregularmente un 10% de la jornada de trabajo

anual. En este sentido, es preciso que, en aquellos convenios colectivos en los que se plantee esta medida, se impida que dicho porcentaje de jornada de trabajo para su distribución irregular pueda ser incrementado.

La distribución irregular de parte de la jornada de trabajo anual se debe pactar en los convenios colectivos en función de las necesidades propias de la empresa o el sector, concretando el número de horas al año que puedan ser distribuidas de forma irregular, estableciendo además cuestiones como ajustes trimestrales, flexibilidad positiva y negativa, límite y control de horas extras o condicionamiento a los derechos de conciliación de la vida personal y familiar y a los derechos de seguridad y salud en el trabajo.

Para cerciorarse de que el desarrollo y seguimiento de la puesta en práctica de la distribución irregular de la jornada cumpla con todos estos parámetros se requiere la presencia enérgica de la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras. Si surgiera cualquier tipo de discrepancia se deben utilizar los mecanismos previstos entre las funciones de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

La distribución irregular de la jornada es una constante en las negociaciones de buena parte de los sectores englobados en UGT FICA, convirtiéndose en un elemento básico de flexibilidad en la organización del trabajo que ha permitido mejorar la productividad de las empresas, pero que continuamente suscita incertidumbres respecto a su control de legalidad, ya que, a costa de la indeterminación y el desconcierto que genera, se pueden estar vulnerando preceptos legales relativos al plazo de preaviso mínimo de 5 días para comunicar la nueva distribución, al descanso durante la jornada, al descanso entre jornadas, al descanso semanal retribuido, al número máximo de horas extraordinarias (no compensadas en descanso) realizadas al año, etc.

Por todo ello, nuestras prioridades para la negociación colectiva sobre esta materia, deben centrarse en:

- Fijar un porcentaje máximo de distribución irregular de jornada por debajo del 10%.
- Establecer medidas reales y efectivas para que la distribución irregular se pueda compatibilizar y no afecte a la mejora de la vida personal y familiar.
- Definir claramente el concepto de jornada de trabajo ordinaria, sus límites diarios y semanales, su distribución semanal y anual, para poder clarificar qué corresponde a jornada ordinaria regular, a jornada ordinaria distribuida irregularmente, y así evitar conductas abusivas o fraudulentas por parte de las empresas, las cuales desgraciadamente se aprecian con asiduidad.

- Introducir condiciones restrictivas que limiten la libertad empresarial en la distribución irregular de la jornada de trabajo, preaviso, regularización, compensación económica..., teniendo presente que en todo caso ésta debe estar justificada.

Formación y cualificación profesional

La estrategia europea de crecimiento está marcada actualmente por la doble transición digital y verde así como por el vertiginoso ritmo de desarrollo e implantación de la Inteligencia Artificial. Estas transiciones han venido para cambiar nuestras vidas en los aspectos sociales y económicos y están penetrando en nuestros sectores de modo disruptivo eliminando y transformando las ocupaciones, de modo que ya se están requiriendo nuevas competencias para nuevos empleos y para nuevas formas de desempeñar aquellas ocupaciones que permanezcan.

Ante estos cambios, durante los últimos años, dentro de la gestión de los Recursos Humanos en las empresas, se vienen desarrollando políticas de gestión del talento con el fin de atraer y retener a personas que tienen capacidades que se consideran talentosas. Este enfoque estratégico de los departamentos de Recursos humanos fomenta el desarrollo de las capacidades y habilidades que son requeridas en cada momento. Es por ello, que debemos velar para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de adquirir nuevas competencias y habilidades que les conduzcan a un correcto desarrollo de su carrera profesional.

En este contexto el derecho a la promoción y la formación profesional en el trabajo, recogido en el Art. 4.2b) del ET se torna como la herramienta fundamental de las personas trabajadoras para afrontar esta doble transición en condiciones decentes y poder así mantener su empleabilidad.

Este derecho, es un principio básico que reconoce y garantiza que las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades de acceso al aprendizaje y a la adquisición de habilidades y competencias actualizadas para el desempeño de las tareas que les sean encomendadas y que en la mayoría de los casos vendrán condicionadas por los avances de la robotización, la digitalización y la transición ecológica ya mencionadas.

Asegurar y garantizar el desarrollo de este derecho a los trabajadores y las trabajadoras se torna en una línea de trabajo esencial en la acción sindical en todos los sectores industriales de nuestro país. Por ello, UGT FICA debe ser el principal impulsor del ejercicio de este derecho en todos los centros de trabajo bajo el objetivo de no dejar a nadie atrás.

Para ello, nuestra Federación debe trabajar este aspecto en todos los ámbitos en que participa y fundamentalmente a través de la negociación colectiva, en las facultades que la legislación en materia de formación en el trabajo nos encomiende y so-

bre todo en lo referente a las Estructuras Paritarias de Formación y en la formación de las personas afiliadas a nuestra Federación y de nuestros cuadros sindicales.

En relación a la negociación colectiva y según el ámbito funcional o territorial en cada caso, desde UGT FICA incorporaremos, con el propósito de llegar a acuerdos en las mesas de negociación, capítulos y cláusulas relativos a la formación, promoción y desarrollo de la carrera profesional. Serán objeto de regulación y acuerdo:

- Las Comisiones Mixtas/Paritarias de Formación en los Convenios Colectivos, ya que evitarían muchos conflictos de discrepancias y solicitud de mediaciones que llegan en la actualidad a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) y tienen poca trascendencia en el seguimiento del Convenio por desconocimiento de la Comisión Mixta/Paritaria del mismo y en la mayoría de los casos, quedan sin resolver. Deberán tener un sistema de funcionamiento basado en un reglamento propio que permita cogestionar la formación en el seno de las mismas.
- Con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) se conseguiría que las empresas acordarán los planes de formación a impartir a los trabajadores y trabajadoras, adecuándolos a las nuevas necesidades de los cambios productivos que se están generando debido a la digitalización de los procesos y a las nuevas normativas europeas que se están implantando y que exigen cada vez más habilidades y competencias para los puestos de trabajo.
- Con esta participación real en la elaboración de los Planes de Formación, se aseguraría la asistencia del mayor número de trabajadoras y trabajadores de la plantilla en la formación necesaria y no sólo de unos colectivos seleccionados únicamente por las empresas; siendo partícipes en esta planificación y determinación de acciones formativas se evitarían muchas de las discrepancias y desencuentros que se producen actualmente. En este sentido, UGT FICA instará a incluir en los planes de formación, porcentajes mínimos de formación en competencias digitales y en sostenibilidad, para todas las personas trabajadoras, con especial incidencia para los colectivos que sufren mayor brecha digital.
- Agotamiento del crédito de formación bonificada. Para ello trabajaremos en el refuerzo del papel y competencias de la RLPT en lo referente a la formación programada por las empresas y exigir mayor grado de información y concreción así como mecanismos efectivos de defensa ante posibles irregularidades y abusos de poder por parte de las empresas
- Reconocer que la formación programada por las empresas debe desarrollarse dentro de la jornada laboral y en caso contrario establecer un sistema de compensación en tiempo de descanso proporcional al tiempo invertido

en la formación fuera del horario de trabajo. Además, la formación fuera del horario de trabajo, indirectamente provoca una discriminación hacia las mujeres, ya que generalmente y en tanto conseguimos la corresponsabilidad real y efectiva, son ellas las que se encargan de los cuidados familiares y de crianza de los hijos y las hijas, y por tanto las que tendrán más problemas de conciliación a la hora de poder formarse. Así mismo, la formación fuera del horario de trabajo, indirectamente provoca una discriminación hacia las mujeres, ya que generalmente y en tanto conseguimos la corresponsabilidad real y efectiva, son ellas las que se encargan de los cuidados familiares y de crianza de los hijos y las hijas, y por tanto las que tendrán más problemas de conciliación laboral y familiar a la hora de poder formarse ocasionando mayores desigualdades.

- Potenciar, acercar y dar a conocer la Formación Profesional Dual (FPD) como modalidad de formación y aprendizaje idónea para la transición del mundo educativo al mundo laboral, principalmente de las personas jóvenes. La RLPT debe ser un agente interviniente en el proceso formativo, con funciones de asesoramiento, supervisión y control, de tal forma, que pueda velar por los intereses del alumnado trabajador, para que la FPD cumpla verdaderamente su función y que no se produzcan sustituciones, reducciones o amortizaciones de puestos de trabajo. La estancia en las empresas del alumnado trabajador podría regularse en el ámbito de la negociación colectiva, considerando en los convenios colectivos, los contratos de relevo que tengan en cuenta la contratación del alumnado procedente de la FPD e intentando que las tasas de reposición por jubilación se cubran con este colectivo.
- Difundir y facilitar los Permisos individuales de Formación (PIF)
- Promocionar y facilitar que, al menos la formación bonificada, se pueda realizar también durante los períodos de suspensión de contrato por cuidado de menores o familiares.
- Garantizar el disfrute del derecho a 20 horas de formación (art 23 ET)
- Favorecer la participación de las personas trabajadoras en los procedimientos de Acreditación de la Experiencia y la formación no formal
- Con la finalidad de no dejar a nadie atrás y evitar las brechas formativas que afectan a las personas trabajadoras sobre todo en lo relacionado con las competencias digitales, desde UGT FICA pondremos especial atención en el acceso a la formación de algunos colectivos como son las mujeres, las personas trabajadoras con mayor edad, los afectados y afectadas por ERTES y ERES y quienes tengan menor cualificación.

En cuanto a las Estructuras Paritarias Sectoriales de Formación a través de la constitución de las mismas, se impulsa el liderazgo y el protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en el diseño estratégico, en la planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a las personas ocupadas. Se trata de hacer el mejor aprovechamiento posible de la experiencia y conocimiento que puede aportar su cercanía al tejido productivo. Se pretende consolidar una cultura de formación profesional en el ámbito laboral y garantizar el derecho a la formación permanente; que ésta responda a las necesidades del sistema productivo y mejore la competitividad empresarial para contribuir a lograr un modelo productivo basado en el conocimiento.

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

- Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
- Proponer las orientaciones y prioridades formativas para los programas-formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
- Proponer las mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
- Elaborar las propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores y trabajadoras de sectores en declive.
- Mediar en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
- Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- Difundir las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y microempresa.
- Elaborar una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.
- Elaborar propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.
- Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

- Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas (a propuesta del SEPE o Fundae).
- Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos (a propuesta del SEPE o Fundae).
- Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral (a propuesta del SEPE o Fundae).

Para poder realizar estas tareas en condiciones de calidad es necesario que nuestra Federación cuente en las mismas con la implicación de compañeras y compañeros que conozcan su sector en profundidad.

La Formación Sindical es fundamental en nuestra organización, no solo para facilitar a los cuadros sindicales de nuestro sindicato las herramientas necesarias y eficaces que permitan realizar una importante y amplia actividad sindical, sino también para contribuir al fortalecimiento organizativo haciendo que las personas afiliadas, delegados, delegadas y cuadros sindicales se identifiquen con nuestros valores y principios ideológicos.

Es por ello, que nuestra Federación se dotará de una planificación estratégica que permita poner a disposición de todos nuestros delegados y delegadas itinerarios formativos que capaciten a nuestros representantes para la correcta labor sindical a la vez que fomenta la participación e implicación de los mismos en nuestra organización. Esta Estrategia de Formación Sindical propia de UGT FICA, será factible con la colaboración, participación y difusión de todas las partes integrantes de la Federación: Federaciones Regionales, Secretarías Sectoriales Federales y Secciones Sindicales y/o Coordinadoras.

Estos itinerarios pondrán especial énfasis en el conocimiento de nuestra organización, porque solo así se evita tomar iniciativas que vayan en contra de los principios que rigen la actuación sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores y de UGT FICA. Y esto no sólo por respetar la disciplina interna de la organización, sino porque no es posible desarrollar una labor coherente si no se tienen en cuenta las directrices resultantes de los diferentes órganos que UGT tiene.

El objetivo principal es tener la información, la formación y la preparación sindical para poder afrontar los retos que como representantes legales de las personas trabajadoras tenemos, y transmitir a nuestros compañeros y compañeras nuestra labor sindical, con criterios comunes y homogéneos como UGT FICA, siguiendo siempre las directrices y normas que emanen del Congreso.

UGT FICA apoya la creación de una base de datos conjunta a nivel confederal con el currículum formativo en materia sindical de los delegados y delegadas y de las personas afiliadas, con el objetivo de coordinar la formación, identificar necesidades y realizar una correcta planificación.

Igualdad y no discriminación

La firma del V AENC supone un reto para nuestra organización, cuyos avances debemos de plasmar en los convenios colectivos, con un desarrollo normativo en relación a los siguientes ejes de trabajo:

Entre mujeres y hombres

En los últimos años se ha constatado un aumento constante de la participación de las mujeres en el empleo, aunque esta participación es desigual entre nuestros sectores. Aún sigue existiendo una mayor precariedad de las condiciones de trabajo de la mujer: con una mayor parcialidad involuntaria, una mayor temporalidad, y menores salarios.

Debemos articular campañas públicas para explicar el trabajo de las mujeres en la industria y en la construcción. Es fundamental concienciar a las nuevas generaciones de que hay que incorporar a las mujeres en dichos sectores y del mismo modo, las mujeres deben ser conocedoras de que trabajar en estos sectores implica o lleva consigo desarrollo profesional con buenas condiciones de trabajo.

Por ello, sigue siendo necesaria la implementación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Desde UGT FICA estamos trabajando permanentemente en la negociación de planes de igualdad en las empresas, que desarrollan los principios de igualdad y no discriminación. Aun así, tenemos que dar un paso más, debemos contribuir con todas las herramientas de negociación a nuestra disposición. Por ello, es nuestra obligación avanzar hacia una negociación colectiva que haga de la igualdad y no discriminación una materia transversal que impregne toda la negociación colectiva y el dialogo social, y que nos permita avanzar como sociedad más igualitaria y democrática.

Desde UGT FICA debemos incorporar en los Convenios:

- Una revisión y actualización de su contenido y lenguaje para adecuarlo a un lenguaje inclusivo, neutro y no sexista, alineados con los principios de igualdad de trato y oportunidades.
- Revisar los procedimientos de selección y promoción establecidos en los Convenios para detectar barreras directas o indirectas a la incorporación y/o promoción de la mujer en los sectores, empresas y en aquellas ocupaciones donde están infrarrepresentadas, para reducir la brecha de género en el empleo.

- Negociar e Incluir cláusulas específicas, que garanticen la prioridad aplicativa de las medidas de discriminación positiva de los planes de igualdad en los procesos de selección y/o promoción donde la mujer está infrarrepresentada.
- Incluir en los Convenios de empresa, los derechos consolidados en los planes de igualdad, respecto a la selección, promoción, conciliación, formación o retribución etc. En los casos en los que los planes de igualdad ya tengan incluidos permisos y licencias, darles la vigencia ultractiva del convenio colectivo.
- Incluir en los convenios la obligación de realizar formación en igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual a todas las personas trabajadoras.
- Las formaciones en materia de igualdad y desarrollo profesional deben desarrollarse en horario laboral, adaptándolas a los horarios de las personas que tienen medidas de conciliación.
- La inclusión de la posibilidad, al menos en la formación bonificada, de realizar formación a las personas que estén en períodos de suspensión de contrato por cuidado de menores o familiares.
- Desarrollar en los planes de formación de las empresas: formaciones específicas que acrediten una certificación profesional en actividades donde la mujer se encuentra infrarrepresentada, especialmente en oficios. Además, de aumentar las formaciones de mujeres en aquellas que favorecen el desarrollo profesional, especialmente para puestos de responsabilidad.
- Establecer la figura de la delegada o delegado de igualdad con crédito horario y con la formación adecuada para el seguimiento de las políticas de igualdad y no discriminación en las empresas.
- Negociar en los convenios un presupuesto para garantizar que las empresas disponen de los recursos necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad.
- Aplicar en los convenios las directrices de transparencia retributiva procedente de la Directiva UE 2023/970,10 de mayo 2023.
- Revisar y establecer criterios retributivos que desarrollen una mayor transparencia, incluyendo en los textos de convenio la definición y condiciones de cada uno de los pluses y complementos salariales regulados. Evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género.
- Potenciar la participación de la RLPT en las comisiones de valoración de los puestos de trabajo y las Descripción de los puestos de trabajo (DPTs), con el objetivo de detectar el impacto en el empleo femenino de la implementación de cambios por robotización o digitalización.

- Establecer en los convenios la obligatoriedad de las empresas de realizar la Valoración de puestos de trabajo y garantizar el cumplimiento de lo previsto en el RD 902/2020 e informar de la valoración de puestos de trabajo a la Comisión Paritaria del convenio, así como dotar a las paritarias de competencias para realizar el seguimiento de los registros retributivos para acabar con la brecha salarial.
- Revisar los permisos retribuidos y no retribuidos para asegurar que no limitan lo recogido en la normativa. Además, incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Desarrollar el procedimiento de solicitud de la adaptación de jornada, donde se concretarán los principios y reglas para su concesión, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes.
- Incorporar alternativas que den una mayor flexibilidad a la planificación de las vacaciones, turnos, rotaciones, como desarrollo del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que hagan compatibles las necesidades organizativas de la empresa con la conciliación de las personas, especialmente de las familias monoparentales y con custodias compartidas.
- En relación a la prevención de la salud debemos conocer que los indicadores y las medidas preventivas de Salud no contemplan en la mayoría de los casos la diferente morfología entre mujeres y hombres, por lo que debemos incorporar medidas más allá de las de protección de la maternidad y lactancia. Debemos incorporar la perspectiva de género en las actividades preventivas respecto a la Salud Laboral.
- Incluir en los convenios la obligatoriedad de negociar en las empresas protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Asumiendo el compromiso de tolerancia cero del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y con unos requisitos de mínimos. Estos requisitos serán de mínimos, e incluirían: garantías del procedimiento, la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la fase de instrucción, medidas preventivas y mecanismos de seguimiento.
- Desarrollar en los Convenios la incorporación de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y su difusión a las personas trabajadoras, teniendo como base las guías de violencia de género de la Secretaría de Igualdad y Política Social de UGT FICA.
- Verificar que los textos de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las guías de víctimas de violencia de género o cualquier otro artículo relacionado con las materias de igualdad, sean tratados como

contenido mínimo del convenio colectivo. Pudiendo negociarse en los planes de igualdad de las empresas o grupos de empresas, la ampliación de este contenido.

LGTBI

UGT FICA asume el compromiso de llevar la realidad de las personas LGTBI a la negociación colectiva, y por ende a los centros de trabajo, como la forma más eficaz de dar a conocer la realidad de las personas LGTBI y conseguir espacios de trabajo libres de acoso y violencia.

Desde UGT FICA recomendamos incluir en los Convenios un capítulo específico sobre los derechos de las personas LGTBI:

- Implementar en los convenios planes de actuación con un contenido de mínimos que deban implementar en todas las empresas que den soporte a las políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, y así extender las medidas LGTBI a todas las empresas, y no solo a las de más de 50 personas trabajadoras.
- Establecer protocolos específicos de prevención del acoso a las personas LGTBI, como contenido mínimo de los convenios y que recogen garantías (intimidad, confidencialidad, dignidad de la víctima, celeridad y no represalias), medidas preventivas (incluidas las medidas cautelares) y de seguimiento, además de establecer un cauce para las denuncias.
- Incluir en los textos del convenio el reconocimiento de los distintos modelos de familia y convivencia, para ello, tenderemos que asegurarnos de que son recogidos en el texto legal, y así evitaremos la discriminación laboral de las personas LGTBI en materia de conciliación y corresponsabilidad, en especial a excedencias, adaptaciones o permisos, reorganización del tiempo de trabajo y disposiciones para la atención y cuidado infantil.
- Negociar en los convenios procedimiento para realizar protocolos de acompañamiento individual para las empresas, con el objetivo de adaptar documentos e instalaciones a las necesidades de las personas en proceso de transición de género, como, por ejemplo: adaptar aseos, uniformidad y vestuarios sin género para que sean utilizados indistintamente por quienes lo requieran.
- Negociar permisos específicos para realizar los trámites administrativos, médicos y legales que pueden necesitar las personas trans.
- Incluir cláusulas específicas de garantía de no discriminación directa o indirectas En el acceso al empleo, formación y promoción de las personas LGTBI, especialmente con acciones positivas para priorizar el acceso al em-

pleo de las personas trans y en particular de las mujeres trans, mucho más vulnerables en los procesos de búsqueda de empleo.

- Establecer la figura del delegado o delegada de LGTBI en las empresas para dar soporte al seguimiento de las medidas recogidas en el plan de actuación.

Por razón de procedencia

Cada vez más, asistimos a la irrupción de movimientos xenófobos que terminan contaminando a nuestra sociedad. Es por eso que es necesario que defendamos a todos los niveles el respeto a los derechos de las personas migrantes, y que se aborde su realidad dentro de la negociación colectiva.

Desde UGT FICA queremos incluir en los Convenios:

- Cláusulas declarativas que garanticen específicamente la igualdad de trato y oportunidades para las personas trabajadoras de origen extranjero. Es decir, asegurar que se aplican los mismos derechos y garantías independientemente de su nacionalidad, origen, etnia, raza etc.
- Establecer la obligación de incluir en los protocolos de prevención del acoso medidas preventivas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las personas trabajadoras de origen extranjero.
- Incluir dentro del régimen disciplinario de los convenios colectivos el acoso por motivos étnicos o raciales etc.
- Flexibilizar y ampliar la duración de los permisos concedidos para que se ajusten a las necesidades específicas de las personas que tengan que desplazarse a su país de origen, especialmente por causa de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, los tiempos indispensables para la obtención de la tarjeta de identificación y renovación de la autorización de trabajo y residencia en el apartado de permisos retribuidos.

Por razones étnicas

El Pueblo Gitano constituye la minoría étnica más excluida en el mercado laboral. Por motivos históricos y políticos, existe una importante brecha educativa que lo sitúa en una situación de desigualdad en cuanto al acceso al empleo. Además, el antigitanismo tanto social como institucional, supone una barrera prácticamente infranqueable a un trabajo en condiciones dignas. Actualmente, en España, el 52% de las personas gitanas están en situación de desempleo, en contraste con el 11,2% de la población general. Dentro de este porcentaje cabe destacar que las mujeres gitanas son las más perjudicadas, ya que solamente 38,5% de ellas están cotizando, frente al 76,2 de los hombres gitanos.

Desde UGT FICA debemos de actuar ante esta situación, combatiendo el antigitanismo y actuando frente a cualquier tipo de discriminación que se produzca en el ámbito laboral por razones étnicas sociales o culturales, mediante medidas concretas para erradicarlas.

A través de la negociación colectiva se pueden establecer fórmulas que garanticen su igualdad de acceso al empleo en los procesos de selección, como pueden ser:

- Fomentar la igualdad de trato y asegurar la no discriminación por motivos étnicos en los procesos de selección y contratación.
- Establecer porcentajes mínimos de personas de distintas etnias en las plantillas para favorecer la multiculturalidad en las empresas.
- Promover la participación de personas de distintas etnias en los contratos formativos en las empresas, con especial atención a las personas del pueblo gitano como vía de inserción laboral para poder formarse mientras adquieren experiencia laboral y profesional.
- Fomentar planes de formación continuos en las empresas que favorezcan la promoción interna del pueblo gitano y otras etnias, y su ascenso social y laboral.
- Aportar desde nuestra experiencia intersectorial cláusulas en materia de igualdad y diversidad en la negociación colectiva, por ejemplo, en convenios, planes de diversidad, etc.
- Garantizar medidas de conciliación reales y efectivas para modelos familiares diversos.
- Implantar formación específica que evite posibles discriminaciones por razón de etnia, favorezca la cohesión social de la plantilla y enriquezca el capital humano de las empresas.
- Fomentar en los Planes Psicosociales medidas concretas para detectar el antigitanismo.

Por discapacidad

Somos conscientes que a pesar de los cambios legales que se han realizado en los últimos años, aún está lejos la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad soportan mayores tasas de desempleo e inactividad, escasa estabilidad en el empleo y asumen empleos menos cualificados, todo ello conlleva mayor precariedad laboral.

Desde UGT FICA debemos contribuir a la integración laboral de las personas con discapacidad, para ello proponemos incluir en los Convenios:

- Revisar los textos de los convenios para usar un lenguaje inclusivo con las personas con discapacidad, eliminando aquellas referencias que tienen connotaciones negativas “persona discapacitada” “minusválido” etc. y aquellas que pueden invisibilizar a las personas con discapacidad, como por ejemplo “capacidades diferentes” “capacidades diversas”.
- Revisar el convenio para garantizar que no existe ninguna cláusula que pueda ser discriminatoria y que genere desigualdad o limite los derechos de las personas con discapacidad.
- Asegurar que las personas con discapacidad tengan garantizada la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la promoción profesional. Adaptar las pruebas de acceso y las entrevistas a las necesidades de las personas candidatas con discapacidad.
- Favorecer la incorporación al empleo de las personas con discapacidad, para ello deberemos contemplar la posibilidad de aumentar el porcentaje del 2% de contratación de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras. Además, de incluir a las empresas de menos de 50 personas trabajadoras para que la contratación del 2% de los puestos de trabajo sean cubiertos por personas con discapacidad.
- Establecer medidas de seguimiento por parte de la RLPT para favorecer la contratación efectiva y real de personas con discapacidad en las empresas, frente a la aplicación de medidas alternativas a la cuota de reserva de plazas.
- Identificar en los convenios los puestos de trabajo o actividades que pueden tener menos dificultades para su cobertura con personas con discapacidad.
- Incluir en los convenios los procedimientos y los seguimientos por parte de la RLPT para los contratos formativos y los contratos para la formación en alternancia que se celebren para asegurar la duración máxima y mínima, el periodo de prueba, las retribuciones, así como poner límites a su contratación temporal.
- Establecer criterios de permanencia en los casos de discapacidad sobrevenida, priorizando el mantenimiento del puesto de trabajo, que incluya tanto la adaptación del puesto como la recualificación de la persona en función de su nueva capacidad.
- Garantizar el acceso a la formación e información de las personas con discapacidad. Para ello, se asegurará en el convenio que estén adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras.
- Incluir en los convenios prioridad de permanencia en los casos de movilidad geográfica, para las personas con discapacidad o que tengan a su cuidado

a familiares con discapacidad que no puedan valerse por sí mismos. En los casos de movilidad funcional asegurar que el nuevo puesto está adaptado a sus necesidades.

- Incorporar medidas de flexibilidad de la jornada de trabajo para las personas con discapacidad o para aquellas personas que tengan a su cuidado a familiares con discapacidad que no puedan valerse por sí mismos (con fórmulas como el teletrabajo, adaptación de horarios, turnos, permisos, descansos, etc.).
- Establecer ayudas en caso de discapacidad o de tener a su cuidado a familiares con discapacidad que no puedan valerse por sí mismos.

Seguridad y salud en el trabajo

Desde UGT FICA consideramos que la negociación colectiva es el marco idóneo para abordar las condiciones generales de Seguridad y Salud en el Trabajo características de cada sector o de cada organización empresarial y de sus plantillas.

Así pues, los mayores retos a los que nos vamos a enfrentar en este ámbito son la formación, la alta siniestralidad o los cambios organizativos y de condiciones de trabajo.

En todos los convenios negociados por UGT FICA debemos incluir la siguiente formación:

- Formación en prevención de riesgos laborales básica, así como el establecimiento de ciclos formativos, concretando su duración, en función de los distintos oficios o especialidades del sector correspondiente.
- Una formación específica para el Delegado o Delegada de PRL, con una duración mínima de 50 horas.
- En aquellos convenios o sectores donde ya exista formación mínima o por oficio se deben regular acciones de reciclaje sobre la misma.

Debido a los altos índices de siniestralidad que experimentan todos los grandes sectores que componen nuestra Federación, se deben buscar nuevas figuras preventivas que ayuden a combatir esta situación como:

- La creación de comités intercentros de seguridad y salud en el trabajo, allí donde fuese posible.
- Conseguir la implantación generalizada de la figura del Delegado o Delegada de Prevención sectorial de zona o área geográfica determinada.
- La creación de comités intercontratas donde exista la necesidad de realizar coordinación de actividades empresariales.

Debido a los cambios en la organización y condiciones del trabajo, están emergiendo nuevos riesgos que debemos incluir en los convenios colectivos de manera adecuada como:

- Integrar los Riesgos Psicosociales en los planes de Prevención de las empresas.
- Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención impulsando en los convenios el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.
- Impulsar la inclusión universal de la perspectiva de género en los Planes de Prevención.
- Tener en cuenta el envejecimiento de la población trabajadora y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral.
- Incluir en los Convenios cláusulas que regulen los trabajos sometidos a temperaturas extremas, en especial en aquellos sectores donde se realicen trabajos en exteriores. También debemos conseguir que sea obligatorio por parte de las empresas la elaboración de protocolos de actuación para estos casos.
- Desarrollar cláusulas que protejan a las personas trabajadoras ante el nuevo reto en materia preventiva que presenta la digitalización, especialmente en lo relativo a los riesgos psicosociales, haciendo hincapié en aspectos como la Inteligencia Artificial, la Gestión Algorítmica, la Desconexión digital o el teletrabajo, entre otros.

Los procesos de I.T y los complementos salariales son otro de los aspectos a tener en cuenta en la negociación colectiva:

- Conseguir complementos de I.T., tanto en contingencias profesionales como comunes, para garantizar el 100% de la base reguladora de la prestación desde el día siguiente a la baja médica y hasta la finalización de dicho proceso.
- Establecer el derecho preferente a ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones de trabajo que existan en la empresa para aquellas personas que, por accidente laboral o enfermedad profesional, tengan disminuida su capacidad con reducción de sus facultades tanto físicas como intelectuales.
- Introducir la obligación para las empresas de ofrecer un puesto de trabajo compatible con una I.T. permanente total a aquellas personas trabajadoras en la misma empresa en el mismo momento que la Administración les reconozca esa situación, para evitar la extinción de su relación laboral.

Encuadramiento profesional

Clasificación Profesional

Tal y como viene recogido en el capítulo IX del V AENC, los convenios colectivos deberán introducir sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Desde la Reforma laboral de 2012, es obligatorio establecer en los convenios colectivos la clasificación profesional por grupos profesionales. A pesar de esta obligatoriedad, son numerosos los convenios colectivos sectoriales del ámbito de nuestra Federación que siguen articulando una clasificación profesional basada en categorías profesionales.

Desde UGT FICA, recomendamos que en aquellos convenios que aún no lo hayan modificado, realicen la adaptación de categorías a grupos profesionales a la mayor brevedad posible. Que dichas adaptaciones deben garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, dando cumplimiento al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Movilidad funcional

La regulación legal que el Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 39, respecto de la movilidad funcional vertical, presenta ciertas deficiencias que merecen ser apuntadas. El precepto estatutario incluye conceptos poco precisos que generan una gran conflictividad, remitiendo todo al criterio no siempre homogéneo de los órganos jurisdiccionales, respecto a cuándo una decisión empresarial atenta contra la “dignidad” de la persona trabajadora o en qué circunstancia se considera que la movilidad se ha ejecutado por un “tiempo imprescindible”. El papel de los negociadores de los convenios colectivos debe ir orientado a desarrollar y especificar con mayor exactitud tales términos, para evitar interpretaciones empresariales desproporcionadas o ventajistas.

Además, al contrario que para otros contextos laborales, el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores no regula la exigencia empresarial de una comunicación expresa a la persona movilizada, carencia que se propone sea resuelta en el contenido de los convenios colectivos. La falta de comunicación de la información de la movilidad funcional a la persona trabajadora deberá solventarse a través del convenio colectivo aplicable, especificándose los elementos propios de la movilidad funcional puesta en práctica, tales como las nuevas funciones a desarrollar, los plazos estimados, el plazo de antelación del preaviso (lo ideal sería al menos 5 días, como en el caso del preaviso de una distribución irregular de jornada), etc.

Por otra parte, el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores resulta aplicable para supuestos en los que la persona de un grupo profesional concreto pasa a realizar funciones encomendadas a otro grupo profesional, sea superior o inferior en la clasificación profesional. El artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, por su parte, exige un pacto de polivalencia funcional cuando la persona contratada va a desempeñar funciones de al menos dos grupos profesionales distintos. Sin embargo, no hay regulación legal específica para el caso de una persona trabajadora que realiza funciones de otro grupo profesional pero sin abandonar las funciones inherentes al grupo profesional en el que se encuentra contractualmente encuadrado, y todo ello sin mediar pacto alguno de polivalencia funcional.

No se trata, pues, de un escenario de movilidad funcional pero tampoco se ha suscrito pacto de polivalencia funcional, a pesar de realizar funciones de dos grupos profesionales. Ante esa carencia legal que desprotege a la persona trabajadora, la negociación colectiva debe ser el instrumento que se encargue de procurar blindar la existencia de un complemento de polivalencia funcional para que el desempeño de labores de distintos grupos profesionales se vea dignamente recompensada.

Inaplicación y modificación de condiciones de trabajo

Existen dos mecanismos en el Estatuto de los Trabajadores que permiten a las empresas inaplicar o modificar las condiciones de trabajo. Conviene no confundirlos porque, aunque tienen mecanismo y materias similares, no pueden ser usados indistintamente porque obedecen a supuestos diferentes.

Inaplicación de condiciones de trabajo recogidas en el convenio colectivo

El procedimiento de descuelgue es contenido mínimo de Convenio Colectivo, según el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de un mecanismo extraordinario, con una vigencia limitada en el tiempo y sin carácter retroactivo, que permitirá a las empresas, previo desarrollo de un periodo de consultas, aplicar unas condiciones de trabajo y productividad distintas a las que viene recogido en el convenio colectivo, es decir, reducir de forma temporal los derechos que vienen recogidos en el convenio. Para ello deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Es por tanto un mecanismo que puede afectar solamente al contenido del convenio colectivo en cuatro a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones (si excede la movilidad funcional) o Mejoras Voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La amplitud de las causas para justificar la inaplicación que contempla la legislación actual, deja no obstante un importante margen a la decisión del empresario,

ya que no solo se contempla, como con la legislación anterior, la causa económica, sino que se amplían las causas a las técnicas, productivas y organizativas, al modo de las que se contemplan para los despidos colectivos y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo (apdo. 1, art. 87 ,ET), se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en las condiciones previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (apdo. 1, art. 41 ,ET), a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa.

Respecto a la acreditación de las causas encontramos el problema de que la legislación, fruto de la reforma laboral de 2012, supone en la práctica usar en la inaplicación las condiciones del modelo normativo establecidas en materia de causa para el despido colectivo, lo que hace que debamos ser especialmente cuidadosos en el análisis de las mismas y su relación con la medida que se pretende aplicar.

Tenemos pues que regular en los convenios colectivos cláusulas de inaplicación con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos, deberán tener presente, además la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En relación a esto y para evitar los abusos de poder, particularmente en empresas sin representación sindical, es necesario reforzar el papel de las Comisiones paritarias (CP) en los siguientes aspectos:

- Establecer la obligación de las empresas de informar a la CP, de las materias que pretende inaplicar, causas motivadoras y duración de las medidas que propone y trasladar la documentación que avale y justifique la solicitud empresarial.
- Determinar que la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponda a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden.
- Favorecer la audiencia de las partes.
- Fijar ex profeso la obligación empresarial de notificar a la comisión paritaria del convenio el acuerdo en las negociaciones.
- Recoger que las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se sometan preceptivamente a la comisión paritaria y posteriormente, en

caso de persistir el desacuerdo, a los órganos de solución autónoma de conflictos estatales o de comunidad autónoma.

- Desde UGT FICA, en función de la situación de la empresa, suficientemente acreditada, podemos establecer como bases para el acuerdo las siguientes propuestas:

Si la situación es grave o muy grave:

- Inaplicación total de los incrementos (en lugar de hablar de reducción de la cuantía salarial).
- Reconocimiento de ese importe como “deuda” a efectos indemnizatorios, de cotización y económicos en caso de despido.
- Regular el período de convergencia.
- Compromisos de mantener el empleo (penalización económica en caso de incumplimiento).

Si la situación es de menor gravedad:

- Inaplicaciones de parte de los incrementos.
- Aplicar incrementos menores de los del convenio.
- Aplazamiento del pago de los incrementos
- Regular el período de convergencia para recuperar el nivel salarial del convenio.
- Compromisos de mantener el empleo (penalización económica en caso de incumplimiento)

Por último, en caso de desacuerdo o si no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, deberá recurrirse a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Aunque las causas que la norma establece para la Modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) regulada en Artículo 41 del ET, como hemos dicho son similares a las establecidas para el descuelgue salarial, pues en ambos casos se pretende buscar una solución a un problema de carácter generalmente coyuntural por el que atraviesa la empresa que se traduce en dificultades económicas, falta de competitividad o productividad o en necesidades organizativas en la empresa, existen diferencias importantes entre uno y otro procedimiento que debemos tener en cuenta cuando nos enfrentemos a un proceso negociador de uno u otro.

Entre las materias de aplicación, aunque también son similares, existen algunas diferencias. Mientras que la lista de materias en las que cabe la inaplicación es cerrada, la lista de materias para aplicar la MSCT es abierta.

Además, mientras que las modificaciones en las condiciones de trabajo previstas en Convenio, sean o no sustanciales, deben someterse al procedimiento de inaplicación, el procedimiento del artículo 41 de MSCT se debería utilizar para modificar condiciones de trabajo no reconocidas en convenio colectivo.

Otra diferencia importante se encuentra en la posibilidad de unilateralidad de la decisión. La MSCT puede ser impuesta por el empresario aunque no exista acuerdo, mientras que el procedimiento de inaplicación o “descuelgue” precisa de un procedimiento que, en caso de desacuerdo, prevé el recurso a mecanismos de mediación y arbitraje de acuerdo con los procedimientos establecidos en los acuerdos estatales y autonómicos o las respectivas Comisiones Consultivas de Convenios Colectivos.

No hay que olvidar tampoco un factor que es una diferencia muy importante entre uno u otro procedimiento, cual es el de la duración. Mientras que el procedimiento de inaplicación está limitado en el tiempo como máximo al de aplicación del Convenio, la MSCT no tiene una duración limitada en el tiempo por norma legislativa.

Por último, habrá que tener presente que la MSCT no puede empeorar o limitar los derechos laborales recogidos en el ET o en el Convenio Colectivo.

Así, deberemos tener en consideración, primero si la empresa está utilizando el procedimiento adecuado, es decir, si las condiciones que se pretende modificar son o no sustanciales, y si se encuentran o no reguladas en el Convenio, no permitiendo ningún recorte de derechos definitivo que se pretenda “camuflar” como una medida de inaplicación salarial.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, entendemos que deberán favorecerse, siempre que sea posible, y se acredite la concurrencia inequívoca de las causas, los procesos de inaplicación de Convenios frente a los procedimientos de MSCT, con las garantías de mantenimiento de empleo y reversibilidad que deben presidir estas negociaciones.

Derechos digitales

Los derechos digitales se configuran como una nueva generación de obligaciones y derechos resultado de la implantación de tecnologías digitales en los centros de trabajo. Es decir, con la digitalización, las notas clásicas de la relación laboral se desdibujan y aparecen un conjunto de normas que articulan la relación entre la persona trabajadora, la persona empleadora y los procesos productivos.

La acción sindical es clave para esbozar las posibilidades, los límites y los mecanismos de control en el uso de las herramientas digitales, y así lo establecen tanto el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales, la Ley Rider y el V AENC.

Sin embargo, pese a este existir un gran abanico de herramientas normativas disponibles en la materia, según el último dato disponible del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022), solamente un 12,65% de los convenios regulan la participación de las personas trabajadoras, un 16,67% las condiciones de teletrabajo, y un 7,36% la implantación de nuevas tecnologías. Es decir, la participación sindical en la regulación del ecosistema digital en los centros de trabajo es todavía muy reducida. Los motivos de esta situación, tal y como se desprenden algunos estudios internos, son el profundo desconocimiento de la norma y de las posibilidades que ofrece, la negativa de los empresarios a ofrecer información sobre el uso y tratamiento de sus herramientas digitales y el carácter residual que se le da dentro de las negociaciones.

Es por ello que la acción sindical de UGT FICA va a ir encaminada a profundizar el conocimiento de la organización, a poner en marcha herramientas para la negociación de los delegados y delegadas, y a promocionar la importancia de la participación sindical en la regulación y control de las tecnologías digitales en el centro de trabajo. Por otro lado, a través del diálogo social se va a exigir al poder legislativo una norma que articule de forma coherente y rigurosa los mecanismos de negociación colectiva en materia digital, la participación de las personas trabajadoras y las obligaciones concretas de las empresas. Además de estas consideraciones generales, dado que la tecnología y las herramientas digitales no son un conglomerado uniforme y homogéneo, la acción sindical de la Federación tiene que dar respuesta a las distintas prácticas y herramientas tecnológicas del ámbito laboral. En ese sentido proponemos un plan de acción individualizado para cada ámbito digital de cara al siguiente mandato.

Protección de datos

La protección de datos es la base fundacional de la garantía de los derechos y obligaciones digitales y un derecho fundamental recogido en la Constitución Española por el cual se garantiza a las personas el control sobre sus datos, su uso y su destino, así como de las imágenes y sonidos captados por cámaras de videovigilancia. Su importancia se ve reflejada en todos los momentos de la relación laboral: contratación, desarrollo, rendimiento y despido.

Desde UGT FICA entendemos que la negociación colectiva es el instrumento principal para salvaguardar, articular y en muchos casos ampliar la protección y garantías de las personas trabajadoras ante las herramientas digitales. La Ley

Orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGG), otorga la facultad al convenio colectivo de regular dichos derechos contenidos en su articulado, y, además, las garantías adicionales que considere la mesa negociadora.

Por lo tanto, y para ir más allá del contenido mínimo, vamos a impulsar la participación de las personas trabajadoras a través de la creación, dentro de los centros de trabajo, de comisiones de derechos digitales en las que se informen, negocien y acuerden las formas de implementar las aplicaciones e instrumentos digitales. Es decir, la participación sindical es un elemento troncal en toda la cadena de control, y así lo vamos a desarrollar. Asimismo, para garantizar un flujo adecuado de información, vamos a utilizar todas las herramientas a nuestra disposición para asegurar la colaboración de las empresas y la transparencia con respecto a los datos personales y su forma de utilizarlos, de manera que los representantes de las personas trabajadoras tengan una información veraz, entendible y explicable.

Teletrabajo

A lo largo de este último mandato se ha estandarizado y se ha regulado la figura del teletrabajo como una fórmula de desempeño laboral muy arraigada en muchos sectores. Se trata de una cuestión trascendental, pues transforma la noción clásica del centro de trabajo y tiene profundas implicaciones en las facultades y responsabilidades tanto de la empresa, los trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales.

Nuestro trato directo con las personas trabajadoras se ha mostrado siempre como una herramienta fundamental para la acción sindical y es por ello que no podemos sustituir el trabajo presencial por el teletrabajo de manera absoluta, es imprescindible alcanzar acuerdos colectivos en los que se puedan simultanear ambas formas de trabajo y buscar fórmulas para relacionarnos con las personas trabajadoras de forma no presencial. Además no podemos concebir el teletrabajo como medida de conciliación.

Por todo lo anterior, es especialmente relevante el acuerdo de trabajo a distancia colectiva, para evitar la individualización de su negociación. Desde UGT FICA vamos a trabajar para establecer un contenido mínimo, un clausulado adecuado y una serie de garantías a introducir en cada uno de nuestros convenios de manera que se respeten los derechos laborales básicos de las personas.

En este ámbito, son especialmente sensibles, y, por lo tanto, vamos a incidir de manera exhaustiva, en los mecanismos de supervisión y control por parte del empresario y las medidas puestas en marcha en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud de la persona trabajadora, así como en los medios facilitados para su desarrollo, y en la compensación económica por los suministros.

Desconexión digital

En estrecha relación con lo anterior, la puesta a disposición de la persona trabajadora de dispositivos digitales permite nuevos ámbitos de intercambio de información con la empresa. Esta situación determina que, en algunas ocasiones, se lleven a cabo comunicaciones fuera del tiempo de trabajo efectivo y no se respete el tiempo de descanso.

La Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) especifica en su artículo 88 que las personas empleadas tendrán derecho a la desconexión digital fuera del trabajo para respetar su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad, propia y familiar.

Por lo tanto, el plan de acción de UGT FICA incorpora la necesidad de dotar a los representantes y las representantes legales de las personas trabajadoras de las herramientas suficientes para negociar una política interna dentro de cada empresa de manera que queden establecidas las condiciones y limitaciones en el uso de los dispositivos y las comunicaciones por parte de todas las partes. Deberá, en todos los casos que así se considere necesarios, introducir las cláusulas necesarias para regular también los sistemas de videovigilancia, geolocalización y mecanismos de control y supervisión.

Algoritmos e inteligencia artificial (IA)

La tecnología más disruptiva que se ha desarrollado en los últimos años que afecta a la relación laboral, es, sin duda, la Inteligencia Artificial. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (2023), el 37% de las empresas de nuestro territorio utiliza tecnología en base a algoritmos e inteligencia artificial en su toma de decisiones. Representa, en definitiva, un nuevo campo de lucha laboral y sindical a la que le vamos a dedicar especial atención por su importancia, y que se va a ver incrementada su utilización en los próximos años.

Desde UGT FICA lo tenemos claro, es necesaria la participación, supervisión y control por parte de las personas trabajadoras de los datos e información que recogen los algoritmos, sus engranajes de procesamiento, y las decisiones finales que toma la inteligencia artificial.

Por lo tanto, nuestra acción sindical va a ir dirigida a exigir a las empresas que comuniquen, de forma previa, sencilla y entendible los algoritmos que van a utilizar -incluso en los casos en los que subcontraten a terceros-, que se conformen comisiones mixtas para negociar, gestionar y supervisar estas herramientas digitales y que se den periodos de adaptación, formación y de evaluación de impacto con carácter previo a su implantación. Además, se trabajará, todos aquellos otros eslabones que contempla el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización y el Reglamento europeo del uso de la IA.

En estrecha relación con todos los elementos que se han tratado, una parte significativa de nuestra acción sindical se orientará a la formación de nuestros delegados y delegadas. Todos los instrumentos normativos y sindicales serán insuficientes si los representantes de los trabajadores y trabajadoras no poseen unos conocimientos mínimos para negociar con el empresario.

En definitiva, a través de nuestra acción sindical desarrollaremos una estrategia para que la utilización de herramientas digitales en el centro de trabajo no genere precariedad, desigualdad, ni atente contra los derechos laborales básicos, de manera que nos podamos anticipar y con ello, articular medidas para un uso responsable y garantista de los derechos de las personas trabajadoras.

Responsabilidad social de las empresas (RSE)

Desde UGT FICA consideramos que la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) es una herramienta más de la acción sindical. Herramienta que debemos aprender a utilizar de manera óptima en beneficio de las personas trabajadoras. Reconocemos también que la RSE nos puede abrir nuevos espacios de intervención para mejorar las relaciones laborales y en algunos casos, conseguir incorporar nuevos derechos.

A través de las prácticas de RSE, podemos establecer una nueva cultura de empresa, orientada a definir y establecer objetivos sociales, que comportan mayores beneficios para todas y todos. Es decir, un nuevo modelo de empresa, socialmente responsable, basado en el conocimiento y la formación, con un empleo de calidad y que, por supuesto, cumpla con todas las normas, no sólo las laborales, sino también las de cuidado y respeto al medioambiente y las de convivencia social.

Las memorias o informes de RSE que presentan las empresas nos pueden facilitar la obtención de una información detallada e importante tanto en materia social, como laboral, económica y medioambiental, facilitando también la tarea de realizar un seguimiento y una evaluación seria de las diferentes actuaciones desarrolladas por las empresas. Tarea esta que nos va a suponer aprender a manejar, entender y usar de manera óptima la información reflejada en las citadas memorias.

Aunque la RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa y se refiere a actividades que se consideran que rebasan el mero cumplimiento de la legislación, es muy importante diferenciar claramente en el marco de la negociación colectiva todas aquellas acciones que puedan darse en el ámbito de la voluntariedad. No obstante, la abundante legislación destinada a reducir el impacto sobre el medioambiente de las empresas y el respeto a los derechos humanos, diligencia debida, obliga a las empresas a tomar medidas que antes quedaban dentro del ámbito de la RSE, y que ahora han dejado de ser voluntarias.

La concreción de todas esas actuaciones debería realizarse de forma negociada en el seno de las empresas, entre la dirección de la misma y los representantes sindicales. Sobre todo, en aquellas materias que afectan directamente a las condiciones laborales de las personas, como pueden ser los temas de salud laboral, de formación o de igualdad.

Pero con la llegada de la nueva Directiva europea sobre Diligencia Debida la responsabilidad social da un nuevo paso al frente al regular las obligaciones de las empresas con relación con sus impactos sobre derechos humanos y el medioambiente además de exigir un plan de transición para mitigar el cambio climático.

Las empresas, con la integración de la Debida Diligencia en sus políticas y sistemas de gestión deberán detectar y evaluar, prevenir, eliminar y reparar los efectos adversos reales y potenciales.

Tanto en la implementación como en su seguimiento las empresas están obligadas a consultar a sus grupos de interés, entre los que se incluyen literalmente a empleados y sindicatos en todas las fases del proceso, desde la recopilación de información, durante su desarrollo como supervisión de cumplimiento.

Para conseguir estos objetivos, UGT FICA, recomienda:

- Que tanto las empresas, ya sean grandes o pymes, como las organizaciones e instituciones públicas, se impliquen en las prácticas de Responsabilidad Social, favoreciendo por tanto su promoción y estímulo.
- Que a través de nuestra representación sindical y unitaria en las empresas presionemos para que se elaboren memorias y/o informes de RSE. Reclamando nuestro papel como “parte interesada” en participar en el proceso de elaboración de dichos informes, especialmente en todos aquellos aspectos relacionados con las relaciones laborales, para desarrollar políticas y programas específicos de RSE orientados a las personas, llevando a cabo una adecuada comunicación de las acciones que van a realizar. Consiguiendo de esta forma la adaptación de las prácticas de RSE en las pymes.
- Que haya una relación de complementación entre la RSE y la negociación colectiva. Es necesario que llevemos a la negociación colectiva los temas relacionados con la RSE, incidiendo para que los convenios colectivos integren en su articulado cláusulas referidas expresamente al desarrollo por parte de las empresas de políticas socialmente responsables.
- Que se negocien cláusulas que garanticen la participación de las personas trabajadoras en el impulso y concreción de este tipo de iniciativas y también, que se reconozca el derecho de los representantes de las personas trabajadoras de acceder periódicamente a la información relativa a las acciones desarrolladas por la empresa en materia de RSE.

- Que a través de nuestra representación sindical continuemos reivindicando la democratización de las empresas para hacerlas más participativas.
- Que es fundamental que la representación legal de las personas trabajadoras saque rédito, del papel que juegan las direcciones de las empresas que publican un informe social o memoria de sostenibilidad de forma voluntaria, en informar y divulgar las ventajas que para las empresas conlleva un compromiso real de elaboración de las memorias de RSE por la transparencia de sus operaciones.

Negociación colectiva verde

La crisis medioambiental y climática, así como la sobreexplotación de recursos, son sin duda los principales retos a los que se enfrenta la humanidad. Los distintos informes elaborados desde las más altas instancias científicas nos confirman que estamos en un momento crítico para el futuro de nuestro planeta. Las causas las encontramos en las actividades humanas, principalmente a través de las emisiones de gases de efecto invernadero, el uso insostenible de la tierra y de sus recursos y la destrucción de ecosistemas. Se ha pasado en las últimas décadas de intentar revertir, a mitigar, a en última instancia adaptar y reducir, las transformaciones del clima y de los distintos procesos naturales. Por todo ello, los próximos años serán decisivos para aprovechar la limitada ventana de oportunidad de la que disponemos para asegurar un futuro habitable a largo plazo en nuestro planeta.

Dada la trascendencia del reto al que nos enfrentamos, todas las organizaciones y estructuras políticas, económicas y sociales deben trabajar para descarbonizar sus procesos, mitigar su huella ecológica y reducir su consumo de recursos. Por ello, se trata de un conjunto de fenómenos de especial trascendencia para el mundo sindical y del trabajo. Es decir, nuestra posición privilegiada dentro de los centros de trabajo y en el diálogo social nos permite anticipar, coordinar y articular distintas respuestas y soluciones en nuestros marcos de actuación.

Por lo tanto, desde UGT FICA entendemos que la negociación colectiva tiene un papel central a la hora de luchar contra el cambio climático, como para evitar que sus consecuencias recaigan sobre las personas. Se trata a su vez de una cuestión de justicia social. Las grandes transformaciones económicas y productivas se han hecho siempre de espaldas a quienes las llevaban a cabo, por lo tanto, es necesaria la participación sindical para asegurar que ésta se lleve a cabo de forma justa y poniendo a las personas trabajadoras en el centro de la toma de decisiones.

Por todo lo anterior, junto con la responsabilidad que tienen nuestros sectores en la transición ecológica y la lucha contra el cambio climático, nuestra acción

sindical a lo largo de este mandato trabajará para desarrollar una negociación colectiva verde y justa, en consonancia con la política industrial propuesta y debatida por la UGT FICA.

La situación de partida en nuestros convenios en esta materia es precaria. La gran mayoría de ellos contiene pocas referencias y medidas concretas, muchas de ellas además centrándose en meras declaraciones de intenciones o de objetivos generales. Por ello, uno de los retos más importantes de la Federación en los próximos años es abordar una serie de temáticas, de distinta naturaleza, que nos permitan dar respuesta al desafío medioambiental y climático desde los centros de trabajo. En ese sentido, entendemos que debemos trabajar e integrar las siguientes materias en nuestro plan de acción:

■ Estructuras participativas de las personas trabajadoras ante los cambios orientados a la mejora de la sostenibilidad

La participación de las personas trabajadoras y la codeterminación en la toma de decisiones tiene una especial significación en materia medioambiental. Su relación directa con la seguridad y salud en el puesto de trabajo, así como su implicación directa de los trabajadores y trabajadoras en el proceso productivo determinan que deban participar de forma activa en la toma de decisiones en la ecologización de la empresa y la adaptación a la nueva realidad ambiental.

Así lo contempla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64.2, donde se abre la puerta a los empleados para que participen en la protección del medio ambiente y trabajen para que su empresa sea más sostenible. Por ello, es de vital importancia que en la negociación colectiva se adapten, a través de comités de medio ambiente -como órganos colegiados- o mediante delegados y delegadas de medio ambiente, la intervención de las personas trabajadoras en el centro de trabajo.

En ese sentido, es fundamental que se ejercite el derecho de información, se produzca una participación efectiva y real de la representación legal de las personas trabajadoras (a través de consultas previas, emisión de informes y propuestas) y se establezcan mecanismos de coloración y vigilancia dentro de la empresa.

Así mismo, hemos de reivindicar la creación de la figura de la delegada o delegado de medioambiente en las empresas, lo que nos situaría en una posición de conocimiento real de los procesos de producción industriales que se llevan a cabo en las empresas y su impacto en el medioambiente, así como a tener la capacidad de promover acciones preventivas y de optimización y mejora en los procesos industriales.

■ Planes de evaluación de los riesgos ambientales

Los sectores de nuestra Federación representan los principales emisores de gases de efecto invernadero y consumo de recursos de las principales actividades económicas de nuestro país. Esta situación determina que, en la medida de las posibilidades de cada centro de trabajo, se lleve a cabo un plan de evaluación de riesgos ambientales de cara a identificar y evaluar los posibles riesgos de la actividad empresarial a la salud y al medio ambiente y las posibles soluciones disponibles para cada uno de los desafíos. Se trata de un instrumento, que junto con los ya estandarizados (ISO), pueden promover cambios en la huella ecológica de las empresas y por lo tanto vamos a impulsar desde la acción sindical.

■ Formación de las personas trabajadoras en materia medioambiental

Como resultado de la transformación ecológica de las empresas de nuestros sectores y sus cambios productivos, se están produciendo modificaciones sustanciales en los puestos de trabajo y las funciones que desempeñan las personas trabajadoras. Por ello, es necesario articular en la negociación colectiva instrumentos de formación anticipada y adaptada a las necesidades y a los puestos de trabajo concretos en la medida en que se puedan ver afectados. Asimismo, es imprescindible formar en gestión de residuos, huella ambiental, y demás materias específicas de cada centro de trabajo. Es especialmente importante formar a los representantes de las personas trabajadoras de forma que puedan identificar desafíos y oportunidades en el proceso de transición, evaluar las medidas adoptadas en los centros de trabajo y proponer alternativas.

■ Planes de movilidad sostenible

Los desplazamientos al centro de trabajo representan una fuente muy relevante de emisiones contaminantes, además de ser un foco importante de accidentes de trabajo. Por estas razones, además de otros motivos logísticos, algunas empresas han implantado planes de movilidad sostenible a los centros de trabajo. Se trata de un instrumento social y laboralmente eficaz que permite estandarizar un modelo de transporte que reduce drásticamente la huella de carbono de las personas trabajadoras. Ello determina que los sindicatos, además de tener una voz muy importante en el proyecto de ley de movilidad sostenible que se está tramitando, deban incluir esta materia en las negociaciones de convenios colectivos. Así se establece también en el V AENC, que reivindica “para garantizar la reducción de emisiones se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras”.

■ Medidas adaptativas de los puestos de trabajo a los cambios medioambientales

Por su estrecha relación con la seguridad y salud en el centro de trabajo, es necesario que la negociación colectiva incorpore cláusulas dedicadas a paliar los efectos del cambio climático en los puestos de trabajo. Así, cada vez son más numerosas las consecuencias que acarrea de modo transversal la variación de temperaturas, clima, fenómenos meteorológicos y transformación de ecosistemas a todas las personas trabajadoras.

Por lo tanto, es imprescindible que se dé una alianza entre la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva verde para que se integren en el convenio todas aquellas medidas necesarias para garantizar la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

En definitiva, el sistema productivo tal y como está configurado en la actualidad no es sostenible y está contribuyendo a los efectos del cambio climático. Las consecuencias de esta situación repercuten en muchos ámbitos de la esfera laboral, por lo que la participación sindical debe de vertebrar un eslabón muy relevante en su solución.

En ese sentido, la acción sindical y la negociación colectiva de esta Federación van a ofrecer un camino para articular las estructuras, medidas y propuestas concretas para trabajar con la empresa de forma que se puedan mitigar y reducir el impacto de la crisis ecológica tanto dentro de los centros de trabajo como en los distintos territorios.

Derechos sindicales y nuevas formas de participación en la empresa.

El diálogo social, la negociación colectiva y la participación, junto con los derechos de información y consulta, son instrumentos fundamentales para conciliar la promoción de la cohesión social y laboral, para la creación y el mantenimiento del empleo.

Los derechos de información, consulta y participación se sitúan dentro de las herramientas necesarias para la lucha contra la desregulación y defensa de las condiciones de trabajo conseguidas y consolidadas.

Es importante que los convenios colectivos articulen, de forma expresa, los derechos de los representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT) recogidos en la legislación vigente. De esta manera se podrá garantizar una mayor participación en las decisiones de las empresas que puedan provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y las condiciones laborales. Sea cual sea la forma jurídica de la empresa.

Hemos de fomentar y ampliar la información, consulta y participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras y acometer políticas de anticipación a los posibles cambios que se derivan del incremento de la competencia global, tanto de los procesos de concentración empresarial, segregación de actividades, fusiones, adquisiciones y absorciones, contratación transnacional como en las amenazas de deslocalización. Así como reforzar las funciones de las comisiones paritarias de los convenios y aumentar el papel de los comités de empresas europeos, ya que son la fuente de información básica sobre las tendencias industriales y sectoriales.

Debemos defender los avances en las formas de gestión en las empresas para hacerlas más participativas, flexibles y dinámicas, potenciando el desarrollo de iniciativas colectivas, el trabajo en equipo y de mecanismos de codecisión o codeterminación.

A los derechos de información y consulta establecidos por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores se sumaron, recientemente, los incluidos por la reforma laboral de 2021, derivados de las nuevas fórmulas contractuales de los artículos 11, 15 y 16.

Hemos de garantizar la información adecuada y los derechos de consulta a lo largo de toda la cadena de subcontratación, sucesión de empresas y subrogación de personal a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las organizaciones sindicales más representativas.

Adecuar los medios de comunicación de la representación unitaria y sindical a las nuevas formas de trabajo estableciendo la obligación empresarial de crear una herramienta de comunicación electrónica para facilitar la actividad de representación y la actividad sindical en las empresas o en los centros de trabajo (tablón virtual), así como el deber de proporcionar los medios técnicos necesarios para que dicha herramienta sea efectiva.

Y en todo momento, denunciar los incumplimientos de las obligaciones empresariales en materia de información, consulta y participación.

Eficacia de lo pactado

Importancia vital de las Comisiones Paritarias

Desde UGT FICA hemos venido insistiendo en la importancia crucial que debemos dar al cumplimiento efectivo de los logros alcanzados a través de los procesos negociadores donde intervenga nuestro sindicato.

Tenemos el convencimiento de que la negociación colectiva no acaba con la firma de los convenios colectivos o acuerdos. En la extensión del convenio se hace necesario realizar un seguimiento continuo y puntual de la correcta aplicación de

lo pactado, así como de hacer llegar a las personas trabajadoras los logros alcanzados en las negociaciones.

Son las comisiones paritarias, contenido mínimo del convenio cuya constitución exige la ley en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, los órganos específicos de vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado. Hay que dotarlas de recursos técnicos y humanos y atribuirles competencias por las que puedan resolver y desbloquear cuestiones relacionadas con el convenio.

En definitiva, las comisiones paritarias, deben constituirse como un instrumento ágil y eficaz de solución de conflictos, próximo a los problemas reales de las personas trabajadoras.

Partiendo de las premisas expuestas, UGT FICA considera que:

- La regulación de las Comisiones Paritarias ha de ser fruto de una verdadera negociación, consenso y compromiso entre las partes negociadoras de forma que no constituyan un mero trámite en la negociación.
- En concreto, en la misma redacción de este capítulo en el convenio colectivo, no sólo se deberá regular de forma detallada su composición, atribuciones, competencias, medios, reglas de convocatoria, funcionamiento, plazos, intervención en conflictos sectoriales o de empresa y mecanismos para resolver las discrepancias, sino que sería recomendable que constaran las personas concretas que la han de componer y las reglas para cubrir las vacantes cuando estas se produzcan. Todo esto se debería recoger y articular en un reglamento.
- Las Comisiones Paritarias recogerán, dentro de sus funciones, la potestad de aplicar un procedimiento específico en caso de incumplimiento por los convenios de ámbito inferior de los incrementos salariales acordados en el convenio estatal. Éste se aplicará para la adaptación de las tablas salariales correspondientes a los incrementos y revisiones salariales cuando exista vinculación entre ellos, remitiéndolas al registro competente para su posterior publicación.
- Así mismo, en caso de desaparición de una de las partes firmantes de un convenio colectivo de ámbito inferior, se podría establecer un mecanismo de actuación por parte de la comisión paritaria del convenio colectivo de ámbito superior, ante un posible bloqueo en la negociación del convenio o en cualquiera de sus materias.
- Se debe trasladar a las personas trabajadoras afectadas por el convenio la existencia y funciones de estas Comisiones, ofreciendo las mismas como un cauce rápido donde el UGT FICA y sus representantes defenderán el cumplimiento de lo pactado.

- Es importante la difusión periódica entre las personas trabajadoras de los asuntos sometidos a las Comisiones Paritarias y los resultados obtenidos, previendo en la regulación de las mismas la aportación de los medios materiales al efecto. Como elemento de difusión de las actuaciones de la Comisión Paritaria se podrían elaborar boletines con una cierta periodicidad recogiendo todas sus resoluciones.
- Hay que dotar a las Comisiones Paritarias o mixtas, de los recursos materiales necesarios y de un crédito horario específico para que puedan desarrollar de forma efectiva el ejercicio de su actividad.

Solución Extrajudicial de Conflictos

Los procesos extrajudiciales de solución de conflictos laborales suponen un mecanismo indispensable para, ante supuestos de controversias, acercar posturas y pactar acuerdos con el objeto de evitar tener que acudir a la jurisdicción social.

En varios escenarios, la normativa laboral exige que se acuda a la conciliación o mediación previa, como forma de solventar las diferencias existentes de una forma más informal que en un proceso jurisdiccional ante un Juzgado o Tribunal de Justicia, y así tener la posibilidad de alcanzar un acuerdo vinculante de forma más rápida.

Sin embargo, hay supuestos excluidos de tal obligatoriedad (artículo 64 de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social), por lo que, desde UGT FICA se propone que, en el ámbito de la negociación colectiva, para aquellas modalidades de controversias jurídicas a las que legalmente no se exige el sometimiento de la cuestión ante organismos de conciliación, mediación o arbitraje (como paso previo a la jurisdicción social), las partes se comprometan, a acudir a la solución extrajudicial de conflictos para tratar de resolver las discrepancias.

En resumidas cuentas, es preciso impulsar en el contenido de los convenios colectivos el sometimiento a los mecanismos de conciliación o mediación para solventar disputas entre empresa y personas trabajadoras. Las partes en disputa son las responsables de participar activamente en encontrar una solución, acercando posturas enfrentadas, no recayendo esta decisión en un tercero. Además, la solución adoptada es inmediata, de tal forma que no se requiere lidiar con los dilatados tiempos aparejados habitualmente a los procesos judiciales.

Por otro lado, de acuerdo al artículo 66 de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social, las consecuencias que se despliegan en el caso de que una persona trabajadora no acuda al intento de conciliación o mediación previa no son las mismas que si es la empresa la que no se presenta. En el primer caso, si la persona trabajadora no compareciese ni alegará causa alguna por su ausencia, se entenderá

que desiste de su pretensión. En cambio, si es la empresa la que no acudiera sin causa justificada, se imponen las costas procesales incluidos honorarios hasta un límite de 600 euros si la empresa perdiera el juicio. Es decir, si lo ganara, la no comparecencia en el intento de conciliación o mediación previa saldría gratis. Se debe reivindicar un cambio legislativo que acabe con este privilegio.

LUCHAR CONTRA LA PRECARIEDAD Y PÉRDIDA DE EMPLEO PROVOCADA POR LA SERVITIZACIÓN DE LA INDUSTRIA Y LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.

Además de la doble transformación digital y verde, consideramos que existen varios factores que condicionan la evolución del empleo en los sectores de UGT FICA. Uno de ellos, sería la falta de una verdadera política industrial en nuestro país, otro fundamental es la progresiva terciarización o servitización que ha venido sufriendo la economía y la industria. La transición de las actividades tradicionalmente industriales hacia el sector servicios y la externalización de la actividad industrial, han derivado en una precarización de las condiciones de trabajo, que se ha traducido en menor estabilidad en la contratación, menor cobertura de cláusulas de garantía salarial, salarios más bajos y una negociación colectiva más atomizada.

Frente a esta realidad, desde UGT FICA proponemos:

- Una Ley de Industria que desarrolle una política industrial ágil y clara, que articulen herramientas y procesos de reindustrialización obligatorios para evitar la desindustrialización. Con ayudas vinculadas al cumplimiento de objetivos de generación de riqueza y creación de empleo de calidad y de un órgano de gobierno tripartito en materia de política industrial.
- Pacto de estado por la industria, con la apertura de un proceso de diálogo para el desarrollo de las bases acordadas.
- Exigir ayudas económicas vía Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTES) u otros mecanismos. Con participación sindical en la elaboración de las bases y seguimiento de su grado de ejecución. Hemos también de exigir memorias de impacto sociolaboral. En definitiva, desde UGT FICA exigimos celeridad y participación en los PERTES.
- Para evitar la terciarización de la economía y de la industria, las ayudas deben ir destinadas a proyectos netamente industriales, que no persigan conseguir un ahorro de costes con empresas que no son del ámbito industrial.
- Para combatir la externalización de la actividad industrial hemos de ejercer un control sindical para que se aplique el convenio colectivo de la actividad

real que realice la empresa y no el de la actividad económica cualquiera que pudiera declarar.

Por otro lado, el uso inadecuado de la subcontratación, la proliferación de empresas multiservicios que se produjo con la entrada en vigor de la reforma laboral del Partido Popular en 2012, sumado a la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, hace imprescindible el control, la vigilancia y la lucha contra la precariedad y la desregulación que intentan instaurar en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo de las personas.

Subcontratación

Debemos trabajar por la supresión de la subcontratación, especialmente cuando ésta suponga un empeoramiento de las condiciones laborales o la aplicación de convenios colectivos más precarios y perjudiciales para las personas trabajadoras. Las reglas jurídicas, laborales y de seguridad social de subcontratación es uno de los ámbitos de mayor inseguridad de nuestro ordenamiento jurídico. Hemos de abogar por un uso responsable de la subcontratación que respete las condiciones laborales de las personas. Así como ejercer control, a través de la RLPT y la Inspección de Trabajo, sobre la subcontratación que se dé en otras sociedades, empresas de trabajo temporal o empresas multiservicios.

Hemos de estar vigilantes para el estricto cumplimiento el artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores “El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.”

Empresas Multiservicios

El boom que se produjo en los años posteriores a 2012 de las empresas multiservicios para la devaluación de las condiciones salariales y laborales de las personas, parece que se ha ralentizado en los últimos años, más aún, tras la recuperación de la prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial, introducida por la reforma laboral de 2021.

Aun así, las empresas multiservicios siguen siendo el prototipo de una situación de competencia desleal, precarización de condiciones e inseguridad laboral en los procesos de externalización, que hemos de ser capaces de atajar.

Cooperativas de trabajo asociado

Desde UGT FICA entendemos que la solución a la problemática de las falsas cooperativas, radica en un cambio de paradigma que apueste por una nueva regula-

ción laboral, que extienda a las personas socias trabajadoras de las cooperativas, las normas protectoras del derecho laboral. En el sector agroalimentario tenemos experiencias de control de estas cooperativas de trabajo asociado a través de la negociación colectiva. Las cooperativas de trabajo asociado no pueden ocupar de manera estable en una empresa la posición de una contrata en la actividad principal de la misma. Tras la reciente Sentencia del Tribunal Supremo en la que unifica doctrina en la que acaba con la utilización de falsos autónomos en la industria cárnica, hemos de ejercer especial control sobre aquellas cooperativas de trabajo asociado que no tienen una estructura productiva autónoma desvinculada de la empresa principal, sino que toda la estructura organizativa y productiva es de la empresa principal. Ha sido un duro camino el recorrido para normalizar en grandes sectores industriales el trabajo con derechos y en régimen general. No podemos dar ni un paso atrás y los falsos autónomos y las falsas cooperativas no puede retornar para ocupar puestos de trabajo precarizando las condiciones de trabajo.

En cualquier caso, la limitación de los resultados de la negociación colectiva es evidente y se hace necesario un cambio normativo que evite la situación de fraude de miles de personas trabajadoras.

Centros Especiales de Empleo

Una de las grandes reivindicaciones que hacemos desde UGT FICA, es derogar la excepcionalidad que hace la reforma laboral de 2021, en su disposición adicional vigesimoséptima, por la que exceptúa la aplicación del artículo 42.6 en lo referido al convenio colectivo sectorial que le ha de ser de aplicación a los centros especiales de empleo.

Hemos de incidir en el cumplimiento de la ley y en mejorar la regulación de las condiciones laborales de los Centros Especiales de Empleo, donde abusan sistemáticamente de los derechos y condiciones laborales de las personas con discapacidad, haciendo dumping a las empresas mercantiles para quedarse con los contratos. Debemos exigir que a las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo se les aplique el convenio colectivo de la empresa para la que prestan servicios, ya que se están convirtiendo en el mecanismo legal que utilizan muchas empresas para pagar salarios más bajos y ofrecer peores condiciones a personal con discapacidad, que ocupan trabajos ordinarios. Así mismo hemos de exigir una valoración de puestos de trabajo en la que se compruebe, de manera fehaciente y en términos de seguridad y salud laboral, que dichos puestos y funciones adscritas al mismo, pueden ser desempeñadas por las personas con discapacidad.

Falsos autónomos

Otra forma de organización del trabajo que desregula las condiciones laborales son las y los falsos autónomos o falsos trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). Hemos de conseguir detectar estas realidades dentro de las empresas y evitar cualquier intento de huida del Derecho del Trabajo (como el realizado por muchas Plataformas Digitales) que imposibilita de raíz el ejercicio de derechos laborales y sindicales a tantas personas, e intentando difuminar los indicios de laboralidad.

Plataformas Digitales

En el caso de Plataformas Digitales, es patente la precariedad de las personas trabajadoras. La gran mayoría tiene salarios que están por debajo del salario mínimo interprofesional. Además desarrollan su actividad diaria sin regulación alguna y sin poder garantizar, en muchos casos, ni su propia seguridad laboral.

Dar garantías durante los procesos de reestructuración empresarial.

Los efectos perniciosos de la Reforma laboral de 2012, muchos de los cuales siguen en vigor, suponen la ampliación de poderes y facultades a disposición del empresario. Este hecho, junto con el protagonismo de organizaciones sindicales minoritarias e incluso de representantes elegidos “ad-hoc”, que en muchos casos son elegidos directamente por las empresas, y la ampliación de las causas que facultan el recurso al despido, hace que desde que la citada reforma empezó a desplegar sus efectos, el recurso al despido sea la opción más tentadora para el empresario, incluso en situaciones claramente coyunturales.

Desde UGT FICA consideramos esencial que, con carácter previo a los procesos de reestructuración empresarial, y antes de acometer medidas extremas como procedimientos de ERE o ERTE, se impulse que las empresas acudan a procedimientos de flexibilidad interna, tales como la modificación sustancial de condiciones de trabajo o la inaplicación de convenios colectivos, agotando todas las alternativas previas.

En este apartado consideramos que la negociación colectiva puede tener un papel fundamental que garantice la adecuada gestión de los procesos de reestructuración, incluyendo en los convenios la obligatoriedad de adoptar con carácter previo otro tipo de medidas que permitan mantener el empleo en las empresas afectadas por estos procesos

Entendemos también que es necesario que la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) disponga de mecanismos que faciliten la toma de decisiones en estas materias, e incluso la anticipación a este tipo de procedimientos,

con el foco puesto en el mantenimiento del empleo y la viabilidad de las empresas de nuestros ámbitos.

Para ello consideramos primordial reforzar los derechos de información, formación y consulta de la RLPT, particularmente en lo que hace referencia a la participación de la parte social en las decisiones que afecten a las condiciones de trabajo en las empresas o al volumen de empleo en las mismas, con especial incidencia en aquellos procesos que planteen medidas de reorganización relacionadas con la innovación tecnológica o la transición ecológica. Estos derechos deberán ser extensivos a las contratadas y subcontratadas, así como a las empresas dependientes.

Desde UGT FICA proponemos que, con el fin de asegurar el cumplimiento de la legislación en esta materia se establezcan sanciones suficientemente disuasorias a las empresas que incumplan con la obligación de suministrar a la RLPT la información necesaria para cumplir esta función.

En este tipo de procedimientos, y en cualesquiera otros que afecten al empleo o las condiciones del mismo, es ineludible la necesidad de la presencia sindical de las federaciones en los procesos de negociación, con la prioridad en la interlocución por la parte social de las secciones sindicales.

Expedientes de Regulación de Empleo.

La Reforma laboral del año 2012 trajo como consecuencia, entre otras, la mayor discrecionalidad del empresario a la hora de aplicar, de forma unilateral, las medidas de despido colectivo. Hay que recordar que también eliminó la autorización administrativa previa en los procedimientos de despido, ampliando además las posibles causas para acudir a este tipo de mecanismos, aunque la viabilidad de la empresa no esté en riesgo.

Ello hace que tengamos que ser aún más vigilantes, si cabe, en los procesos de negociación de este tipo de procedimientos, que deberían ser siempre la última opción, siempre tras haber agotados todos los mecanismos posibles de flexibilidad interna.

Debemos considerar de máxima importancia todo lo relativo al periodo de consultas tanto en los procedimientos de extinción de contratos, como en los de suspensión o reducción de jornada.

Dentro de esta importancia hay que considerar la redacción y el contenido de las actas, ya que las mismas resultan determinantes en los casos de posibles impugnaciones de estos procedimientos por el incumplimiento del objetivo fundamental del periodo de consultas, cual es la verificación de la existencia de causa y la proporcionalidad de la medida.

Aunque la precitada reforma laboral cercenó de forma importante el papel de la autoridad laboral, eliminando, entre otras funciones, la obligatoriedad de la autorización de la misma en dichos procedimientos, es necesario que aprovechemos las oportunidades que la propia legislación nos otorga. En este sentido, consideramos de vital importancia conseguir que la Autoridad laboral se involucre desde el principio en los procedimientos de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, con el fin de que sea conocedora en todo momento del desarrollo del proceso negociador, poniendo en su conocimiento cualquier irregularidad que detectemos durante el proceso.

Debemos potenciar también la utilización de la Autoridad Laboral como mediador, facultad que le otorga el Reglamento de EREs, así como su función de asistencia a cualquiera de las partes durante el proceso, a petición de las partes o por iniciativa propia. Esta posibilidad parece más importante en los casos de empresas pequeñas o en los casos en que existan mayores dificultades para el acuerdo. Igualmente habrá que vigilar el cumplimiento de la obligación por parte de la Inspección de Trabajo de evacuar informe, particularmente sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial.

No obstante, independientemente de la puesta en valor de la importancia que puede tener la Autoridad Laboral en determinados procedimientos, UGT FICA continúa reivindicando la recuperación de la autorización administrativa en los procedimientos de despido, reducción de jornada o suspensión de contratos.

Respecto a las causas, la reforma de 2012, además de ampliar las mismas, desvinculó la existencia de éstas con la viabilidad futura de la compañía o con la capacidad de mantener el volumen de empleo. Por ello se hace preciso ser especialmente exigentes con la demostración, por parte de las empresas, de que las medidas son necesarias para superar una situación coyuntural, en los casos de medidas suspensivas o de reducción de jornada, o de que las medidas a tomar contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa, en el caso de medidas extintivas. Asimismo, habrá que velar porque las medidas a aplicar respeten el principio de proporcionalidad con la causa que se invoque.

Protocolo sindical de actuación en EREs y ERTES

En cualquier procedimiento de Despido Colectivo (ERE) o de reducción de jornada o suspensión de contratos (ERTE) debe imponerse la participación sindical de las federaciones dando prioridad en la negociación de los mismos a las secciones sindicales. Las comisiones ad hoc deberían contar obligatoriamente con el soporte de las organizaciones sindicales más representativas del sector para garantizar la equidad en la negociación.

Nuestra participación en el procedimiento, no obstante, no debe circunscribirse a la mera negociación de las medidas extintivas o de reducción de jornada o suspensión de contratos, sino que es necesario que se efectúe de modo preventivo, anticipándonos a las posibles medidas traumáticas, manteniéndose asimismo tras el proceso negociador, garantizando el cumplimiento total de lo acordado.

En las mesas de negociación de los referidos procedimientos UGT FICA deberá velar por la adecuada protección social de las personas trabajadoras afectadas. Nuestros planteamientos en las mesas de negociación deberán tener en cuenta que:

- En muchos casos también las empresas recurren a la aplicación de expedientes de extinción para paliar situaciones coyunturales. En estos casos podría ser factible que en los expedientes de extinción se recogieran cláusulas que permitieran la reincorporación de la persona trabajadora o la opción a la misma una vez remitiera la situación que provocó la extinción. En caso de incumplimiento del derecho preferente al reingreso, imponer a la empresa el abono de la indemnización prevista para el despido improcedente. No obstante, para ello sería necesario que se produjeran las modificaciones oportunas de la legislación en materia fiscal que permitieran el recurso a esta opción, que a día de hoy no es viable por la grave penalización que conlleva para la empresa y los trabajadores y trabajadoras.
- Debemos exigir asimismo el complemento de la prestación por desempleo en los casos de ERTE, que permitiría paliar la pérdida de rentas que suponen este tipo de procedimientos. En este sentido deberemos incluir en nuestras reivindicaciones el abono de las pagas extraordinarias y de las vacaciones en su totalidad, correspondiente a las personas trabajadoras afectadas por un expediente de suspensión.
- Se deberán establecer criterios objetivos de equidad en la aplicación de los procedimientos suspensivos de contratos de trabajo, limitando al máximo la discrecionalidad empresarial en cuanto a los criterios de designación.
- En cualquier procedimiento, particularmente en los EREs extintivos, debemos tener en cuenta todas las situaciones y circunstancias de las personas afectadas por los mismos, para adoptar las medidas sociales más eficaces y obtener el mayor grado de protección posible para las mismas.
- Debemos excluir
 - De las suspensiones de contrato que se realicen por la aplicación del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores a las personas sin derecho a prestación por desempleo, evitando de esta forma situaciones de falta de ingresos.

- A las personas en periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad.
 - A las personas después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubiera transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.
 - En los casos en los que no haya cierre de empresa, se debería excluir a las personas con contrato de relevo (relevista y relevado), en tanto en cuanto no esté resuelta su situación.
- Debemos someter a los sistemas de mediación el desacuerdo, si lo hubiere, una vez finalizado el período de consultas.

Por último, hay también dos aspectos fundamentales en los procedimientos de despido que deben ser objeto de toda nuestra atención e implicación: Se trata de los Planes de Viabilidad y los Planes de Recolocación.

- Respecto a los Planes de Viabilidad, entendemos que nuestra obligación como sindicato representativo de las personas trabajadoras de los sectores y empresas de la industria, y aunque la norma ya no lo considera preceptivo, debemos imponer en las negociaciones de procedimientos extintivos la exigencia de la presentación por parte de la empresa de dichos Planes de Viabilidad, elaborados bajo parámetros reales y posibles que permitan proyectar la posición a futuro, con el fin de garantizar el empleo de las empresas afectadas.
- En cuanto a los Planes de Recolocación, La normativa actual obliga a presentar un plan de recolocación externo a las empresas que inician un procedimiento de despido colectivo que afecte a más de 50 personas trabajadoras. Esta obligación en la mayoría de los casos, se convierte en un mero trámite cuando, a pesar de las dificultades que puede revestir el proceso de recolocación de las personas afectadas por EREs, debería tratarse de un instrumento de política activa de empleo y una oportunidad para las personas, e incluso para el tejido industrial de la comarca afectada. Debería ser además un instrumento para salvaguardar el empleo, y debería ir acompañado de un verdadero Plan social, en un sentido mucho más amplio.
- Entendemos que dichos Planes deberían incluir medidas mucho más ambiciosas, con la implicación y compromiso de todas las partes afectadas, incluidos grupos políticos y corporaciones locales en los casos de cierre de centros de trabajo.

UGT FICA exigirá una regulación del Plan Social como un concepto más amplio dentro del cual el Plan de Recolocación Externa sería una parte del mismo, que facilite la obtención de los mejores resultados en atención, contratación y recolocación, y para ello demandará:

- Un Plan de recolocación externo como una de las medidas sociales de acompañamiento imprescindibles para obtener el acuerdo en cualquier procedimiento de negociación de despido colectivo independientemente del número de trabajadores y trabajadoras que tenga la empresa o del número de afectados por la medida extintiva.
- Incorporar el Plan de recolocación externo como una materia más en la negociación colectiva. Esto es, introducirlo en los convenios sectoriales y de empresa como un derecho más para las personas afectadas por un procedimiento de despido colectivo.
- La selección de la empresa de recolocación por acuerdo con la representación de las personas trabajadoras. No debe permitirse que un asunto tan capital como este sea tratado por las empresas con el fin de ahorrar unos euros.
- La negociación de los contenidos del plan, debiendo incluir medidas efectivas de intermediación, orientación profesional, formación y atención personalizada, adecuadas a la situación profesional, personal y familiar de las personas trabajadoras despedidas. El Plan deberá permitir identificar tipos de soluciones adaptadas a las características concretas del colectivo afectado, aplicando soluciones individualizadas caso por caso dentro del colectivo afectado.
- El Plan de Recolocación deberá incluir contenidos obligacionales para las empresas, junto con objetivos que puedan ser medibles y cuantificables, estableciendo así mismo penalizaciones en los casos de que dichos objetivos no se cumplan.
- La participación de la RLPT en la verificación del cumplimiento de dichos objetivos deberá ser contenido mínimo de los acuerdos en los procesos de reestructuración.

PROGRAMA DE ACCIÓN

**POLÍTICA INDUSTRIAL. LA AUTONOMÍA
ESTRATÉGICA COMO OPORTUNIDAD
PARA LA REINDUSTRIALIZACIÓN**



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

La industria es, sin duda, la actividad que mayor solidez confiere a la economía en términos de generación de riqueza, empleo de calidad y bienestar económico y social de sus ciudadanos, y proporciona, a su vez, una mayor intensidad de crecimiento en periodos expansivos y una mayor resistencia ante eventuales crisis globales, estructurales o coyunturales, funcionando además como sector tractor de servicios y dinamizador del tejido empresarial. Además, es de especial relevancia en el caso español, ya que tiene una gran importancia estructural para el equilibrio y desarrollo económico social y territorial.

Sin embargo, la industria manufacturera española, al igual que la de la práctica totalidad de los países de su entorno, ha sufrido una significativa pérdida de peso en el conjunto de la actividad económica, que vendría explicada, principalmente, por la terciarización de las economías, la integración de la producción en las cadenas globales de valor, las deslocalizaciones o, más recientemente, los efectos de la crisis económica y las crisis de energía o suministros provocadas por la inestabilidad y los conflictos internacionales.

Es decir, durante ese periodo, se han vivido décadas de una política industrial muy limitada y una política económica orientada a otros sectores productivos había descuidado las cadenas de valor, el tejido manufacturero nacional y con ello, nuestra autonomía estratégica, concepto que vertebrará la acción del ejecutivo durante los próximos años.

Frente a esta realidad, la política industrial en los últimos tres años ha estado caracterizada por un profundo cambio de actitud, disposición y esfuerzo hacia el sector. No obstante, pese a que la industria ha tenido un mayor protagonismo, esta no ha terminado de despegar por la inestabilidad política, por los continuos desafíos a los que se ha tenido que enfrentar tanto el Gobierno, y por la ineficacia a la hora de desplegar las distintas herramientas que se han articulado durante los últimos años.

En este sentido, nuestra acción sindical debe de ir orientada a trasponer esta voluntad y este mandato reindustrializador en medidas con visión general y a largo plazo que permitan desarrollar tejido industrial, generar empleo de calidad y mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Asimismo, es imprescindible reevaluar y transformar los instrumentos puestos en marcha de manera que no solo tengan una vertiente económica y productiva, sino que además sean eficientes, justas y con vocación sociolaboral. Desde la producción de materiales y minería, la industria básica, los bienes intermedios, los bienes de equipo y el producto final acabado y sus posteriores actuaciones, todos los eslabones de cadena representan una oportunidad para desarrollar nuestro tejido productivo y generar empleo de calidad.

Por lo tanto, debemos actuar sobre todos los sectores productivos, independientemente de su situación, retos, dificultades y visión de futuro, pues es el único camino para salvaguardar las distintas cadenas de valor y garantizar la autonomía estratégica de nuestro país.

En este sentido, nuestro esfuerzo en el diálogo social se va a orientar en los siguientes postulados: necesitamos una política industrial proactiva, ambiciosa, y coordinada entre nuestros territorios y con los distintos actores que componen el ecosistema europeo. España tiene el potencial de convertirse en uno de los principales polos industriales del territorio europeo, pero para ello es necesario articular una serie de herramientas que nos permitan materializar esa capacidad y sobre todo, generar un consenso que sirva de base fundacional para el desarrollo de nuestro tejido productivo.

A lo largo de las últimas décadas hemos observado cómo el abandono industrial en favor de una economía orientada al sector de los servicios ha resultado en un aumento de la desigualdad, la precariedad y la dependencia de terceros países. También, a nivel interno, la servitización ha dejado un desequilibrio organizativo al que hay que dar una respuesta efectiva. Por lo tanto, debemos hacer una reflexión dentro de nuestra organización que nos permita llevar a cabo una reasignación más real y más justa de las empresas de clara vocación productiva. Esto resultaría en una toma de decisiones más democrática, justa y equitativa dentro del sindicato.

Por ello, es imprescindible que la industria se incardine en el conjunto de las grandes políticas del Estado, aumente su peso en el Producto Interior Bruto y sea sostenible en términos económicos, sociales, medioambientales y territoriales. Solo de esta manera se podrán llevar a cabo las transformaciones necesarias en el conjunto del tejido productivo, asegurar nuestra autonomía estratégica, garantizar un sistema de relaciones laborales adecuado y crear y proteger el empleo de calidad.

Debemos apostar de manera decidida por un crecimiento de la industria, pues ésta constituye el camino más directo de asegurar una mayor sostenibilidad ambiental a largo plazo, de reducir las emisiones globales y de gestionar mejor nuestro flujo de bienes y servicios.

En términos prácticos, una política industrial que desarrolle un tejido robusto, de proximidad y que plantee soluciones al total de las actividades productivas es, en definitiva, la manera más eficiente de lograr los objetivos de descarbonización. Es otras palabras, la industria debe de ser el brazo ejecutor de la transición ecológica, y no su víctima. Nuestro país está posicionado para aprovechar los retos y limitar los riesgos del momento industrial, y es nuestra responsabilidad trabajar para que nuestro territorio se reindustrialice de forma justa, equilibrada y con vocación laboral.

Para llevar a cabo esta tarea, nuestra acción sindical se va a centrar en los tres ámbitos más vulnerables de nuestro ecosistema industrial: el marco normativo general (a partir de una actualización normativa de la Ley de Industria), el sostenimiento y defensa a largo plazo (a partir de la búsqueda de un pacto de Estado por la Industria) y los principales instrumentos utilizados (a partir de una revisión organizativa, material y productiva de los PERTE).

LEY DE INDUSTRIA Y AUTONOMÍA ESTRATÉGICA

El instrumento principal para articular organismos, programas y medidas efectivas para nuestro tejido productivo es una ley de industria con vocación de permanencia a largo plazo. Se trata de una herramienta fundamental, pues dicha norma regula todos los aspectos del sistema industrial español: la definición, órganos, funciones y medidas de todas las partes, por lo que articula la organización productiva en su totalidad. Es, en definitiva, la Ley de Industria el principio, el desarrollo y el fin de la política industrial de nuestro país.

Bajo esta premisa, el vigente marco normativo, con más de treinta años de antigüedad, se ha mostrado incapaz de hacer frente a las transformaciones de los sectores industriales, a las muchas necesidades y retos que tienen por delante y a la adaptación al nuevo contexto industrial europeo y mundial. Muchos de los países de nuestro entorno ya han promovido actualizaciones legislativas en la materia, por lo que es imprescindible hacer lo mismo en nuestro territorio.

A lo largo del año 2022 y 2023, pese a todos nuestros esfuerzos haciendo numerosas aportaciones al anteproyecto, nos quedamos a las puertas de tener una nueva ley de industria. No obstante, a partir del nuevo esfuerzo reindustrializador impulsado por el ejecutivo, a mediados de este año 2024 se ha vuelto a poner sobre la mesa un nuevo borrador con la intención de que sea aprobado antes del 31 de diciembre.

Este texto, con una mayor amplitud de miras que su predecesor, incorpora algunas de nuestras reivindicaciones, como la inclusión de la creación y mantenimiento del empleo estable y de calidad, la formación, la cualificación y recualificación, la igualdad de género etc... dentro de los objetivos de la ley y de manera transversal en otros apartados del texto.

También amplía el alcance de la norma incorporando distintos elementos de autonomía estratégica (que se refleja en el propio nombre del anteproyecto), de seguridad nacional y de reserva estratégica de materiales. Asimismo, amplía los objetivos de la ley, la definición de actividad industrial, y sienta las bases para desarrollar reglamentariamente las distintas medidas de impulso a la industria. Por otro lado, articula las distintas estructuras, planes y elementos de reindustrialización, certificación y ordenación.

Es decir, se trata de una norma más completa y más adaptada al contexto productivo global en el que nos encontramos, estableciendo a lo largo de sus capítulos las bases para construir una política industrial más proactiva y ambiciosa a corto, medio y largo plazo.

Pese a todo lo anterior, el texto presentado sigue adoleciendo de algunas de las mismas limitaciones que el borrador presentado en el año 2023. Las estructuras de gobernanza siguen relegando el diálogo social a un papel secundario, la toma de decisiones sigue siendo cerrada y alejada de los principales actores económicos y sociales de la industria y las medidas de impulso del empleo de calidad siguen siendo excesivamente conservadoras y limitativas.

Por ello, a lo largo de los próximos meses llevaremos a cabo desde la acción sindical todas aquellas actuaciones y medidas de presión que sean necesarias para incorporar nuestras principales reivindicaciones al texto del anteproyecto.

En ese sentido, consideramos prioritarios que se lleven a cabo las siguientes modificaciones:

- **Revisión de las estructuras de gobernanza:** Es necesario modificar la composición, organización y funciones de los órganos colegiados de representación del ecosistema industrial. Las estructuras del Foro de Alto Nivel de la Industria Española no incorporan espacios de diálogo social entre sindicatos y patronales más representativas con el Ministerio, ya que somos las únicas organizaciones que defendemos los intereses generales de la industria y tenemos naturaleza intersectorial, por lo que han de revisarse y actualizarse para que dichas organizaciones tengamos un papel protagonista en la toma de decisiones del ecosistema industrial. Asimismo, dado que la Estrategia Española de Industria y Autonomía Estratégica y su Plan de desarrollo son los dos ejes de la gobernanza y la planificación articulados en el anteproyecto, es imprescindible que cuenten con mecanismos de diálogo social en su desarrollo.
- **Creación de Observatorios Industriales:** En la actualidad, no existen espacios que permitan una monitorización, seguimiento y diagnóstico de la industria a nivel sectorial. Por ello proponemos la recuperación de los observatorios industriales, como mínimo en sectores tan estratégicos como defensa, energía, automoción, siderurgia, agroalimentario y construcción, contando en su organigrama con estructuras de participación de los agentes económicos y sociales más representativos del sector. Esto ayudaría a realizar un seguimiento de las políticas públicas, analizar las cadenas de valor específicas de cada sector y anticipar, de forma colaborativa, sus distintas transformaciones y por tanto la orientación de las políticas industriales necesarias.
- **Participación en los PERTEs y ayudas públicas:** Tanto en la elaboración de las bases de las convocatorias de ayudas a la industria, como en el seguimiento de las mismas, seguimos reivindicando la participación sindical.

- Promoción del empleo de calidad: Hemos incorporado propuestas para garantizar la creación, mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo del empleo industrial en temáticas tan importantes como las mesas de reindustrialización, los proyectos estratégicos o en las garantías a las empresas beneficiarias de ayudas públicas.
- Además de estas consideraciones generales, hemos llevado a cabo propuestas específicas y detalladas para la modificación de artículos concretos y la adición de otros nuevos, pues la aprobación de un anteproyecto de ley de industria y autonomía estratégica que sienta una buena base para el desarrollo de nuestro tejido productivo es una prioridad absoluta de nuestra acción sindical. El momento requiere de medidas reindustrializadoras proactivas, ambiciosas que le den un nuevo impulso a este sector.
- Desde la Federación vamos a poner en marcha todas las iniciativas que consideremos oportunas para la consecución de ese objetivo y para incorporar nuestra visión sindical al texto del Anteproyecto de Ley de Industria y Autonomía Estratégica, de manera que el texto resultante esté a la altura del momento que viven nuestros sectores.

PACTO DE ESTADO POR LA INDUSTRIA

En paralelo con la Ley de Industria, el Pacto de Estado se configura como un instrumento fundamental para garantizar un compromiso firme, y a largo plazo, con la industria en nuestro país. El acuerdo de bases del Pacto de Estado por la industria, firmado con el Gobierno, sindicatos y patronales más representativas buscaba dar estabilidad y certidumbre a nuestro ecosistema productivo y separar el sector de los vaivenes de la confrontación política que vive nuestro país.

Dicho acuerdo recoge diez temáticas: sostenibilidad, digitalización, innovación, capital humano, regulación, crecimiento empresarial, financiación, energía, logística e internacionalización, además de una serie de objetivos y mecanismos de diálogo social que facilitan nuestra participación. Como resultado, además de ser un acuerdo transversal que articula y reorganiza los objetivos y las dinámicas de toma de decisión de la política industrial española, prioriza la reindustrialización y el diálogo social en un marco de consenso político y social.

No obstante, para garantizar un impulso sostenido a largo plazo del sector que genere la consistencia y la solidez política, legislativa y económica que necesita la industria debemos ir más allá y abrir una negociación y un foro de diálogo social, con un papel prioritario de sindicatos y patronales más representativos junto con los ministerios implicados, con los agentes sociales y económicos y los grupos parlamentarios para desarrollar este Acuerdo de bases.

El resultado debe ser un Pacto que recoja medidas estratégicas concretas, a corto, medio y largo plazo, con presupuesto asignado y que cuente con el máximo consenso político para garantizar su estabilidad en el tiempo, incluyendo la creación de órganos de seguimiento y control de su evolución.

En ese sentido, tal y como llevamos defendiendo desde su origen, la Federación entendemos que el Pacto de Estado por la Industria representa una oportunidad de generar consenso y con ello, equilibrio y continuidad a un sector que necesita un ecosistema normativo, económico y político estable. Por esta razón, nuestra acción sindical va a continuar buscando, con las diferentes fuerzas políticas y patronales, un gran acuerdo conjunto en torno a los objetivos y temáticas que deben articularse en el Pacto de Estado por la Industria.

PROYECTOS ESTRATÉGICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA (PERTE)

Los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) están siendo los instrumentos principales de política industrial ejecutados desde los distintos Ministerios. A través de los fondos NextGenerationEU se han articulado doce planes para distintos sectores que buscan transformar sus formas de producir para hacerlos más competitivos y contribuir a su sostenibilidad. En definitiva, los PERTE representan una oportunidad histórica para llevar a cabo las reformas que necesita llevar a cabo la transformación de nuestro tejido productivo. Su figura, ya estandarizada en la política industrial nacional y con vocación de permanencia en el futuro, presenta una solución a la falta de inversiones en procesos que muestra nuestra industria. No obstante, su concepción, desarrollo, e implantación han demostrado tener graves deficiencias logísticas, sobre todo, de carácter social y laboral, que son pilares fundacionales de los fondos NextGenerationEU.

Por todo lo anterior, desde UGT FICA entendemos que estos instrumentos no pueden funcionar como un cheque en blanco a las empresas y deben llevar aparejadas ciertas condicionalidades para asegurar la consecución de sus objetivos finales. En ese sentido, para asegurar nuestros objetivos, nuestra acción sindical va a estar vertebrada por los siguientes elementos:

- Participación en la elaboración de las bases reguladoras de las convocatorias: Consideramos que previa elaboración de las bases reguladoras o durante su redacción inicial, los ministerios implicados deberían reunirse con los sindicatos más representativos para conocer las propuestas, necesidades y riesgos de su sector.
- Introducción de cláusulas sociolaborales en las bases reguladoras: Para asegurar la creación de empleo de calidad y de otras cuestiones sociolabo-

rales entendemos que todas las convocatorias, como mínimo, deben contar con estas dos obligaciones: adjuntar una memoria de impacto de empleo a cada solicitud, y establecer como una obligación de cada beneficiario dentro de las convocatorias, una garantía de mantenimiento de un nivel de producción y de empleo durante la duración del proyecto subvencionado y un tiempo después de haber finalizado.

- Envío de información sobre las empresas beneficiarias, las características de los proyectos aprobados y los centros de trabajo afectados: Los sindicatos, como entidades presentes en los centros de trabajo y representantes de las personas trabajadoras que van a ejecutar dichos PERTE, somos capaces de verificar el cumplimiento de los objetivos de los proyectos.
- Participación en la supervisión y control de las convocatorias.: Dado que los representantes de las personas trabajadoras de los centros de trabajo en donde se están llevando a cabo los proyectos conocen de primera mano el funcionamiento, transformaciones y mecanismos de trabajo que se están implementando, consideramos que para que la administración tenga una visión global del estado de la convocatoria del PERTE, los sindicatos más representativos debemos de participar en las reuniones de supervisión y control.

LA SERVITIZACIÓN: IMPLICACIONES INDUSTRIALES, PRODUCTIVAS Y ORGANIZATIVAS

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, a lo largo de las últimas décadas, el conjunto de la economía española se ha ido transformando dejando un panorama productivo totalmente nuevo en el que los distintos sectores económicos están en constante evolución.

La tendencia actual, agudizada tras la crisis financiera, está llevando a un incremento progresivo del sector servicios, dejando, en muchas ocasiones el protagonismo de la industria básica, manufacturera, los bienes de equipo y la producción de tecnología a terceros países. Este fenómeno, conocido como servitización, es producto de un abandono político e institucional hacia el sector, la desestructurada integración en cadenas globales de valor y el efecto de distintos estímulos económicos y globales ha tenido profundas implicaciones en nuestra realidad productiva, laboral y sindical. Se trata, por lo tanto, de una circunstancia multifacética a la que debemos de hacer frente desde la acción sindical.

Sobre la posición de la industria

En la actualidad, la industria en España representa en torno al 15% del Producto Interior Bruto de nuestra economía. Frente a ello, en la década de los ochenta del

siglo pasado, la actividad manufacturera se situaba por encima del 25% del PIB nacional. Este descenso, absorbido por el sector servicios, representa la transformación principal a la que se ha tenido que enfrentar nuestro tejido productivo. Sin embargo, lejos de haberse paralizado, la distancia entre estas dos actividades productivas es cada vez mayor.

Para ello, tal y como tratamos a lo largo de este documento, es imprescindible llevar a cabo una política industrial proactiva y ambiciosa que logre desarrollar todos los eslabones de la cadena de valor de los distintos productos finales. Sin embargo, además de la tendencia sistémica, la digitalización, la automatización y la transformación de las líneas de producción han cambiado la naturaleza de las empresas productivas y con ello los puestos de trabajo de sus trabajadores y trabajadoras.

Es decir, los puestos de trabajo del sector de la industria y el sector servicios cada vez se parecen más en cuanto a su forma y desarrollo, pese a que su fondo y el resultado de su labor sigan siendo actividades claramente diferenciadas. Esta tendencia, se va a ver agudizada con la progresiva implantación de tecnologías de la industria 4.0 y 5.0.

Sobre las condiciones de trabajo

La estructura de las relaciones laborales en nuestro país está construida en torno a la negociación de convenios colectivos relacionados con el sector y la actividad productiva de sus ámbitos de aplicación. Se trata de un mecanismo que permite concretar e individualizar las dinámicas y condiciones de un determinado sector y tutelar los derechos y obligaciones asociados a cada una de las partes. Es decir, la naturaleza de la actividad es un elemento esencial que determina y condiciona el contenido del clausulado de un convenio colectivo concreto.

Desde un punto de vista sindical, este mecanismo de funcionamiento nos permite organizar nuestra estructura, construir unidades de negociación más robustas y, en definitiva, conocer en profundidad las necesidades de cada uno de los sectores.

Frente a esta formulación, la realidad de las empresas industriales se ha mostrado más compleja, sobrepasando a su paso las definiciones originales sobre las que se organiza el ámbito funcional de los convenios colectivos en nuestro país.

En otras palabras, la digitalización y la continua innovación de procesos ha dibujado la frontera entre una entidad dedicada a la producción de bienes, y otra dedicada al sector de los servicios. Por supuesto, esta indefinición tiene profundas consecuencias laborales, a menudo aprovechadas por las empresas, dadas las importantes diferencias en términos de condiciones para reducir sus costes de personal y precarizar las condiciones de trabajo de su personal.

Por lo tanto, debemos llevar a cabo un esfuerzo en nuestra acción sindical para concretar y definir los puestos de trabajo industriales de forma que tengamos claro cuáles son sus condiciones, derechos y obligaciones.

Sobre la definición normativa

La definición de la actividad de una empresa viene determinada por un CNAE correspondiente que determina su convenio de aplicación y otra serie de condiciones a las que se debe someter la entidad a lo largo de su ciclo de vida. Por lo tanto, se trata de un elemento troncal que precisa el sistema de relaciones laborales y reglas de juego sobre las que se desarrolla la actividad empresarial.

Por ello, es imprescindible una revisión de las definiciones de las actividades económicas a nivel normativo de forma que se delimite lo máximo posible su aplicación, y se reduzca al máximo la discrecionalidad del empresario a la hora de elegir un CNAE u otro por sus implicaciones sobre el convenio colectivo de aplicación en su centro de trabajo.

De esta manera, se evidenciará que, tanto a nivel empresarial, como a nivel laboral, una parte considerable de algunos sectores industriales han sido fagocitados por convenios y condiciones del sector servicios. Fenómeno, que como ya se ha descrito anteriormente, va a ir en aumento a raíz de transformación de los elementos sustantivos de la actividad industrial resultado de la digitalización y la automatización de procesos.

Sobre la organización interna

Todos estos fenómenos han tenido efecto muy relevante en la estructura de la organización y su distribución. Es decir, se ha producido un desequilibrio entre las tres Federaciones, que, al margen de consideraciones políticas y económicas, no siempre responden a la realidad productiva de las empresas a las que defendemos, ni tiene como consecuencia una mejora de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, debemos hacer una reflexión dentro de nuestra organización que nos permita llevar a cabo una reasignación más real y más justa de las empresas de clara vocación productiva.

PROGRAMA DE ACCIÓN

OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS SINDICALES



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

CONSEGUIR UNAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN MÁS EFICACES

Igualdad entre mujeres y hombres

El mercado de trabajo y la sociedad española han avanzado en derechos, como resultado de una legislación en materia social impulsada por las reivindicaciones sindicales. Se han producido grandes cambios, en las condiciones laborales, en materia de contratación, en materia de igualdad, en relación a derechos de las personas LGTBI. Estos cambios se han consolidado y han mejorado la vida económica, social, cultural y política de nuestro país.

La participación de la mujer en el empleo ha aumentado, pero siguen siendo menos reconocidas laboralmente (techo de cristal, suelo pegajoso) y con menores salarios (brecha salarial). Esta situación se hace aún más evidente en las familias monoparentales, mayoritariamente de mujeres.

Por ello, la igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación debe continuar siendo un elemento eficaz y transversal que vertebrar mejoras en las relaciones laborales.

Esta Federación asume la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las normas que favorecen la igualdad y luchar contra la discriminación a través de la acción sindical y el dialogo social.

Nuestro objetivo es integrar las políticas de igualdad y no discriminación en el discurso y en la acción sindical de nuestra Federación como uno de los elementos principales que permiten mejorar la calidad del empleo, no debemos consentir cláusulas bienintencionadas meramente declarativas, sino que debemos desplegar una política integral en materia de igualdad.

Desde la Federación debemos abarcar esta política integral en relación a:

- Diálogo Social y acción sindical.

La negociación colectiva de los convenios:

- Mayor supervisión por parte de la Autoridad Laboral de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres incluidas en los textos de los convenios colectivos.
- Crear y regular la figura de la delegada o delegado de igualdad en los centros de trabajo con crédito horario.
- Revisión de los textos de los Convenios para adaptar su lenguaje, principalmente en la clasificación profesional.

Los planes de igualdad entre mujeres y hombres:

- Mayor control por parte de Inspección de Trabajo de los planes de igualdad, su funcionamiento, seguimiento y aplicación efectiva de las acciones propuestas en el mismo.
- Ampliar los recursos para que sean los necesarios y suficientes para abordar la negociación y seguimiento de las acciones de los planes de igualdad.

Materias de conciliación y corresponsabilidades familiares:

- Consolidar y ampliar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes en la normativa.
- Impulsar políticas y campañas de corresponsabilidad como mecanismo para avanzar en el reparto equitativo de tareas de cuidados entre hombres y mujeres.
- La transparencia e igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Avanzar en las políticas de transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a través de la transposición de la Directiva UE 2023/970,10 de mayo 2023 sobre transparencia retributiva a nuestra normativa.
- Velar por el ejercicio del derecho a la lactancia y que, a voluntad de la persona que lo ejerza, pueda disfrutarse de una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas aunque la posibilidad de acumularlo no esté recogida en su contenido colectivo, en aplicación del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo.

Formación en materias de igualdad, violencia, acoso sexual y/o por razón de sexo y en los procesos de digitalización:

- Ampliar la formación en materia de igualdad, estereotipos de género de los cuadros del sindicato, de la RLPT y de las delegadas y delegados que asumen las negociaciones de los Convenios y de los planes de igualdad.
- Garantizar una formación digital adecuada a las personas trabajadoras en los sectores que pueden realizar procesos de digitalización y robotización que afecten al empleo.

La transparencia de los modelos de Inteligencia Artificial, para asegurar que garantizan la igualdad de trato y oportunidades:

Los sistemas de inteligencia artificial están automatizando procesos de selección de personal, de promoción y de formación en las empresas, por lo que es necesario informarse de sus beneficios y ser conscientes de sus riesgos. Debemos asegurar que los sistemas de IA no reproduzcan sesgos de género en las empresas.

Planes de igualdad

Los planes de igualdad deben continuar con su función de establecer medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Desde la Federación seguimos reivindicando:

- Proveer de los recursos necesarios para continuar con la negociación de los planes de igualdad en las empresas y participar activamente en el seguimiento y evaluación de los mismos.
- Promover programas de empleo o formativos que faciliten la empleabilidad de mujeres en puestos y sectores donde están infrarrepresentadas.
- Garantizar sistemas de promoción que aseguren la igualdad de trato y oportunidades, y que permitan corregir la falta de oportunidades de las mujeres para su desarrollo profesional.
- Asegurar procesos de selección y contratación sin sesgos de género, que incluyan desarrollos de procedimientos para eliminar estereotipos de género en las solicitudes de ingreso y/o en las entrevistas de trabajo, preguntas y mensajes sexistas y/o personales.
- Reducir la parcialidad y temporalidad de las mujeres en nuestros sectores, con medidas que fomenten la adaptación de las jornadas, la flexibilidad y la estabilidad en el empleo.
- Establecer una metodología de descripción de puestos de trabajo conforme al RD 902/2020 con participación de la RLPT de la Comisión Paritaria del Convenio, que asegure la transparencia retributiva. Así como establecer unos criterios para desarrollar el análisis de la valoración de puestos de trabajo de las empresas que permita garantizar la aplicación de los criterios del RD 902/2020, así como realizar análisis comparativos en los sectores y entre los distintos sectores.

Políticas de prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo

Realizar una eficaz defensa de la vida, dignidad e integridad de las personas combatiendo todas las formas de violencia en la sociedad. Entre ellas, se encuentra el Acoso. "Cualquier comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo o no, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo".

Es obligación de la Federación, poner las herramientas necesarias para su prevención en el entorno de trabajo. Así mismo, debemos establecer mecanismos para su denuncia.

Mejorar las políticas de prevención del acoso y de la violencia sexual en las empresas.

Adaptar los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a la ley 10/2022, del 6 septiembre, garantía integral de la libertad sexual y al convenio 190 OIT.

Incluir en los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo el ciberacoso como una forma de violencia.

Consolidar la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, y en las investigaciones de las denuncias.

Formar a la representación unitaria y a los cuadros del sindicato para asumir las funciones de investigación de las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Incluir dentro de nuestra acción sindical el asesoramiento en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Violencia de género

La violencia de género ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la violación de los derechos humanos, provocando la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico. El objetivo de la violencia de género es producir daño y conseguir el control y poder sobre la mujer.

Desde la Federación se debe conseguir que las mujeres víctimas de violencia de género se sientan apoyadas, acompañadas y seguras. Para ello, se debe trabajar en el entorno laboral para activar mecanismos que vayan encaminados a:

- Promover la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género a través de colaboraciones con entidades o asociaciones.
- Promover la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten la baja voluntaria en las empresas.
- Implementar medidas de mejoras en las empresas dirigidas a que las trabajadoras víctimas de violencia de género no vean disminuido su salario por solicitar reducciones de jornadas, en los pluses o complementos por las ausencias, o jornadas parciales.
- Asegurar el asesoramiento, protección y acompañamiento de las mujeres víctimas de violencia de género en su entorno laboral, mediante la elaboración y difusión de guías específicas.

- Formar a la representación unitaria y a los cuadros del sindicato para actuar, informar y acompañar a las trabajadoras víctimas de violencia de género en el entorno laboral.

Eliminación de la brecha salarial

La última encuesta anual de estructura salarial arroja una brecha entre los salarios de los hombres respecto del de las mujeres del 18,36% en detrimento de las mujeres.

Las causas son estructurales y difíciles de erradicar, entre ellas la modalidad de la jornada, las ocupaciones que infravaloran el trabajo de la mujer, los complementos salariales principalmente masculinizados, dificultades en la promoción.

A pesar, de los avances legales en esta materia con el desarrollo del RD 902/220 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y a nivel europeo la Directiva UE 970/2023 del 10 de mayo que impulsa medidas de transparencia retributiva, las actuaciones concretas en materia retributiva en los planes de igualdad nos hacen ver que aún estamos muy lejos de tener una transparencia retributiva que nos permita luchar contra la brecha salarial.

Esta brecha salarial se mantiene como una de las grandes barreras para la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral, como resultado de una mayor parcialidad y temporalidad de la contratación de las mujeres, menores oportunidades de promoción, la infravaloración del trabajo de las mujeres que desemboca en una desigualdad y precariedad mayor entre las mujeres, que se traslada cuando llegan a su jubilación.

La Federación debe impulsar políticas para eliminar brecha salarial:

- Implementar las mejoras de la Directiva UE 2023/970,10 de mayo 2023 sobre transparencia retributiva en la elaboración de los diagnósticos y medidas de los planes de igualdad.
- Formar a nuestros cuadros sindicales, y a las delegadas y delegados con responsabilidades de negociación en materia de igualdad retributiva para que prevean y corrijan las discriminaciones salariales hacia las mujeres.
- Seguimiento por la RLPT de los Registros retributivos en las empresas. Realizar en el ámbito de los planes de igualdad análisis específicos sobre las retribuciones de las plantillas en relación a las promociones, antigüedad, hijos a cargo, tipo de contrato, tipo de jornada.
- Introducir cláusulas en los convenios y planes de igualdad que permitan garantizar la no discriminación en la percepción de las bonificaciones y complementos salariales en los periodos de maternidad y paternidad, o por la utilización de medidas de conciliación.

- Revisar los sistemas de valoración de puestos de trabajo, para incluir criterios objetivos y transparentes respecto a la clasificación profesional.
- Revisar las políticas salariales existentes en los convenios colectivos respecto a los complementos salariales y extrasalariales para que obedezcan a criterios claros, objetivos y transparentes que aseguren la no discriminación.
- Incluir cláusulas que garanticen la no discriminación en materia salarial de las personas trabajadoras a tiempo parcial o temporales, respecto a la percepción de los salarios extras, bonificaciones, complementos etc.
- Realizar informes del análisis de la evolución del empleo y de la brecha salarial de la mujer en nuestros sectores.

Medidas en materia de corresponsabilidad familiares

Debemos implantar el modelo de la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres del cuidado familiar, haciendo de la corresponsabilidad el eje de nuestra política en materia de conciliación. Con la normativa desplegada en los últimos años que se han visto ampliadas por el RD ley 5/2023 de 28 de junio que daba cumplimiento a gran parte de la Directiva UG 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las y los progenitores y cuidadores.

UGT FICA demanda seguir avanzando en el modelo de corresponsabilidad de los cuidados, a través de las siguientes propuestas:

- Aumentar la reserva de puesto para cuidados familiares a tres años equiparándola a la de cuidado de los hijos e hijas.
- Debemos revisar los convenios colectivos para introducir las mejoras legales, además de adecuar los textos a todos los modelos de familias superando el modelo tradicional.
- Implementar en los convenios procedimientos que mejoren lo establecido legalmente respecto a las adaptaciones de jornadas, flexibilidad horaria y permisos, principalmente asegurar el acompañamiento médico a menores y familiares dependientes.
- Realizar campañas de sensibilización en relación a los cuidados, dirigidas a los hombres.
- Identificar las necesidades de las familias monoparentales y custodias compartidas respecto a los cuidados. Incluir en los convenios o planes de igualdad ampliaciones de los permisos, flexibilidad en el horario de trabajo, turnos o vacaciones.
- Realizar análisis sectoriales relacionados con la conciliación y corresponsabilidad.

La participación de la mujer en nuestra Federación

Nuestra Federación tiene en estos momentos unos datos de afiliación femenina del 18,11% y de EESS de mujeres del 25,85%, en afiliación estamos ligeramente por debajo y en representación sindical ligeramente por encima respecto de la cifra de empleo femenino en los sectores de nuestro ámbito, que según la Encuesta anual de Estructura Salarial del INE 20162021, el 22% (datos de nuestro Gabinete Técnico sin tener en cuenta el sector agrario) del empleo de nuestros sectores son mujeres. Por lo que es necesario avanzar en la incorporación de la mujer a nuestros sectores, en la afiliación y promover la participación de las mujeres en la Representación en EESS.

Las mujeres deben participar en la vida activa de la organización y para ello es necesario:

- Continuar con las jornadas de mujer, para visibilizar referentes de entre sus representantes sindicales.
- Avanzar en la política de representación paritaria en los órganos de decisión de nuestras estructuras sindicales.
- Incrementar y mejorar la participación de las mujeres en las estructuras de nuestra Federación, principalmente en los órganos de dirección, control del sindicato y Secciones Sindicales donde existe escasa presencia femenina.
- Formar a mujeres en el ámbito de la negociación colectiva y potenciar su participación en la negociación colectiva.
- Avanzar y consolidar la representación equilibrada de hombres y mujeres en la negociación colectiva, principalmente en las Comisiones negociadoras de los Convenios.
- Cuidar la confección de las listas electorales, teniendo en cuenta los criterios para la incorporación de mujeres, en puestos que les garanticen la elección, para avanzar y consolidar la representación equilibrada de mujeres en la RLPT
- Fomentar la afiliación de las trabajadoras con campañas específicas.

No discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.

Todas las personas debemos ver garantizado nuestros derechos laborales y sociales con independencia de cualquier circunstancia personal o social. Debemos garantizar el derecho de toda persona a no ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, sus características sexuales o su pertenencia a un grupo familiar. La discriminación suele manifestarse de manera indirecta y en consecuencia es más difícil de demostrar.

La aprobación de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha supuesto un avance que debemos consolidar.

La Federación debe profundizar en el conocimiento de la situación de las personas LGTBI en los centros de trabajo de las Empresas. Las personas trans y LGTBI tienen derecho a tener plena igualdad real y efectiva, y vivir en entornos libres de violencia y odio. Por ello, debemos prevenir y erradicar la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones. Por último, debemos adquirir el compromiso de la defensa de la igualdad y diversidad en el empleo.

Desde UGT FICA creemos que a través de la acción sindical en los centros de trabajo podemos impulsar:

- Que se reconozca en los textos negociados de los distintos modelos de familia y convivencia, asegurando cláusulas específicas en los Convenios para garantizar que sus derechos son iguales y no se vean vulnerados.
- Que se cumpla la normativa 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI sobre la negociación de medidas en las empresas.
- Que se creen espacios de trabajo libres de odio y violencia contra las personas LGTBI que sean inclusivos y seguros, por lo que es necesario que se establezcan protocolos de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
- Favorecer la integración y la no discriminación ni directa ni indirecta de las personas LGTBI en los centros de trabajo, a través de medidas específicas, en relación con las materias relacionadas con la selección, contratación, promoción, formación, retribución y comunicación.
- Establecer formaciones y sensibilización a los cuadros sindicales, a la RLPT y a los delegados y delegadas que tienen responsabilidades en la negociación.
- Incluir en los convenios o acuerdos sobre los derechos de personas LGTBI medidas de acción positiva para mejorar la empleabilidad de las personas trans.
- Realizar estudios donde se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de las personas LGTBI.
- Realizar jornadas de visibilización del colectivo LGTBI. Participar en foros, acontecimientos.

Así mismo, como medidas de mínimos para la protección del colectivo LGTBI, debemos incluir en los convenios colectivos:

- Cláusulas, de igualdad de trato y no discriminación, específicas para las personas LGTBI.

- Medidas para erradicar los estereotipos en el acceso al empleo y promoción.
- Formación, específica en materia de sensibilización hacia el colectivo LGTBI, para las personas que participen en los procesos de selección.
- Planes de formación que incluyan módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI.
- Acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual y expresión de género.
- Protocolos de acoso específicos, incluyendo en el régimen disciplinario infracciones y sanciones concretas.
- Debemos participar en la negociación de los protocolos de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI, de acuerdo con el reglamento que se apruebe, incluyendo en los convenios sectoriales protocolos tipo, que necesariamente se deben adaptar a cada empresa con más de 50 personas trabajadoras, procurando hacerlo extensivo también a empresas de menos de 50.

Protocolos de actuación para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y/ expresión de género y características sexuales.

El establecimiento de protocolos para la prevención detección y actuación frente al acoso, es una herramienta eficaz para conseguir centros de trabajo libres de acoso y violencia. Principalmente con dos objetivos: El primero actuar de forma preventiva para evitar situaciones de violencia o acoso y en segundo lugar tener a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento que establezca garantías en caso de denuncia.

Desde la Federación debemos asegurar que los protocolos cumplan los siguientes requisitos mínimos:

- Un compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/ expresión de género y características sexuales.
- Establecer medidas preventivas que garanticen un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad LGTBI.
- La difusión del protocolo tanto a la plantilla como a las empresas colaboradoras o proveedoras.
- Establecer una vigencia determinada (4 años) y mecanismos para su revisión y actualización.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la investigación de las denuncias.

- Establecer garantías al procedimiento, de no represalias, celeridad, intimidad, confidencialidad, preservación de la identidad y dignidad de las personas, etc.
- Incluir la adopción de medidas cautelares y de seguimiento de las denuncias presentadas.
- Incluir sanciones en los convenios para los casos de acoso por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Las personas trabajadoras con discapacidad

La discriminación de las personas con discapacidad es una realidad basada en el desconocimiento y creencias erróneas que son obstáculos para la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación nos exige un cambio en la mirada, tenemos que erradicar las connotaciones negativas asociadas al concepto de discapacidad.

Nuestro marco legislativo está sujeto a la ley General de derechos de las personas con discapacidad y de inclusión social (RDL 1/2013, de 29 de noviembre). El Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre y su posterior modificación a través de la Orden DSA/934/2023, de 19 de julio, establece un nuevo procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Supone un enfoque más amplio, integrando factores biológicos, psicológicos y sociales, con una perspectiva de derechos humanos de participación social de las personas con discapacidad, y detección de barreras que impiden esa participación.

Desde UGT FICA tenemos el propósito de lograr una sociedad inclusiva. Para ello, debemos realizar un adecuado tratamiento de la discapacidad en los centros de trabajo. Es un reto que asumimos en nuestra acción sindical, y proponemos:

- Debemos formarnos en los conceptos relacionados con la discapacidad, que son fundamentales para abordar las demandas de las personas con discapacidad y el tratamiento de los casos de discapacidad sobrevenida.
- Debemos establecer guías de buenas prácticas en las empresas que posteriormente se lleven a la negociación colectiva, como elemento de inclusión que promueva el empleo ordinario.
- Ampliar el porcentaje de la cuota de reserva en empresas de más de 50 personas trabajadoras, o establecer un porcentaje mínimo de cuota de reserva en aquellas que no llegan a 50 personas en plantilla, debe ser otro de nuestros objetivos de negociación.
- Debemos asegurar que las condiciones de acceso al empleo, la promoción profesional incluidos los ascensos deben realizarse en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras.

- Impulsar entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate. Es por tanto dentro de los Convenios donde se tiene que definir lo que se entiende por carga excesiva para las empresas. Y por tanto es necesario identificar y desarrollar qué tipos de ajustes se deben realizar.
- Implementar medidas de formación y sensibilización acerca de la discapacidad, haciendo accesibles las formaciones e informaciones en función de cada caso.
- Implementar en las empresas planes de accesibilidad en los centros de trabajo, para eliminar barreras (de las instalaciones, medios tecnológicos y de comunicación).
- Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo criterios de permanencia en el empleo priorizando el mantenimiento del puesto de trabajo y adaptando el nuevo puesto con ajustes razonables que sean precisos, incluida la cualificación de la persona trabajadora en función de su nueva capacidad. En todo caso se garantizará que en ningún caso suponga una merma de sus condiciones laborales o de su retribución. Además, de que se identifiquen los riesgos que aumentan la probabilidad de sufrir una discapacidad sobrevenida.
- Establecer la prioridad de permanencia en el puesto en los casos de movilidad geográfica, en la elección de turno, aplicación de medidas de flexibilidad como teletrabajo, adaptación de jornada etc. a las personas con discapacidad o a las personas trabajadoras que tengan a su cuidado a familiares con discapacidad que no puedan valerse por sí mismos.
- Establecimiento de ayudas en caso de discapacidad.
- Diseñar los planes de seguridad y salud laboral para que aborden las necesidades específicas en esta materia.
- Rediseñar los planes de emergencia y en las evaluaciones de los puestos de trabajo teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.

ATRAER A LAS PERSONAS JÓVENES A UGT FICA

Existe una especial vulnerabilidad de las personas trabajadoras jóvenes, debido a la precariedad del empleo que ha normalizado una discriminación laboral por cuestión de edad. La reforma laboral de diciembre del 2021 ha corregido determinadas condiciones respecto a la temporalidad, fomentando la contratación indefinida y estable. Además, de mejorar la calidad de los contratos formativos.

Aun así, la juventud se enfrenta a salarios bajos, alta parcialidad no deseada, dobles escalas salariales, y falta de oportunidades en el inicio de su vida laboral que

conlleven un retraso en la edad de incorporación al trabajo. Esta situación condiciona su emancipación, su proyecto vital y sus futuras pensiones.

Especialmente preocupante es la situación de envejecimiento en determinados sectores de nuestra Federación, que requieren especial atención.

UGT FICA debe comprometerse a realizar una acción sindical que impulse la participación de la juventud en nuestros sectores, para ello debemos dos áreas de trabajo:

En relación de la participación de las personas jóvenes en el Sindicato:

- Realizar formaciones e informaciones específicas dirigidas a las personas afiliadas más jóvenes.
- Fomentar la afiliación con campañas específicas para las personas más jóvenes.
- Involucrar a las Secciones Sindicales en el proyecto de atraer a las personas jóvenes al sindicato.
- Aumentar la representación sindical de personas de menores de 35 años, facilitando su incorporación en puestos de salida de las candidaturas electorales.
- Diseñar cursos específicamente dirigidos a los cuadros más jóvenes del sindicato. Promover jornadas de formación para futuros dirigentes atendiendo al objetivo del relevo generacional, asegurando el aprovechamiento de los conocimientos y de la experiencia de los cuadros y dirigentes sindicales.
- Proporcionar espacios de debates y encuentros entre jóvenes como elemento de su integración en la Organización, potenciando y favoreciendo la coordinación con otras organizaciones sindicales y sociales a nivel nacional e internacional.
- Incorporar a personas menores de 35 años a las estructuras sindicales, órganos de acción sindical y negociación colectiva. Constituir una red de personas jóvenes que desarrollen los departamentos de juventud del sindicato.

En relación con el acercamiento a las personas jóvenes en los centros de trabajo:

- Promover planes de actuación específicos en aquellos sectores más envejecidos de nuestra Federación, para favorecer el acceso de jóvenes al empleo. Utilizar el contrato relevo allí donde sea posible.
- Potenciar el desarrollo de actividades de formación para jóvenes que les facilite el acceso a empleos de mayor cualificación y tecnología.
- Facilitar los mecanismos necesarios que permitan extender las redes de protección a las personas jóvenes para acercarlas al sindicato, y que pue-

dan denunciar situaciones de irregularidad laboral y reciban asesoramiento sindical y/o jurídico.

- Realizar el seguimiento por parte de la RLPT de la contratación de las personas becarias, con contrato en prácticas y contratos para la formación, incluida la formación dual como herramienta de acceso de los jóvenes al mundo laboral.
- Velar por que se respeten las funciones que tienen asignados estos tipos de contratos de formación, en prácticas curriculares y extracurriculares, de forma que no se utilicen este tipo de contratos para sustituir puestos de trabajo por personas becarias con peores condiciones laborales.

Ajustar la edad de jubilación a las necesidades de nuestros sectores.

Para UGT FICA es fundamental que cuando se habla de la edad de jubilación se tengan en cuenta las particularidades de nuestros sectores. A través del diálogo social tenemos disponibles algunas herramientas que son perfectamente compatibles con la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Reducción de la edad legal de jubilación en sectores FICA

Aunque la Reforma de Pensiones de 2021 abordó los principales problemas del Sistema de Pensiones en nuestro país, garantizando el poder adquisitivo de las mismas y promoviendo medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y Social del Sistema Público, dejó pendientes temas de gran importancia para las personas trabajadoras de la industria, la construcción y la agricultura.

Entre ellas están el desarrollo de la jubilación anticipada por razón de actividad, tema que afecta de lleno a nuestra Federación. Una parte muy significativa de las personas trabajadoras de nuestros sectores soportan unas condiciones de trabajo muy exigentes, lo que hace enormemente difícil el acceso a la jubilación en la edad ordinaria.

Es por ello que desde UGT FICA reivindicamos la necesidad de articular sistemas de salida progresiva del mercado de trabajo mediante el adelanto de la edad de jubilación, con acceso a la misma sin pérdida económica para aquellas personas cuya actividad laboral es de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y que acusa elevados índices de morbilidad o mortalidad, como por ejemplo, por citar solo algunos, el personal de obra y conservación y mantenimiento de carreteras, personal del campo y el manipulado, y otras muchas actividades del ámbito de la Federación.

Coeficientes reductores en colectivos FICA

El desarrollo de la jubilación anticipada con coeficientes reductores por razón de actividad es un tema que lleva postergado desde 2011. Ya la ley 27/2011 deter-

minaba, en una de sus Disposiciones Adicionales, que el Gobierno procedería a aprobar las modificaciones necesarias en el procedimiento de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en determinados sectores de trabajo, regulándose dichos procedimientos en el RD 1698/2011 de 18 de noviembre.

Sin embargo, los resultados tras 14 años de la publicación de dicho RD han sido francamente desalentadores, con un elevado número de Expedientes de solicitudes sin respuesta, y una jurisprudencia variopinta al respecto.

No obstante, la Ley 21/2021, de Reforma de las Pensiones determina la necesidad de llevar a cabo una modificación de la legislación reglamentaria de los Coeficientes Reductores, en el marco del Diálogo Social, que permita anticipar la edad de jubilación en función de los requerimientos físicos o psíquicos en el desempeño de la actividad profesional.

Dicha modificación Reglamentaria incluye, entre sus principales aspectos la modificación del procedimiento de solicitud de aplicación de coeficientes reductores, la fijación de indicadores objetivos susceptibles de control que acrediten las condiciones de peligrosidad, penosidad o toxicidad, la creación de una comisión encargada de evaluar e instar la aprobación del reconocimiento de coeficientes reductores, con presencia sindical, y el establecimiento de procedimientos para la revisión de dichos coeficientes con una periodicidad máxima de 10 años.

En este aspecto, en relación con la jubilación anticipada por razón de actividad, UGT FICA exige el establecimiento de mecanismos claros y basados en criterios objetivos, que permitan el reconocimiento de coeficientes que permitan la anticipación de la edad de jubilación sin menoscabo de la pensión, para las personas trabajadoras de la industria, la construcción y la agricultura que realicen trabajos que lleven aparejado desgaste físico por la penosidad, peligrosidad o toxicidad de la actividad realizada.

Dichos coeficientes deben establecerse bajo parámetros objetivos y medibles, que incorporen también aspectos psicosociales vinculados a la actividad, todo ello sin perder de vista la igualdad de género.

El diseño del sistema de establecimiento de coeficientes correctores deberá funcionar sobre la base de las pruebas objetivas, con parámetros susceptibles de control, con un sistema de solicitudes más ágil y flexible y un plazo de resolución de los expedientes máximo preestablecido en la propia norma, estableciéndose además en la misma mecanismos que impidan el bloqueo de los expedientes de forma arbitraria por parte de la Administración.

En cualquier caso la jubilación anticipada por razón de actividad con la aplicación de coeficientes reductores debe constituir la excepcionalidad, siendo prioritaria la eliminación de los factores de peligrosidad, toxicidad y penosidad en los puestos de trabajo, primando la recolocación o reubicación dentro de la empresa o del propio sector, así como la adecuación de horarios o del resto de condiciones laborales.

Esta adecuación o cambios de horarios, jornada y condiciones laborales permitiría también vincular el sistema de jubilación anticipada por razón de actividad con el sistema de jubilación parcial con o sin contrato de relevo, y siempre sin merma de derechos para las personas afectadas.

Todos estos criterios están siendo defendidos por UGT FICA a través de la Confederación en la negociación que está actualmente abierta en el diálogo social. Una vez que se publique el nuevo reglamento de coeficientes reductores, haremos una labor de difusión en los diferentes sectores de nuestra Federación para determinar aquellos colectivos que puedan ser beneficiarios. Ofreceremos asesoramiento jurídico y técnico y presentaremos las solicitudes pertinentes, sin renunciar a nuestras exigencias de conseguir generalizar el contrato de relevo y la jubilación anticipada en algunos de nuestros sectores.

Contrato de relevo y jubilación parcial

Entre las reivindicaciones históricas que desde la Federación hemos venido manteniendo a lo largo de los años ha estado siempre, en un lugar preeminente, la de la posibilidad de realizar jubilaciones parciales con contratos de relevo sin merma de derechos para las personas trabajadoras afectadas (relevados y relevadas y relevistas).

La Reforma de 2012, llevada a cabo por el Gobierno del PP, restringió en gran medida el recurso a este sistema de jubilación, al encarecer de forma progresiva su coste, pese a que el antiguo contrato de relevo, en su regulación anterior a dicha Reforma se mostró durante los años de su vigencia como un procedimiento altamente eficaz de renovación gradual del mercado de trabajo, sobre todo para la industria, en la medida en que ayudó a solventar problemas acuciantes del mercado laboral español como el envejecimiento de las plantillas, y las dificultades de los jóvenes para acceder a empleos en condiciones dignas y de calidad.

Fruto de la presión sindical, y en el marco del diálogo social, se consiguió prorrogar con vigencia desde 2019, la regulación del contrato de relevo anterior a 2011, que se mantenía en una disposición transitoria del TRLGSS bajo determinadas circunstancias, prórroga que quedó circunscrita a determinados colectivos de personas trabajadoras del ámbito de la Federación, concretamente aquellas que realizan directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

Esta regulación, circunscrita como excepción a este colectivo y con limitaciones, se ha venido prorrogando año, y finaliza su vigencia en 2024.

La actual regulación de la jubilación parcial con contrato de relevo para la industria manufacturera, aunque satisface en parte de las demandas que UGT FICA ha venido manteniendo, resulta claramente insuficiente, ya que deja fuera a importantes colectivos de personas trabajadoras. Además, el hecho de que sea prorrogada año a año, genera incertidumbres en nuestros sectores que se hayan en pleno periodo de transformación.

La jubilación parcial con contrato de Relevo, para la industria manufacturera, no obstante, se ha revelado, en aquellas empresas en las que se ha puesto en práctica, y sobre todo en la industria de la automoción, como un excelente mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas, consiguiendo además mejoras en la productividad de las plantas productivas.

Desde UGTFICA exigimos que la regulación especial del contrato de relevo para la industria manufacturera se generalice a todos los sectores de la industria, la construcción y la agricultura, estableciéndose además una regulación estable sobre el mismo, con carácter indefinido.

Desde UGTFICA exigimos que la regulación especial del contrato de relevo se pueda realizar a los trabajadores y trabajadoras con contratos fijos discontinuos.

Esta regulación con carácter indefinido de la jubilación parcial con contrato de relevo debe servir para potenciar tanto el intercambio de formación entre los y las trabajadoras más veteranas y los y las nuevas trabajadoras, como potenciar la contratación estable, el mantenimiento del empleo y unas salidas dignas para las y los trabajadores de mayor edad, facilitando el relevo generacional, redundando asimismo en una mayor competitividad de los sectores de nuestra Federación, como ya lo está haciendo en la industria de la automoción.

GARANTIZAR EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Lucha contra la siniestralidad laboral

La siniestralidad laboral es una de las grandes lacras ocultas de los últimos tiempos, tan solo en el año 2023 se produjeron en nuestro país 624.911 accidentes de trabajo, de los cuales 721 fueron mortales. Una cifra escandalosa.

En cuanto a UGT FICA se refiere, en el año 2023 se contabilizaron en los sectores de nuestra Federación 234.598 accidentes totales, de los cuales 218.882 (93,3%) correspondieron a accidentes en jornada laboral y 15.176 (6,7%) a accidentes “in itinere”. Supone un incremento de aproximadamente un 3,1 % con respecto a 2022. También se produjeron un total de 351 accidentes mortales, de los cuales 299 fueron en jornada laboral y 52 “in itinere”, es decir en el año 2023, prácticamente falleció un trabajador o trabajadora del ámbito de UGTFICA cada día.

UGT FICA tiene como prioridad la denuncia de esta situación, la lucha contra las causas que la generan como la precariedad, la falta de inversión en prevención de riesgos laborales, la falta de formación en materia preventiva, etc. Las empresas responsables del cumplimiento de la norma, siguen considerando los gastos en prevención como un coste y no una inversión. Se dedican a cumplir burocrática y formalmente más que a realizar una política de prevención real.

Desde UGT FICA Promoveremos un Pacto de Estado contra la siniestralidad laboral que ponga fin a este drama invisible. En esta línea trabajaremos desde UGT FICA para cambiar la situación:

- Daremos visibilidad a la situación e intentaremos colocar la problemática en el centro del debate social.
- Combatiremos las causas que la generan; falta de formación a los trabajadores y trabajadoras, falta de inversión en PRL, precariedad laboral, etc.
- A través del control periódico de los datos, seguiremos la evolución de las cifras de siniestralidad para obtener una foto actualizada de la evolución del problema.
- Denunciaremos ante la ITSS cualquier situación anómala que pueda conducir al daño hacia la salud de las personas trabajadoras.
- Trabajaremos en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para asegurarnos de que se implementan los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se pondrá de manifiesto el maridaje existente entre la producción y la siniestralidad, su relación simbiótica, denotando las fallas de los sistemas preventivos.
- Se pondrá de manifiesto la relación entre precariedad laboral y aumento de la siniestralidad.
- Apostaremos por una vigilancia de la salud colectiva, evitando que se generalice la práctica obligatoria de los reconocimientos médicos.
- Incluiremos como obligatoria la entrega del historial clínico laboral a la persona trabajadora con motivo de la extinción de su contrato de trabajo.
- Exigimos la elaboración de planes específicos de prevención de los trastornos musculoesqueléticos, pues son responsables de más de un 50 % del total de accidentes.
- Elaboraremos planes de prevención de riesgos psicosociales.
- Elaboraremos planes para prevención de adicciones, no olvidemos que en los últimos años desde la pandemia se ha producido un incremento alarmante del consumo de ansiolíticos entre otras sustancias.

Lucha contra la infradeclaración de EEPP y el cáncer laboral

Tanto las enfermedades profesionales, como las patologías derivadas de las condiciones de trabajo sufren de una acusada infradeclaración, lo cual provoca que se deriven al sistema público de salud y sean tratadas como contingencias comunes, con el consiguiente perjuicio tanto para las personas trabajadoras al no implantarse los mecanismos adecuados de prevención como para las arcas públicas.

Los partes de enfermedades profesionales comunicados en 2023, representan un índice medio de incidencia de 96,76 casos por 100.000 trabajadores y trabajadoras. Por CC.AA se comprueba que la mayor incidencia corresponde a Navarra con 341,77 casos, seguida de la Región de Murcia con 302,87; mientras que, al otro lado de la tabla tenemos a la Comunidad de Madrid con 17,35 y Andalucía con 29,09 casos. Estos datos nos demuestran que algo está fallando, por lo que es necesario se articule una normativa para que el sistema sea homogéneo para todas las comunidades.

El sistema actual de declaración debe modificarse. Debe redirigirse hacia cláusulas abiertas en su definición que permitan la inclusión ágil y rápida de nuevas enfermedades en un corto periodo de tiempo para evitar su excesiva judicialización.

Debe actualizarse el sistema de notificación y registro de las EEPP, así como llevarse a cabo una actualización del listado de EEPP, en especial para incluir la perspectiva de género, las nuevas EEPP relacionadas con los riesgos psicosociales y los nuevos cánceres laborales asociados tanto a exposiciones a agentes cancerígenos recientemente reclasificados como a nuevos agentes (nanomateriales).

El objetivo principal en la lucha contra el cáncer de origen laboral es prevenirlo y eliminarlo en origen. Es urgente garantizar sistemas eficientes, especialmente en lo relativo a las obligaciones de los empleadores en términos de prevención. El ámbito de aplicación debe ampliarse a todos los procesos con probable contacto con agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos. En esta línea debemos exigir el cumplimiento expreso del RD 665/1997.

Debemos perseguir, como principal medida preventiva, la sustitución de este tipo de agentes en los procesos productivos, fijando plazos de sustitución en los convenios colectivos. Controlar y exigir mediciones ambientales periódicas para un seguimiento de los valores límite ambientales

Los límites de exposición profesional deben cubrir la mayoría de las exposiciones y deben revisarse periódicamente. Estos límites deben establecerse con un enfoque basado en la salud gobernado, en todos los casos, por el principio de cautela. Los límites deben ser coherentes con el objetivo no negociable de proteger la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras subrayando la importancia de las

obligaciones del empresario de seguir el principio de sustitución siempre que sea posible, manteniendo la exposición a sustancias peligrosas lo más baja posible desde el punto de vista técnico. Todavía necesitamos actuar en relación con el amianto, los nanomateriales, y los disruptores endocrinos, con objetivos claros y estrategias de aplicación.

El principio de cautela tiene que servir para que se garantice la protección de los trabajadores y trabajadoras, frente a las sustancias que sin estar catalogadas como cancerígenas, sean sospechosas y puedan derivar en su catalogación como tales en un futuro.

Reforma Normativa

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acerca a la frontera de los 30 años por lo que es necesario desarrollar su contenido adecuándola a las nuevas realidades y nuevos riesgos, incluyendo a las personas trabajadoras autónomas.

Debemos seguir apostando por el desarrollo y continuidad de los mecanismos que nos permitan una adecuada participación y debate en dicha reforma, dentro de la Mesa de Diálogo Social, largamente solicitada desde UGT.

Tenemos que ejercer presión sobre la Comisión Europea para que mejore la legislación europea en materia de salud y seguridad, especialmente en ámbitos significativos como los trastornos músculo esqueléticos y los riesgos psicosociales. Para cada uno de ellos necesitamos una directiva única y especializada. Reivindicamos, además, que prosiga la labor de revisión de la Directiva sobre carcinógenos y mutágenos.

Adicciones

En el ámbito laboral, los diferentes tipos de adicciones, con o sin sustancia por medio, suponen un gran problema que no es posible abordar sin la participación decidida de todos los agentes implicados.

Es obligación abordar esa problemática desde el punto de vista de la enfermedad profesional y por lo tanto tratarla y gestionarla desde un punto de vista preventivo, olvidando medidas coercitivas y disciplinarias.

La Federación debe trabajar en la prevención de las adicciones, debido al importante impacto que estas tienen sobre la salud física y mental de las personas trabajadoras.

En esta línea desde UGT FICA apostamos por:

- Desarrollar planes de prevención e intervención que integren las adicciones. Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas.

- Demandar a la empresa que lo anteriormente mencionado sea resultado del consenso con los interlocutores sociales.
- Solicitar la participación de las Administraciones públicas, mediante el desarrollo de políticas en este ámbito consensuadas con los Agentes Sociales.
- Impulsar la aplicación del Plan de Prevención y Acompañamiento en materia de Adicciones (PAMA), desarrollado por nuestra organización, en el ámbito de la negociación colectiva.

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales muy a menudo son los grandes olvidados en la gestión preventiva de las empresas. Cualquier persona trabajadora puede verse expuesta a estos riesgos. Factores como la presión del tiempo, la sobrecarga del trabajo, la organización del mismo, el acoso laboral o la violencia en el trabajo son claves en el bienestar físico y mental de las personas.

Más del 25% de las personas trabajadoras en Europa experimentan un estrés excesivo relacionado con el trabajo, lo que constituye un factor de riesgo adicional bien conocido en el estudio y diagnóstico de la enfermedad cardiovascular.

Debemos potenciar la mejora de la gestión de los riesgos psicosociales en el seno de las empresas, impulsando la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales, que se integrarán en los planes de Prevención.

Los convenios deben recoger la obligatoriedad de elaborar programas de prevención del estrés laboral, protocolos de gestión de conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, el mobbing y la violencia a través de los medios digitales, entre otros.

Inclusión de la Perspectiva de género en la gestión preventiva

Las políticas de seguridad y salud laboral no han prestado la suficiente atención a la perspectiva de género hasta la fecha. Creemos que es el momento oportuno para dirigir los esfuerzos de todos los agentes implicados en la gestión preventiva en esta dirección.

El enfoque de género aplicado a la salud laboral debe abordarse desde una visión más amplia, atendiendo a las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud.

Desde UGT FICA reclamamos y defendemos la inclusión de la perspectiva de género en las políticas de salud laboral, así como la adaptación de las existentes, para ello se debería impulsar la inclusión universal de la perspectiva de género en los Planes de Prevención y por ende en las Evaluaciones de Riesgos y la Planificación

Preventiva, en especial en los aspectos referidos a Riesgos Psicosociales, Ergonomía, exposición a agentes químicos y físicos, selección de EPI's y formación.

Apoyaremos y daremos asesoramiento a las trabajadoras en lo referente a riesgos durante el embarazo y la lactancia y reivindicaremos el derecho a la protección durante el embarazo en el seno de las empresas, ya que en última instancia es la empresa la responsable de la salud y seguridad de las trabajadoras.

UGT FICA promoverá la dispensa de turno nocturno y turnos rotatorios como medida de protección a la salud de las trabajadoras durante el embarazo y periodo de lactancia.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Una de las herramientas clave en la lucha contra la siniestralidad laboral es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, a diferencia de otros Organismos, y a pesar de la interesante creación de la figura del Subinspector específico en materia de PRL, adolece de falta de medios, recursos humanos y materiales, que derivan de la poca importancia real que los poderes políticos conceden a esta materia.

Por ello, desde UGT FICA demandamos:

- Dotar al Organismo Autónomo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los medios materiales, humanos y presupuestarios necesarios para que pueda llevar a cabo la tarea que le está encomendada.
- Coordinación entre los diversos organismos políticos y administrativos con competencia en el ámbito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el fin de aumentar la eficacia y eficiencia de la acción inspectora.
- Promover el fortalecimiento de la salud laboral a todos los niveles dotando de mayor protagonismo al Sistema Nacional de Salud, de forma que integre y debilite la competencia que hoy asumen las Mutuas Colaboradoras de la S.S.
- Promover la participación de los agentes sociales con una mayor representación, donde podamos aportar nuestra posición y nuestra experiencia en la materia.

Representación sindical

La participación de las personas trabajadoras en todo lo relacionado con la salud y la seguridad resulta una cuestión irrenunciable y de primer orden en nuestros objetivos sindicales.

La figura clave son los Delegados y Delegadas de PRL, que son la personas que nos representan con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, nuestros ojos y oídos en los centros de trabajo.

Para ello las secciones sindicales y la representación unitaria deben trabajar, apoyar y defender a los delegados y delegadas de prevención, deben respaldar las estrategias sindicales que sean adoptadas en el seno de los comités de seguridad y salud prestando su plena colaboración.

Desde UGT FICA debemos potenciar la formación y especialización continuas de los Delegados y Delegadas de prevención. Exigir a las administraciones públicas un control exhaustivo sobre la formación obligatoria que las empresas deben proporcionarles, no solo la formación básica, también la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones que ha de ser facilitada por la empresa, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, específica y diferenciada del nivel básico en PRL, pues las figuras y los objetivos son diferentes.

La Federación debe promover, entre las personas trabajadoras, la necesidad de que obtengan y custodien todos los datos provenientes de las evaluaciones de riesgos a los que estén expuestos durante su vida laboral, así como los resultados de los reconocimientos médicos específicos y, en general, a disponer en todo momento de su historial clínico laboral.

Dicha información es imprescindible para relacionar los daños a la salud con los riesgos a que se está expuesto en el trabajo y mejorar las condiciones de trabajo.

La Federación debe tener un conocimiento actualizado de nuestra representación en materia de prevención de riesgos laborales. Es necesario disponer de una base de datos de Delegados y Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, permanentemente actualizada dentro del sistema Confederal (AGI)

Está más que comprobado que los índices de siniestralidad de aquellas empresas que carecen de representación sindical en el ámbito preventivo, son más del doble que aquellas empresas que tienen RLPT. En este aspecto, UGT marcamos una verdadera diferencia. Gracias a nuestra labor se consigue reducir la siniestralidad en los centros de trabajo, contribuyendo a mejorar la salud y seguridad de las personas trabajadoras y ayudando a cambiar la cultura preventiva de la empresa.

Delegado/a Sectorial de PRL

El 95 % del tejido empresarial de nuestro país corresponde a Pymes y Micropymes. Esto se traduce en que hay más de un millón de empresas con menos de seis personas trabajadoras, donde no se tiene derecho a elegir representación sindical.

Desde UGT FICA, reclamamos la creación de la figura del Delegados y Delegadas Sectorial en Prevención de Riesgos Laborales ya que facilitaría el control de las condiciones de trabajo en estas empresas y llevarían a cabo una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, influyendo positivamente en la disminución de la siniestralidad laboral. La realidad

nos confirma que en aquellas empresas donde hay representación sindical las condiciones de seguridad y salud son mejores.

Un buen ejemplo de ello serían determinadas regulaciones conseguidas en torno a esta figura en determinados convenios provinciales del sector Agropecuario o el Convenio de la Construcción de Asturias, experiencias que convendría trasladar a otros sectores de actividad.

Negociación colectiva

El objetivo esencial de la negociación colectiva en el ámbito de la seguridad y salud es la inclusión en los Convenios de cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales, mejorando la normativa general de aplicación; o bien complementándola ante peligrosos vacíos normativos.

De esta manera, los mínimos exigibles sobre cuestiones tan trascendentales como la formación específica de los colectivos profesionales en materia de prevención de riesgos laborales; la regulación de determinadas condiciones de trabajo; la prohibición o limitación de actividades para determinados grupos profesionales; la inclusión de la perspectiva de género, las garantías y crédito horario para los delegados y delegadas de prevención; etc.... demandan su espacio y reivindicación sindical en las distintas unidades de negociación.

Como complemento a lo anterior, y en particular en lo que afecta al absentismo laboral y su implacable utilización por la parte empresarial, resultaría muy acertado incluir cláusulas en los convenios que limitaran esta posibilidad sancionadora, restringiendo con ello su operatividad a supuestos muy concretos y excepcionales. Impulsaremos la figura del delegado o delegada sectorial de prevención de riesgos laborales en todos nuestros sectores allá donde, por la peculiaridad e idiosincrasia de la actividad y la composición del tejido empresarial, no existan delegados y delegadas de prevención de manera habitual.

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

Debemos establecer la apertura de expediente contradictorio en caso de despido o sanción por motivos fundamentados en incumplimientos de la normativa en prevención de riesgos laborales. Nuestros delegados y delegadas de prevención tienen el derecho de conocer y opinar sobre estas cuestiones con carácter previo a la imposición de la sanción.

Tenemos la obligación de contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención, impulsando en los convenios el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

Debemos conseguir el derecho preferente a ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones de trabajo que existan en la empresa para aquellos personas que, por accidente laboral o enfermedad profesional, tengan disminuida su capacidad con reducción de sus facultades tanto físicas como intelectuales.

Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.

Es nuestro deber, priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

Abordar el problema de las adicciones, desarrollando planes de prevención e intervención que integren las mismas. Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas.

Mutuas

Con la actual normativa sobre mutuas, que entró en vigor hace unos años y que les confiere más poder y competencias, se hace necesario diseñar una estrategia concreta de acción sindical frente a las mismas que, en esencia, recoja:

- Campañas de formación e información sobre los mecanismos de denuncias existentes derivados de comportamientos irregulares de actuación. Dichas campañas, que podrán tener el formato de jornadas o seminarios monográficos, irán destinadas especialmente a los delegados y delegadas de prevención. Introducir en los convenios que la elección o revocación de la mutua tiene que ser acordada entre la empresa y los delegados y delegadas de prevención, y ante la inexistencia de estos, con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Vigilar y denunciar actuaciones que tengan como fin impedir el acceso a las prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Denunciar y combatir las malas prácticas en la gestión de las contingencias profesionales y su derivación al ámbito de las contingencias comunes.
- Denunciar e impugnar la infravaloración de la calificación de los accidentes laborales.
- Priorizar y reorientar los objetivos esenciales de la prestación por incapacidad temporal tales como: la recuperación psicofísica del trabajador o trabajadora, su protección social en dicha situación y su reinserción laboral plena, todo ello en detrimento del objetivo prioritario actual como resulta ser la injusta agilización de los procesos de incorporación al puesto de trabajo.

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

Participación Institucional

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

Además, insistiremos en nuestra reivindicación sindical de proponer a las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos del Estado, Administraciones Autonómicas y Locales, la introducción de cláusulas que baremen, o tengan en consideración, en sus criterios de licitación y adjudicación, el grado de cumplimiento en materia de prevención de los riesgos laborales cuando convoquen ofertas de obras o servicios.

Demandamos la elaboración de un Reglamento para el Sector Agrario que, partiendo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regule el trabajo en el sector agrícola y en los subsectores que de él derivan. Esta normativa deberá reforzar los derechos de representación e intervención en aquellas empresas que carezcan de delegado o delegada de prevención.

La Federación seguirá participando, como miembro de pleno derecho, en los órganos de dirección y gobierno de la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales y en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, especialmente en sus grupos de trabajo.

Debemos seguir insistiendo al Ministerio de Trabajo para que desarrolle el Reglamento que regulará el Fondo de Indemnización a las víctimas del Amianto.

Recientemente la Sílice Cristalina Respirable, agente presente de manera muy importante en la mayoría de nuestros sectores, ha sido catalogada como cancerígeno en nuestra legislación. También en los últimos tiempos han aumentado considerablemente las silicosis agudas en poblaciones trabajadoras jóvenes. Debemos fijar una posición clara de la Federación en torno a este agente. Instaremos al Gobierno para que impulse la creación de Unidades de Referencia para la atención y seguimiento de los afectados por silicosis, en coordinación con el Instituto Nacional de Silicosis. Solicitamos que la ITSS refuerce su labor de control y vigilancia en los Talleres de Marmolerías, verificando el cumplimiento y aplicación del Real Decreto 665/1997, sobre exposición a agentes cancerígenos, así como de la normativa general en prevención de riesgos laborales.

Seguiremos reivindicando ante el Ministerio de Trabajo, la creación de un registro nacional de empresas con riesgo de exposición a agentes cancerígenos.

CONSEGUIR QUE LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO SE CONVIERTA EN UNO DE LOS PILARES DEL ESTADO DEL BIENESTAR. FORMACIÓN PARA LA RLPT

El mundo y, por tanto también, la Unión Europea (UE) y España, estamos atravesando un momento de profunda transformación tanto económica como social. El cambio climático, los desafíos medioambientales, la digitalización, la globalización y las tendencias demográficas están cambiando nuestra vida cotidiana con gran rapidez.

Para las personas, la idea de un trabajo para toda la vida se ha desvanecido, mientras que la formación a lo largo de la vida (life long learning) se ha convertido en un derecho laboral esencial para mantener la empleabilidad y evitar la expulsión del mercado laboral.

Aprender habilidades y competencias nuevas, adecuadas a las circunstancias que requiera el mercado en cada momento, está siendo y será la única manera de no quedarse atrás. Pero esto no será posible si no existe igualdad de oportunidades en el acceso y en el ejercicio al Derecho a la Formación.

La UE, consciente de esta situación, ha creado el Pilar europeo de Derechos Sociales, cuya finalidad es ofrecer mejores condiciones de vida y de trabajo. Para ello, establece veinte principios y derechos clave entre los que destacan el de Igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, que comprende la educación, formación y aprendizaje permanente y el apoyo activo para el empleo.

La educación junto con la sanidad y las pensiones constituyen los pilares del estado del bienestar que deben afrontar los desafíos de la sostenibilidad demográfica, las pensiones y las políticas sociales. Para afrontar estos desafíos en nuestro país y, aunque en los últimos años el estado del bienestar ha mejorado sustancialmente, es preciso incrementar el gasto en el mismo.

Ello no será posible sin una clase trabajadora que apoye con su esfuerzo y trabajo y contribuya al sostenimiento económico de estas políticas. Esto significa que, sin un Estado del Bienestar que considere la formación a lo largo de la vida como una de sus bases más sólidas, el sostenimiento del mismo no es posible.

Desde UGT FICA reivindicaremos ante las instituciones y en todos los ámbitos de participación y negociación en los que estamos presentes, que el sistema de formación en el trabajo y el sistema de Formación Profesional se doten de los recursos económicos suficientes, que permitan tener convocatorias de formación de carácter permanente, con el fin de que los trabajadores y trabajadoras de los

sectores que representamos puedan participar en acciones formativas de carácter subvencionado a lo largo de todo el año, con independencia del territorio autonómico en el que presten sus servicios.

También instaremos a establecer y mejorar el acceso a los procedimientos de acreditación de las competencias y la experiencia adquirida por vías no formales para todos los trabajadores y trabajadoras de los sectores industriales.

Asimismo, UGT FICA deberá hacer un esfuerzo en el ámbito de la negociación colectiva, que permita facilitar el ejercicio del derecho a la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras de los sectores industriales y especialmente y ante la coyuntura social y económica por la que atravesamos a nivel mundial, de la formación relacionada directamente con la promoción y formación profesional en el trabajo dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y al desarrollo de planes tendentes a favorecer la empleabilidad.

En este sentido, desde UGT FICA se instará a las Administraciones competentes a tomar las decisiones oportunas para garantizar que los trabajadores y las trabajadoras en situación de ERE y ERTE puedan acceder con mayor facilidad a los procesos de acreditación de las competencias y a los planes formativos para aumentar su empleabilidad en estas situaciones de incertidumbre.

SITUAR LA RSE Y LA AGENDA 2030 CON SUS ODS EN EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EMPRESARIALES.

En el año 2015, se aprobaron en una cumbre historia de las Naciones Unidas, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con los objetivos principales de proteger a nuestro planeta y luchar contra la pobreza en toda su amplitud, siempre dentro de un contexto de construir un mundo más próspero, justo y sostenible.

Los ODS reemplazaron a los conocidos como Objetivos del Milenio (ODM) que tuvieron vigencia entre los años 2000 y 2015, pero que a diferencia de sus predecesores se construyeron con aportaciones realizadas en el marco de una consulta global entre científicos, académicos, sector privado y social. Su desarrollo se realizó entre la Conferencia de Desarrollo Sostenible de Rio+20 (2012) y entraron en vigor el 1 de enero de 2016.

Dentro del conjunto de los 17 ODS y sin restar importancia al resto, se encuentran el avance en la generación de energía limpia y asequible, el trabajo decente y crecimiento económico, el fin de la pobreza, educación y calidad, igualdad de género, agua limpia y saneamiento, producción y consumo responsable, acción por el clima, etc. medidas adoptadas por los líderes mundiales para proteger el planeta y luchar contra la pobreza con el objetivo de construir un mundo más próspero, justo y sostenible para generaciones futuras. Todos estos objetivos hoy son la base de la Agenda 2030.

Los compromisos adoptados entorno a los 17 ODS son la respuesta mundial a un mundo cada día más inestable, complejo y desigual donde persiste e incluso crece la pobreza, la desigualdad entre continentes, el cambio climático, las antiguas y nuevas formas de violencia, la digitalización y por ende la globalización que nos traído nuevas formas de violencia, discriminación, aporofobia, violación de los derechos humanos, etc. a los que de un modo rotundo tenemos que hacer frente desde todos los ámbitos sociales, económicos y territoriales de nuestro país.

Las empresas, tanto pymes como grandes empresas, así como la administración tienen un papel fundamental a la hora de desarrollar y construir un mundo más inclusivo y sostenible centrado en las personas y el planeta, la asociación de sus estrategias de negocio y políticas públicas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible deben ser uno de los ejes fundamentales de la Agenda 2030 estableciendo sus políticas de RSE (Responsabilidad Social Empresarial) con los ODS.

Para UGT FICA los derechos sociales, económicos y ambientales que constituyen la esencia de la RSE y los ODS son fundamentales para la agenda sindical.

La adopción de los ODS presenta grandes oportunidades y desafíos, pero sobre todo ofrece una oportunidad única para reforzar las posiciones sindicales tradicionales como la negociación colectiva, el pleno empleo, la protección social para todos, los salarios decentes, las buenas condiciones de trabajo, la seguridad laboral, etc., pero además nos permite abordar los desafíos económicos, sociales y ambientales, vinculando el desarrollo económico con una transición justa que genere empleo decente y de calidad.

Por lo tanto, para UGT FICA el compromiso con la Agenda 2030 es un aporte a la construcción de un nuevo contrato social, a partir de decisiones políticas y medidas concretas dirigidas a transformar el orden económico actual en favor de oportunidades de vida digna para las personas, la sociedad y la protección del medio ambiente.

Ante estos nuevos retos UGT FICA debe promover:

- Difundir entre nuestra militancia la importancia de las políticas activas de RSE, el conocimiento de los distintos ODS y la importancia del alto grado de vinculación entre ambos en las empresas.
- Garantizar una formación adecuada para la acción sindical en RSE proporcionando un resumen de la normativa clave sobre RSE, incluidos su ámbito de aplicación, su gobernanza y la manera en que los sindicatos pueden hacer uso de ella (incluidos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos, las Directrices de la OCDE, la Declaración tripartita de la OIT así como Directivas Europeas como normativa nacional.
- Establecer mecanismos de seguimiento e información sobre el grado de implantación de la RSE en nuestros sectores y su vinculación con los ODS.

- Trabajar para lograr que en la nueva Ley española sobre Diligencia Debida, como transposición a nuestra legislación de la nueva Directiva de Diligencia Debida de la UE, los Sindicatos no sólo seamos consultados en la implementación de planes, medidas y seguimiento, sino que tales acciones tengan que ser acordadas en el seno del Diálogo Social.
- Mediante la acción sindical en las empresas asegurar que las medidas en RSE y ODS se trasladan también a las empresas colaboradoras de la empresa matriz.
- Asegurar que en la implementación de la nueva Ley de Debida Diligencia incluya el compromiso tácito empresarial con los derechos humanos, derechos de las personas trabajadoras, la negociación colectiva, la prevención, el desarrollo de capacidades y el compromiso proactivo en las cadenas de suministro y proveedores.
- Promover entre nuestros delegados y delegadas la importancia de Implementar en nuestro tejido industrial y empresarial normas técnicas de normalización y certificación sobre Sistemas de Gestión Ambiental y de Responsabilidad Social de cara a:
 - Ayudar a las empresas a la contribución del desarrollo sostenible y sus beneficios.
 - Fomentar la importancia de cumplir con los ODS y su vinculación con la RSE
 - Garantizar la negociación colectiva y promover convenios colectivos que incluyan los retos ambientales y de la digitalización a los que se enfrenta el mundo laboral.

AFRONTAR LOS RETOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LOS SECTORES INDUSTRIALES

La digitalización, y sobre todo, la implantación de nuevas tecnologías en nuestros sectores está produciendo una gran transformación en la organización, procesos y puestos de trabajo de las empresas. Es evidente que su instauración reporta toda clase de beneficios en términos de competitividad, eficiencia y productividad, sin embargo, a su vez tiene profundas implicaciones en torno a la esfera del trabajo, con sus derechos y deberes asociados, y sindical, en torno a los distintos mecanismos de participación, control y supervisión que nos corresponden. De esta manera, el estado actual de maduración e implantación digital en los centros de trabajo requiere abrir, desde la acción sindical y la negociación colectiva, una nueva dimensión de actuación sobre la que tenemos que profundizar y trabajar.

La premisa fundamental es la siguiente: ni la tecnología ni los procesos tecnológicos son neutrales, sino que están configurados de forma que su articulación,

implantación y consolidación responden a una correlación de fuerzas entre el empresario, la legislación y los sindicatos.

De esta manera, la negociación colectiva se configura, y así lo entiende el V AENC, como un instrumento para asegurar una implantación y articulación tecnológica justa y beneficiosa para todas las partes, asegurando un análisis ex ante abierto y participativo, en línea con lo establecido con el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, y supervisando y controlando su funcionamiento y desempeño una vez instalada en el centro de trabajo. De lo contrario, tal y como se ha observado en multitud de sectores, se produce una precarización de las condiciones de trabajo, una violación de derechos laborales básicos y un aumento de la desigualdad. Por todo ello, nuestra acción sindical dentro de las empresas va a estar vertebrada en los siguientes vértices:

- Establecer de protocolo de adaptación digital cuando se introduzcan nuevas tecnologías y afecten a un porcentaje significativo de las personas trabajadoras que integre las siguientes fases (preparación, aplicación conjunta, observación, adopción y supervisión) para que la implantación sea satisfactoria y no repercute negativamente en las condiciones de trabajo.
- Hacer efectivo el derecho contenido de información contenido en el ET, por el que se faculta a la RLT a recibir información del empresario sobre la introducción de tecnologías en el centro de trabajo que puedan producir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Participación activa de la RLT en la toma de decisiones digitales en la empresa, especialmente aquellas que conllevan una modificación en las condiciones o los puestos de trabajo del personal.
- Impulsar la recualificación y la formación continua de las personas trabajadoras de forma que puedan adquirir, de forma permanente y adaptada a su puesto de trabajo, las habilidades necesarias para desempeñar su labor con nuevas herramientas digitales.

Por otro lado, desde la Federación vamos a llevar a cabo las siguientes medidas:

- Programas de formación y sensibilización dentro de la organización para dotar a los delegados y delegadas de los instrumentos teóricos y prácticos para poder negociar estas temáticas.
- Estudiar el impacto de las distintas tecnologías en los sectores para poder anticipar las necesidades, riesgos y oportunidades de cada centro de trabajo.
- Colaborar con los distintos organismos de formación públicos y privados, con el Ministerio de Trabajo y con la Agencia Española de Protección de Datos para establecer estándares, registros y guías para su implantación en las empresas.

Todo este conjunto de actuaciones tiene como finalidad equilibrar la balanza tecnológica dentro de las empresas, tanto a través de la negociación colectiva y la representación de las personas trabajadoras, como a través del diálogo social. Asimismo, desde la acción sindical debemos trabajar para que se articule una norma concreta que organice la implantación de nuevas tecnologías en las empresas, que garantice los derechos digitales, la dignidad y el respeto a la legislación laboral y de PRL y, por último, que regule la transformación digital de las empresas. Por último, debemos introducir en el debate público la idea de plusvalía digital. Dado que todas las tecnologías que aumentan la productividad requieren necesariamente de la mano (y los datos) de las personas trabajadoras.

En definitiva, todas las herramientas digitales que han transformado nuestro tejido productivo se han llevado a cabo con el objetivo de aumentar la productividad, competitividad y los beneficios de las empresas. No obstante, dada la profundidad, complejidad y alcance de las nuevas tecnologías, es necesario que además de esas aspiraciones se pongan en marcha herramientas para evitar un deterioro en el empleo, en las condiciones laborales y en los derechos de las personas. Es decir, es imprescindible colocar a la persona trabajadora en el centro de todos los cambios que se pueden dar en las empresas a través de unos procesos participativos transparentes y colaborativos que se extiendan por todo el ciclo de vida de las tecnologías digitales en el centro de trabajo.

LOGRAR QUE LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO SE HAGA BAJO CRITERIOS DE TRANSICIÓN JUSTA.

Para lograr con éxito la adaptación de nuestra industria y sociedad a los objetivos europeos de cero emisiones debemos exigir un marco integral de Transición Justa que proporcione los recursos adecuados, que se base en la planificación de políticas transversales, promueva y fortalezca los derechos de los trabajadores y las trabajadoras e involucre a los sindicatos a través de un diálogo social real y efectivo.

Alcanzar la neutralidad climática para 2050 necesitará en poco tiempo, fuertes recortes de emisiones, que requerirán que sus soluciones tecnológicas para conseguir dichos objetivos en muchos de nuestros sectores se implanten antes de 2030, si no han llegado ya, creando entre la fuerza laboral inquietud, desconocimiento así como en muchos casos, sin una anticipación real, el abandono laboral y territorial.

Debido a la cantidad de puestos de trabajo en juego y la magnitud de la transformación en curso, una transición mal gestionada podría socavar gravemente la capacidad de nuestro tejido industrial causando daños irreversibles en muchos casos y con seguridad de gravedad a largo plazo en nuestra economía, empleo y sociedad.

Dada la disrupción y los cambios necesarios para conseguir con éxito la transición en los términos y tiempos marcados, el Gobierno tienen la responsabilidad directa de ofrecer un marco de Transición Justa para los trabajadores y trabajadoras y las regiones afectadas que gestione la descarbonización, al tiempo que previene la desindustrialización con la debida anticipación y gestión del cambio.

Por todo lo expuesto, lograr que la adaptación al cambio climático se realice bajo criterios de transición justa requerirá.

- El proceso de transición debe contar con instrumentos ágiles y objetivos. Transitar significa recorrer en el tiempo y por tanto la formación y el acompañamiento, bien en la recualificación o bien en la nueva formación debe hacerse con sistemas que permitan al trabajador o trabajadora poder formarse en el periodo de desempleo, sin consumir prestaciones, para poder mantener o acceder a un empleo igual o equivalente. Deben objetivarse los requisitos y activarse de manera automática, para llegar a los sectores o empresas afectadas de manera completa.
- Contar con un mapa real (sectorial y territorial) de repercusiones laborales. Sin conocer dónde están exactamente los trabajadores y las trabajadoras y los puestos de trabajo afectados, los programas de actualización y mejora de las capacidades no se podrán adaptar a tiempo ni en forma para garantizar una transición de un trabajo a otro. Este análisis debe ser realizado por la administración y la participación de los interlocutores sociales.
- Anticipación del cambio y diálogo social. Éste debe crearse y en todo caso fortalecerse para garantizar que las personas trabajadoras tengan derecho a gestionar la transición en sus lugares de trabajo y regiones, fortaleciendo el diálogo social y la negociación colectiva.
- Contar con un conjunto de herramientas jurídicas para garantizar que las transiciones sean fluidas para las personas trabajadoras y efectivas en la negociación colectiva. Las políticas activas del mercado laboral deben abordar la urgencia de la educación y la formación continua. Se debe garantizar el reciclaje y la mejora de los conocimientos para preparar a los trabajadores y trabajadoras que tengan que cambiar su actividad tanto dentro como entre empresas o sectores en transformación.
- Impulsar la creación del Observatorio de Transición Justa para monitorear la implementación de estrategias, la concreción de debilidades y el seguimiento del resultado de las políticas activas, con la intención de proponer medidas que anticipen, ayuden y sobre todo velen por el cumplimiento de los planes de transición con el objetivo de no dejar nadie atrás.
- Orientar la financiación hacia inversiones generadoras de empleos verdes y de calidad, así como transformar los sectores tradicionales en sectores más ecológicos.

- Aplicar políticas activas en el mercado de trabajo como parte de la combinación de políticas de mitigación
- Evitar la deslocalización. No existe un patrón único, cada región, sector y comunidad en situación de riesgo requiere su propio plan de diversificación económica. Debemos evitar a toda costa que los cambios generen nuevos desiertos industriales en nuestro país. Es una oportunidad única para repartir la riqueza en nuestro país
- Eliminar la vulnerabilidad social. La implementación de una rigurosa evaluación de impactos socioeconómicos para evitar a toda costa generar nuevas bolsas de discriminación social.

La Transición Justa debe ser el instrumento para gestionar el cambio a una sociedad con baja emisiones de carbono y respetuosa con el clima, teniendo presente que van a requerir grandes inversiones con el objetivo de formular políticas industriales que resulten sostenibles y que permitan conservar y a crear puestos de trabajo, verdes, decentes y sostenibles.

INFLUIR PARA QUE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO CONTRIBUYAN A GENERAR TRABAJO DE CALIDAD Y ESTABLE EN LOS SECTORES UGT FICA.

El 2 de marzo de 2023 entró en vigor la Ley 3/2023, de Empleo, suponiendo un cambio cualitativo en la concepción de las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo. La nueva regulación legal es significativamente extensa y densa en relación a sus predecesoras, atendiendo desarrolladamente cuestiones que se encontraban pendientes.

A partir de ahora, el Servicio Nacional de Empleo estará conformado por la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas. Entre los elementos más reseñables de la nueva Ley de Empleo, se encuentra la creación de la Agencia Española de Empleo, sustituyendo al Servicio Público de Empleo Estatal, como instrumentos que asuma el desarrollo de los desafíos de las nuevas políticas de empleo en materia organizativa, tecnológica y de gestión. Una de las funciones más destacables la constituye el seguimiento exhaustivo de los Expedientes de Regulación de Empleo (EREs), a través de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, con el objeto de garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa laboral. Sin embargo, se acumulan varios meses de retraso en la configuración de la nueva Agencia Española Estatal, por lo que se debe empujar para insistir en que pueda estar conformado y operativo cuanto antes.

Con el propósito de adaptar las políticas de empleo a las necesidades en la actualidad de las personas, la nueva Ley de Empleo enumera una serie de colectivos

de personas trabajadoras de atención prioritaria, para promover acciones que favorezcan su integración en el mercado laboral, siempre desde una perspectiva de género como eje estructural que tenga por objeto reducir la brecha entre hombres y mujeres respecto a su presencia en determinados sectores de actividad.

Los colectivos de atención prioritaria son: personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, personas pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género, personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.

La nueva Ley de Empleo desenvuelve dilatadamente las políticas activas de empleo, a las que define como “el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

El Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley de Empleo, en cuyo contenido se integran los servicios de orientación para el empleo personalizado, integral e inclusivo; los servicios de intermediación, colocación y de asesoramiento a las empresas; los servicios de formación en el trabajo y los servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Desde UGT FICA proponemos:

- Reivindicar que la aplicación de las políticas activas de empleo, iguale las oportunidades de las personas trabajadoras desempleadas, poniendo a su disposición servicios para el empleo y programas de empleo y formación, ajustados de forma personalizada y directa, con la finalidad de reducir al máximo el paro estructural y de larga duración.

- Incrementar las políticas activas de empleo y dirigirlas a combatir el desempleo de larga duración, grave problema capital del mercado laboral español.

La reforma legislativa de la formación para el trabajo, el desarrollo de un nuevo marco jurídico dirigido a las personas con discapacidad, la elaboración de un Plan de Choque de Empleo Joven, alineado con el Plan Nacional de Garantía Juvenil 2021-2026 por el Trabajo digno para las personas jóvenes, y la creación de un Plan de Empleo dirigido a las personas en paro de larga duración, son los desafíos que se deben afrontar de forma inmediata a través del diálogo social.

En lo que respecta al papel de la negociación colectiva en materia de empleo, su relevancia adquiere un gran valor al tratarse del instrumento que permite influenciar considerablemente para velar por la creación y mantenimiento de empleo, siempre de calidad, pactándose cláusulas en los convenios colectivos que favorezcan la puesta en marcha de los retos que se presentan a corto y medio plazo.

Desde UGT FICA recomendamos:

- Negociar, con determinación, por la reducción de la contratación temporal y a tiempo parcial.
- Fomentar la contratación indefinida a tiempo completo.
- Conseguir acuerdos y convenios colectivos que aboguen por la desaparición de la precariedad laboral, la mejora progresiva de las condiciones de trabajo, la garantía de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por ninguna razón.

Desde UGT FICA se reincide en la necesidad de conseguir un “pacto por la creación y consolidación del empleo”, que incluya medidas dirigidas a configurar un nuevo modelo productivo sostenible e inclusivo, que vele por el mantenimiento de un empleo digno y de calidad, con niveles adecuados de seguridad y salud en el trabajo, con remuneraciones decentes, con formaciones continuas y adecuadas y con el máximo respeto a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral o profesional.

ASEGURAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Migraciones

En los últimos tiempos se han venido acrecentando los partidos de extrema derecha, en cuyo discurso se puede ver su carácter xenófobo, por ello asegurar los derechos de las personas trabajadoras migrantes es hoy en día una tarea más importante dentro de nuestra acción sindical.

Además, debemos abordar la política de migraciones desde el contexto actual de los movimientos migratorios a nivel nacional, europeo e internacional, sus causas

y consecuencias, teniendo en cuenta el carácter cíclico ligado a la situación económica de los flujos laborales.

Con este objetivo, son precisas políticas integrales y transversales que garanticen la igualdad y la seguridad jurídica de las personas inmigrantes y de la emigración que se desplaza al exterior, partiendo de que hay aspectos que son comunes a ambos flujos migratorios. No podemos olvidar, en esta misma línea de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, la situación de las personas trabajadoras desplazadas desde los países limítrofes a España.

A esta situación se añade:

- La falta de oportunidades y los altos índices de desempleo en algunos sectores, que están dificultando enormemente la situación de la población y en el caso de la población inmigrante, prácticamente imposibilitando la renovación de sus autorizaciones de residencia y trabajo lo que multiplica el número de personas trabajadoras en situación irregular.
- Esta mano de obra que llega a nuestro país, en su mayoría, participa activamente en los sectores de nuestra Federación.
- En nuestro país se producen anualmente un gran movimiento de trabajadores y trabajadoras migrantes para realizar la recolección de los distintos productos; estas migraciones se realizan tanto en nuestro país como en países vecinos, encontrándonos trabajadores y trabajadoras que concatenan distintas campañas a lo largo del año.
- Los flujos migratorios, la situación económica, sobre todo en algunos sectores, y la falta de oportunidades se traduce en un doble movimiento de salida: por un lado, personas desplazadas por sus empresas a centros de trabajo fuera de España y ciudadanía española en busca de oportunidades profesionales y, por otro, de personas trabajadoras extranjeras que retornan a sus países de origen.

Objetivos fundamentales:

- Que el derecho a la libre circulación de personas trabajadoras en la Unión Europea no se traduzca en un mecanismo para la limitación de los derechos laborales, los derechos fundamentales y las libertades públicas.
- Que se regularicen los movimientos migratorios de nuestros sectores, garantizando que las ofertas de empleo en origen respondan a necesidades reales del mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades en la integración social.
- Que los servicios públicos en España y en el exterior proporcionen la asistencia e información necesaria, tanto a la ciudadanía que emigra buscando

oportunidades laborales, como a los que pretender retornar a España, evitando situaciones de desprotección y exclusión social.

- Reforzar el papel de la representación de las personas trabajadoras a nivel nacional y en los comités de empresa europeos, solicitando información sobre contratación, traslados intraempresariales, subcontratación y desplazamiento de trabajadores y trabajadoras para la prestación de servicios con destino a España o al extranjero, y promoviendo al mismo tiempo la participación activa de estas personas en su empresa de origen o de destino.
- Instar a la Administración para que dote a la Inspección de Trabajo de mayores recursos económicos y humanos con el fin de que puedan realizar más actuaciones de oficio y garantizar los derechos sociolaborales de las personas.
- Garantizar a las personas trabajadoras de temporada un alojamiento digno y gratuito con buenas condiciones de habitabilidad y salubridad.
- Garantizar el transporte gratuito desde su lugar de origen, tanto en el trayecto de ida como en el de vuelta.
- Garantizar la escolarización de sus hijos e hijas cuando se desplazan con su familia a las distintas campañas agrícolas.
- Instar a la Dirección General de la Inspección de Trabajo a que contemple las campañas agrícolas como actuaciones preferentes.
- Realización y difusión de material informativo sobre normativa laboral, en los idiomas en los que sea necesario, para que los trabajadores y trabajadoras utilicen estos conocimientos en materia social y laboral para reivindicar sus derechos.
- Mantenimiento y ampliación de la base de datos sobre trabajadores y trabajadoras migrantes que contenga la información necesaria para conocer con mayor exactitud las peculiaridades de las distintas campañas y poder facilitar nuestro trabajo de seguimiento de las mismas.
- Integrar a las trabajadoras y trabajadores extranjeros en todos los ámbitos de la Federación
- Establecer los mecanismos tecnológicos necesarios para la identificación de la afiliación de origen extranjero.
- Potenciar las tecnologías y la integración de diferentes idiomas en nuestros métodos de trabajo para facilitar un mejor acceso a las personas trabajadoras migrantes.

Esta Federación procurará:

- Incorporar a la negociación colectiva las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las personas trabajadoras de origen extranjero.

- Incluir dentro del régimen disciplinario de los convenios colectivos el acoso discriminatorio por motivos étnicos o raciales.
- Incluir dentro de los protocolos de prevención y actuación contra el acoso, el acoso discriminatorio por motivos raciales y étnicos.
- Ampliar la duración de los permisos concedidos por causa de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse a su país de origen.
- Incluir los tiempos indispensables para la obtención de la tarjeta de identificación y renovación de la autorización de trabajo y residencia en el apartado de permisos retribuidos.
- Asegurar que los derechos y garantías de los convenios colectivos se aplican a todas las personas independientemente de su nacionalidad, origen, género o lugar de trabajo.
- Prevenir la aparición de conductas de xenofobia y racismo en los centros de trabajo.
- Dar la adecuada cobertura a las necesidades de las personas retornadas españolas
- Potenciar la afiliación de las futuras personas trabajadoras en el exterior y posibilitar una cobertura sindical europea.
- Mantener y potenciar la comunicación con las personas afiliadas, desplazadas a través del uso de las tecnologías.
- Garantizar los derechos de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero, así como el cumplimiento de las obligaciones administrativas derivadas del desplazamiento.
- Formar y asesorar a las secciones sindicales, agentes sindicales y comités de empresa para que puedan asistir a las personas de origen extranjero en España y a las desplazadas al extranjero.
- Asegurar nuestra presencia en las distintas campañas agrícolas, tanto interiores como exteriores, informando y asesorando a las personas trabajadoras y haciendo cumplir la normativa en materia sociolaboral.
- Garantizar nuestra participación en las Comisiones Provinciales y Comisión Central para la Ordenación, Organización e Integración Sociolaboral de los Flujos Migratorios en Campañas Agrícolas de Temporada, órgano donde se debate las necesidades de mano de obra que hay en cada una de las provincias en las distintas campañas agrícolas.
- Promover, a través de la representación sindical, que los planes de formación de las empresas tengan en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras extranjeras a fin de garantizar su posibilidad de acceso a los cursos.

Personas trabajadoras desplazadas temporalmente

- Establecer colaboración entre las organizaciones sindicales de los países afectados con el fin de facilitar información a las trabajadoras y trabajadores desplazados temporalmente.
- Posibilitar que las personas trabajadoras que por su gran vulnerabilidad se vean obligadas a marcharse buscando oportunidades de empleo, puedan obtener información sobre las condiciones laborales, tanto en su país de origen como de destino, de forma que se garanticen unas condiciones justas de trabajo y un empleo de calidad con derechos y se posibilite la adecuada cobertura a las necesidades de las y los retornados españoles.
- Potenciar la información y comunicación con las personas afiliadas que se marchan de nuestro país por motivos laborales aprovechando las ventajas del uso de las tecnologías.
- Demandar que se amplíe hasta los seis meses, como regla general, el plazo en el que puede exportarse y percibir la prestación por desempleo española en caso de emigración a países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza.
- Trasladar a la negociación colectiva acuerdos en materia de desplazamientos que contemplen aspectos fundamentales como: retribución, permisos, jornada, asistencia médica, etc.
- Velar por el cumplimiento de la Directiva 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, sobre el desplazamiento de personas trabajadoras efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Gestión colectiva en origen

La gestión colectiva en origen afecta a las personas trabajadoras que no se hallan ni residen en España, y que son seleccionadas en sus países de origen, a partir de las ofertas genéricas presentadas por las empleadoras españolas.

En nuestros sectores, hasta la nueva Orden TSM 1426/2018, de 26 de diciembre, únicamente se aplicaba este procedimiento para los trabajos agrícolas de temporada.

Sin embargo a partir de la nueva Orden el procedimiento se abre para todos los sectores, teniendo en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal así como, en su caso, la proporcionada por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.

Pero de momento, este tipo de contratación sólo es relevante en las campañas agrícolas de temporada, debido al gran número de trabajadores y trabajadoras que se desplazan, por esta vía a realizar las labores agrícolas.

Como consecuencia de ello, desde UGT FICA, debemos estar vigilantes para que no se vulneren los derechos de estas personas trabajadoras. Por ello es necesario que exijamos la necesidad de:

- Dinamizar el trabajo de las Comisiones Provinciales de Seguimiento de los Flujos Migratorios, desplegando todas las funciones y competencias que recoge el Convenio Marco y ampliar progresivamente en su constitución en otras provincias y/o Comunidades Autónomas.
- Dotar de recursos económicos para mejorar, reformar y en su caso construir, nuevos alojamientos para atender las demandas de los flujos migratorios laborales internos y externos. Para ello hay que buscar las sinergias y colaboración y financiación con las diferentes Comunidades Autónomas.
- Acelerar los trabajos de actualización del Mapa de Alojamientos y Albergues para trabajadores y trabajadoras temporeras en el conjunto del país.
- Reforzar los servicios públicos de las diferentes administraciones públicas en materia sanitaria, de Seguridad Social, servicios de extranjería, servicios sociales policía etc., en las zonas receptoras de personas trabajadoras migrantes, para ello es esencial reforzar la estrecha colaboración con la FEMP.
- Más rigor y control en el cumplimiento del anexo de la Orden ESS/1708 de 20 de Julio sobre condiciones de habitabilidad de los alojamientos para personas trabajadoras migrantes de temporada y campaña en la agricultura.
- Reforzamiento de los recursos técnicos, económicos y humanos para combatir la explotación laboral, estableciendo cruces informativos entre la Seguridad Social y otros organismos de la Administración General del Estado, para la detección de fraude en la declaración de jornadas reales declaradas.
- Reforzar la Inspección de Trabajo con medios humanos y técnicos, con presencia efectiva en el campo durante las campañas y con la participación de la Guardia Civil y la Policía Nacional.
- Formación obligatoria en igualdad de trato y oportunidades para, encargados y encargadas, capataces, manigeras y manigeros.
- Cumplimiento de la ley de igualdad en todos sus términos, medidas de igualdad, planes de igualdad, protocolos de prevención y actuación en casos de acoso discriminatorio y acoso sexual y por razón de sexo.
- Cumplimiento estricto de las leyes de inmigración en los procedimientos de contratación en origen, de forma que el orden de prioridad en el acceso a las ofertas de empleo sea para las personas, españolas, comunitarias y de

origen extranjero, residentes con autorización para trabajar. Para lo cual se recurrirá al contingente de contratación en origen una vez constatado que publicitadas las ofertas de empleo en las oficinas de los servicios públicos de empleo estatal y regionales de todo el país, en el plazo establecido, éstas no se cubren con el colectivo que tiene preferencia, ante la situación de desempleo agrario en la zona que demande personas trabajadoras.

- Campañas públicas divulgativas e informativas del SEPE y de los diferentes Servicios Autonómicos de Empleo para la difusión de las ofertas de Empleo de las diferentes campañas agrícolas del país.
- Más transparencia y control en los contingentes de contratación de trabajadores y trabajadoras en origen, de modo que el perfil de las personas seleccionadas cumpla estrictamente con las normativas laborales de España y de la Unión Europea.
- Continuar con la diversificación de la orientación de las ofertas de Contratación Colectiva en Origen a otros países con los que España tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.
- Participación de los sindicatos, una vez seleccionados los trabajadores y trabajadoras, en encuentros con las personas seleccionadas para asesorarles e informarles de las condiciones sociolaborales, información sobre servicios sociales, donde desarrollarán su actividad.
- Mayor rigor en el control del cumplimiento por parte de las empleadoras en las condiciones y garantías establecidas en la Orden, por la que se regula la Gestión Colectiva de contrataciones en Origen
- Facilitar la presencia libre, real y efectiva de los sindicatos en el acceso a las explotaciones agrarias para ejercer el cometido asignado en el Convenio Marco para la Ordenación y Coordinación de los Flujos migratorios en materia de Asesoramiento e Información sociolaboral, así como para verificar el estado de los alojamientos habilitados para ellos.
- Establecer y organizar servicios colectivos de transporte para trasladar a las personas trabajadoras desde los alojamientos a las localidades cercanas para realizar gestiones, compras y otras necesidades.

Personas trabajadoras transfronterizas

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

Estas personas trabajadoras tienen unas condiciones diferentes a las españolas que prestan sus servicios en esas mismas Ciudades y por ello es necesario:

- Dar tratamiento justo de trabajadores y trabajadoras transfronterizos, en particular por lo que respecta a la percepción de la prestación por desempleo, la reducción del Impuesto de la Renta de No Residentes y adecuando las tasas por las autorizaciones de trabajo y residencia.
- Defender las reivindicaciones de este colectivo, conjuntamente con nuestra Confederación, en la Comisión Tripartita creada al respecto, en la que debemos seguir defendiendo una modificación legislativa sobre el IRPF aplicable a estos trabajadores y trabajadoras y la reducción de plazo para conseguir la autorización de trabajo.

Catálogo Nacional de ocupaciones de difícil cobertura

Tras la pandemia, hemos pasado unos años en los que la regulación de la migración, materia que ha sido objeto del Diálogo Social desde el año 2004, se ha construido al margen de la opinión o la consulta con los Interlocutores Sociales y al dictado de lo solicitado por las empresas, con una visión puramente economicista y utilitarista. Además, las empresas y en lo que concierne a nuestros sectores, fundamentalmente en el sector de la construcción, han incluido diferentes ocupaciones en el catálogo nacional de ocupaciones de difícil cobertura, aduciendo falta de mano de obra en las mismas, sin ni siquiera establecer claramente el número de personas necesarias para cada una de estas ocupaciones y sin tener en cuenta las personas desempleadas de esas ocupaciones en los diferentes servicios públicos de empleo. Por ello es necesario:

Reformular el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, de forma que se aproxime más a la situación nacional del empleo, incorporando nuevos indicadores que tengan en cuenta la calidad del empleo y el salario.

Consideraciones especiales a determinados colectivos (ATC).

Como decíamos al inicio, queremos que UGT FICA sea un sindicato para todas las personas. Consideramos que para construir una Federación más fuerte hemos de mejorar la relación de fuerzas, lo que significa crecer en afiliación, organizar a las personas afiliadas y obtener más delegadas y delegados en los centros de trabajo.

Para incrementar sustancialmente la afiliación a nuestra Federación y conseguir más representantes es clave la acción sindical que llevemos a cabo. Fundamentalmente, esta acción sindical y la negociación colectiva, debe cubrir las expectativas de todas las personas trabajadoras y también a los técnicos Profesionales y directivos. Es necesario ofrecer a los técnicos profesionales y directivos, alterna-

tivas a sus problemáticas, ayudándoles a alcanzar sus objetivos y propiciando su incorporación al sindicato para defender sus derechos a través de las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATC).

Fundamentalmente, las reclamaciones del colectivo de Técnicos y Cuadros están sobre todo relacionadas con la desregularización salarial y de jornada laboral. Su modo de trabajar, en el mejor de los casos, implica variables como “objetivos”, “proyecto” o “Bono variable” además del salario estipulado.

Existen empresas que a una parte de este colectivo no les aplica lo establecido en la negociación colectiva y les niegan los incrementos salariales pactados o bien se los detraen de sus complementos personales, a la espera que sus superiores decidan aplicarles o no esa subida salarial.

Una reclamación común, por lo tanto, es que no se les detraiga de sus complementos personales el incremento de las tablas salariales de sus Convenios.

La jornada de trabajo es otra de las reclamaciones más habituales de este colectivo. Al contrario que el personal de mano de obra directa que suele tener muy reglamentados sus horarios de entrada y salida, horas extras o remuneración del trabajo en días no laborables, este colectivo se queja de que al trabajar por “proyecto” o por “objetivos” no está claramente definido el horario y normalmente se acaba trabajando un exceso de horas que no se renumeran o, en el mejor de los casos, con un Bono variable anual que normalmente, no cubre el exceso de horas al precio medio de las horas extras en sus empresas.

Por todo ello, desde UGT FICA, para el colectivo de técnicos y cuadros, demandamos:

- Los técnicos que tienen guardias, intervenciones o atenciones al cliente fuera del horario habitual (Disponibilidad) están reportando que ante los nuevos escenarios de trabajo a distancia y conexiones remotas, las empresas están reduciendo el pago de estas guardias e intervenciones alegando que el técnico puede hacerlo sin moverse de su domicilio. Es inadmisible, en todo caso no podrá pasar gastos de kilometraje pero las guardias, la disponibilidad, las intervenciones etc. deben de seguir pagándose de la misma manera.
- Fomentar el Teletrabajo (con los mismos gastos cubiertos tipo ticket Restaurant, plus de presencia o puntualidad etc.) que si se acude en presencial a la oficina, en aquellos colectivos en los que sea perfectamente posible plantarse entre uno y tres días de teletrabajo a la semana.
- Derecho a la Desconexión Digital. Es una reclamación constante una desconexión digital REAL. Se demanda una formación a los equipos directivos de las empresas con un compromiso por parte de la Dirección para que los managers y directores den ejemplo y exijan a los que están por debajo que

respeten el derecho a la desconexión, bajando la información en cascada hasta llegar a las personas empleadas.

- Formación específica para Cuadros y Mandos intermedios en habilidades y herramientas para GESTIONAR EQUIPOS de empleados a su cargo. No es suficiente con que conozcan el negocio, tienen que saber gestionar a sus colaboradores a cargo.
- No todos los incrementos salariales tienen que ser en cuantía dineraria. Hay que explorar las posibilidades que ofrece la ley de tener hasta un 30% del salario en retribución en especies (Ticket Restaurant, Seguro Médico, Plan de Pensiones, formación reglada etc.)
- Incorporar, en la medida de lo posible, en las Secciones Sindicales, entre sus Delegados, a representantes de este colectivo de técnicos y cuadros, que sean referentes para estos colectivos y entiendan que tienen voz con UGT FICA.

PROGRAMA DE ACCIÓN

DESAFÍOS SECTORIALES. LA DOBLE TRANSICIÓN VERDE Y DIGITAL



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

POR UNA DESCARBONIZACIÓN QUE GENERE OPORTUNIDADES Y MINIMICE LOS RIESGOS

Las distintas actividades industriales, así como el resto de sectores de nuestra Federación, tienen un papel crucial que desempeñar en la transición a cero emisiones netas y en el desarrollo de una sociedad sostenible, competitiva y justa en términos sociales y laborales. Este proceso de transformación, ya consagrado en un mandato legal, va a significar la transformación integral de nuestro tejido productivo y por lo tanto va a tener profundas consecuencias sobre las personas trabajadoras, la negociación colectiva y la acción sindical. Tanto a nivel europeo (a través del Pacto Verde y demás medidas de desarrollo), como a nivel nacional (a través de la Ley de Cambio Climática y Transición Energética, la Estrategia de Descarbonización o el Marco Estratégico de Energía y Clima, entre otros) establecen estrategias generales y hojas de ruta genéricas con objetivos a medio y a largo plazo sobre las que planificar.

De esta manera, la concreción de esta decisión se configura como un nuevo espacio abierto que hace falta aterrizar a la realidad de los distintos sectores y territorios. Es decir, es en este claroscuro en donde la Federación debe participar, dialogar y negociar de cara a delimitar las condiciones, estrategias, y en definitiva, la definición de todo este proceso transformador. Por ello, las máximas de UGT FICA están claras:

- La descarbonización no es sinónimo de desindustrialización. Es decir, la reducción de gases de efecto invernadero y consumo de recursos naturales no debe conllevar una pérdida de tejido productivo.
- En relación con la anterior, es imprescindible asegurar la competitividad de las empresas en proceso de transformación, de manera que los cambios no redunden en una pérdida de empleo ni un empobrecimiento de las condiciones laborales.
- Nuestro territorio, por sus características, es propicio para la industria. Debemos aprovechar la transición energética para generar un ecosistema propicio para atraer y crear nuevos centros de trabajo.
- Además de poner el foco en la transformación del tejido productivo, es importante centrar la discusión en las personas que lo llevan a cabo: los trabajadores y trabajadoras. Esta transición, al contrario que las anteriores, debe contar con su participación.
- Esta participación se debe articular a través de instrumentos de diálogo social, en los que se produzca una colaboración periódica, activa y bidireccional y en los que tengan una posición privilegiada los sindicatos y patronales más representativos.

- Promover la negociación y los acuerdos en las empresas de planes de transición justa para las personas trabajadoras, con el objetivo de anticipar y mitigar los posibles efectos de la transición climática en el empleo. Dichos planes deberán ser flexibles y estar dotados de:
 - Políticas laborales y sociales de adaptación a la adversidad climática y flexibilidad empresarial ante reconversiones sectoriales por el cambio climático.
 - Políticas activas de empleo y de formación con la intención de dotar a la negociación colectiva y dialogo social de instrumentos de adaptación a la transformación, como son la utilización de herramientas jurídicas como el Mecanismo RED, recualificación profesional continua, redistribución temporal del tiempo de trabajo, todos ellos con el único objetivo de salvaguardar los puestos de trabajo.
 - Protección de la salud laboral: detección y mitigación de nuevos riesgos medioambientales, así como la incorporación de los y las delegadas medioambientales con representación específica para este fin.
 - Políticas activas de movilidad sostenible en las empresas.
- En aquellos nichos de negocio en los que no se pueda dar una transformación de sus procesos, debemos de garantizar una transición, laboral, territorial y socialmente justa, resultado de un proceso de diálogo social de carácter previo y que priorice la reindustrialización de nuestro país.

Desde estos principios se va a articular nuestra acción sindical. Debemos asegurar que la transformación se lleve a cabo respetando las tres D: Descarbonización, Digitalización y Derechos. Los instrumentos concretos para llevarlos a cabo deberán ser, por un lado, una política industrial integral e inclusiva que proporcione a la industria las herramientas para lograr las ambiciosas y necesarias reducciones de emisiones y mantenga un empleo calidad y por otro, unas estrategias sectoriales que determinen las respuestas y las soluciones concretas para cada una de las necesidades que tengan los centros de trabajo de los distintos sectores.

En definitiva, la transición energética es esencial para nuestro país, y en ese proceso, la industria tiene un rol capital para asegurar su realización efectiva. Por lo tanto, es nuestra tarea garantizar que se lleve a cabo con una perspectiva de justicia social, laboral y sindical sobre cuatro ejes principales:

- Adaptación laboral a la adversidad climática y flexibilidad empresarial ante los cambios y reconversiones industriales y sectoriales.
- Políticas activas de empleo y formativas.
- Protección a la salud laboral y nuevos riesgos ambientales.
- Movilidad sostenible en las empresas

POR UN SECTOR AGRARIO CON FUTURO Y DERECHOS. POR EL PRIMER CONVENIO ESTATAL DEL CAMPO.

La agricultura española es una actividad económica estratégica y de gran importancia social, territorial y medioambiental para nuestro país. En términos cuantitativos representa el 10,4% del PIB del país y ocupa a más de 750.000 personas, pero su valor va más allá de criterios cuantitativos, pues abastece a la sociedad de bienes de primera necesidad y vertebramos nuestro territorio. Sus características sociolaborales también hacen de este sector una actividad económica de gran importancia sindical. Su gran volumen de empleo, junto con la precariedad de muchas de sus explotaciones, así como las profundas desigualdades de género, de edad e incluso algunas cuestiones migratorias determinan que debemos poner el foco en este sector y trabajar para mejorar sus condiciones. Asimismo, sus peculiaridades determinan que sea uno de los sectores más susceptibles de sufrir transformaciones derivadas de la implantación de nuevas tecnologías, de la descarbonización de procesos, así como del cambio climático y del deterioro de sus ecosistemas.

Todas estas cuestiones determinan que el sector agroalimentario es un valor de presente y de futuro, pero que necesita de políticas públicas, sociales y sindicales proactivas para resolver sus debilidades y transformar de manera justa y anticipada sus procesos. Sin embargo, la situación de partida no es fácil: la profunda atomización del sector, la estructura heterogénea de la cadena alimentaria (explotaciones familiares, PYMES y grandes grupos industriales), la reticencia patronal y sus particularidades productivas determinan que los procesos de cambio encuentran una gran resistencia y tengan una implantación compleja.

La reciente reforma del subsidio por desempleo, plasmada a través del RD Ley 02/2024, de 21 de mayo, ha venido a solucionar algunos de los déficits en materia de prestaciones que sufrían históricamente los trabajadores y trabajadoras del campo. El RD ha supuesto, entre otros aspectos, la generalización del subsidio por desempleo para todas las personas trabajadoras eventuales agrarias que residen fuera de Extremadura y Andalucía.

Igualmente equipara las condiciones para el acceso a la Renta Agraria y al Subsidio agrario en materia de cómputo de cotizaciones realizadas en el marco de los Planes de Fomento de Empleo Agrario, lo que iguala, solo en esta materia, las condiciones de acceso a la Renta o al Subsidio Agrarios. No obstante, no se ha producido la equiparación plena en cuanto a todas las condiciones de ambos sistemas de prestación, ni tampoco en cuanto a las prestaciones del subsidio de mayor de 52 años para las personas trabajadoras que provienen de una u otra situación, lo que sigue provocando diferencias entre personas trabajadoras incluso de las mismas Comunidades autónomas.

Quedan en el aire también la homogeneización de los requisitos para mantenerse en el sistema de protección de la Renta Agraria o el subsidio agrario. Con la norma actual, no queda claro si la persona trabajadora eventual Agraria de Andalucía o Extremadura, que podría acceder al subsidio o a la Renta Agraria con 10 peonadas actualmente, cumpliendo los demás requisitos, podría o no mantenerse en el Sistema Especial Agrario para años sucesivos con las mismas peonadas actuales o con las que marca la legislación con carácter general.

Aunque hay que valorar como positivos los logros conseguidos a través de esta Reforma, quedan pendientes de conseguir algunas de nuestras reivindicaciones históricas, como la equiparación plena en materia de prestaciones de todas las personas trabajadoras del sector agrario, que es una de nuestras reivindicaciones recurrente en esta materia y que debemos continuar reivindicando.

Por todo lo anterior, nuestra acción sindical en el sector va a ir encaminada a dignificar sus condiciones de trabajo a través de la implementación de estándares mínimos, de mecanismos de garantía de su cumplimiento y lucha contra el fraude, y de planes que aseguren la viabilidad del sector agrario a largo plazo.

En ese sentido proponemos las siguientes medidas:

- Establecimiento de un Convenio Estatal del Campo que logre homogeneizar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector, que proteja sus derechos laborales básicos y que evite el dumping social entre regiones limítrofes.
- Cumplimiento estricto del SMI y refuerzo de la inspección de trabajo para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.
- Desarrollo reglamentario de la Ley de Integración del REASS en el Régimen General de la Seguridad Social y del plan de formación agrario.
- Desarrollo de un Real Decreto que legisle el sistema especial de frutas, hortalizas e industria de conservas vegetales.
- Articulación de un plan de formación agrario, refuerzo de los servicios públicos de empleo y aplicación de medidas concretas de prevención de riesgos laborales.
- Participación sindical en el cumplimiento y seguimiento de la aplicación de la condicionalidad social de la Política Agraria Común (PAC) y demás ayudas públicas que se den al sector.
- Establecimiento de estructuras de diálogo social efectivas que incorporen la visión sindical en la toma de decisiones.
- Equiparación plena en materia de prestaciones de todas las personas trabajadoras del sector agrario.

- Recuperación del coeficiente multiplicador del 1,5 aplicable a las personas trabajadoras fijas discontinuas del sistema especial de frutas, hortalizas e industria de conservas vegetales y sistema especial agrario, que desde la entrada en vigor en Octubre de 2023 del RD Ley 03/2023 se han visto perjudicadas en sus pensiones de jubilación, en lo referente al cómputo de años cotizados.

En conclusión, nuestra acción sindical va a ir encaminada a estructurar los cimientos sociolaborales que permitan un desarrollo, sostenible, competitivo y resiliente del sector a partir del establecimiento de garantías y estándares mínimos en las condiciones de trabajo y la puesta en marcha de mecanismos que aseguren el cumplimiento de la legislación laboral en todo el territorio de nuestro país.

POR UNA TRANSICIÓN ENERGÉTICA JUSTA QUE GARANTICE UN SUMINISTRO FIABLE Y ASEQUIBLE.

La transición energética y la descarbonización es ya una realidad imperativa en el conjunto de los países de la Unión Europea. Desde la aprobación del Pacto Verde hasta el año 2050, se han establecido una serie de objetivos e instrumentos para lograr un cambio en los vectores energéticos que utiliza nuestro sistema productivo. A nivel español, este mandato se ha traducido en su vertiente energética a través del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima, el cual establece una hoja de ruta hacia la descarbonización de los distintos sectores. Por lo tanto, el sector energético está viviendo una profunda transformación de forma anticipada, estructurada y ordenada.

La energía es un pilar fundamental de la sociedad y de la industria. De tal manera, su conversión lleva consigo una modificación integral del conjunto de actividades económicas de nuestro territorio. Por ello, es fundamental tener un plan de acción para cada uno de los subsectores implicados, dado que cada uno presenta una realidad distinta. Especialmente sensibles a sufrir cambios a medio plazo, y por lo tanto, a los que más atención debemos prestar en nuestra acción sindical son los ciclos combinados, las centrales nucleares y todas aquellas actividades que se relacionan con el crudo (refinerías, estaciones de servicio, etc...). A su vez, debemos prestar atención y movernos dentro de aquellos centros de trabajo que están produciendo nuevos vectores energéticos descarbonizados (H2 verde, biogás, combustibles sintéticos, etc...).

Dentro de nuestro contexto productivo, la industria tiene que tener un papel central en la transición energética. De cara a garantizar nuestra seguridad de suministro, es imprescindible contar con la tecnología para producir los distintos vectores y con toda la cadena de valor anterior que nos permita fabricar, reparar y reciclar todos los productos e infraestructuras. Hoy en día, en España contamos con em-

presas dedicadas a la fabricación de componentes que producen energía eléctrica, especialmente dentro del campo de la eólica, pero nos hacen falta esfuerzos productivos dentro del campo de las redes, de la fotovoltaica y de los electrolizadores, además de toda la industria básica y minería para sostenerlos. Además de esta correlación entre la industria y la energía, existe una fuerte simbiosis entre la competitividad final del tejido productivo, especialmente el electrointensivo y calorintensivo, y la disponibilidad, precio y estabilidad del suministro de los diferentes vectores del mix energético. Es por ello que desde nuestra acción sindical debemos llevar a cabo los cambios legislativos oportunos para que nuestra disponibilidad de energía barata y sostenible se traduzca en una reducción de precios para el conjunto de la industria de nuestro país. De esta manera, además de preservar y proteger nuestra industria básica, podremos convertir nuestro territorio en un polo de atracción industrial. Por todo lo anterior, desde nuestra acción sindical vamos a impulsar las siguientes medidas:

- Buscar una reforma del mercado de la electricidad, de forma que la asignación de precios se lleve a cabo en función del coste de producción de cada tecnología.
- Actualizar el estatuto del consumidor electrointensivo para que los precios que paga nuestra industria sean lo más competitivos posible y se acerquen a los de los países de nuestro entorno.
- Desarrollar toda la cadena de valor de las diferentes tecnologías generadoras en nuestro territorio, así como los materiales y la industria asociada necesaria para su crecimiento.
- Mejorar las redes de transporte, distribución y desarrollar el almacenamiento eléctrico, de forma que se pueda utilizar toda la generación renovable que se genera en cualquier momento.
- Agilizar los permisos y los trámites administrativos para la instalación de tecnologías renovables, su conexión a la red y en la concesión de subvenciones y ayudas.
- Llevar a cabo un análisis exhaustivo de las necesidades de empleo, recualificación y de las soluciones de transición justa en cada uno de los subsectores.
- Articular mecanismos de diálogo social en la política energética del país y en las próximas actualizaciones del PNIEC, de forma que se cuente con la parte social en la toma de decisiones.
- Hay que fomentar la investigación en nuevas fuentes de energía o nuevas tecnologías sobre las existentes (bombeo, nuclear de fusión, etc.) aprovechando de esta forma el equipo técnico humano disponible, fomentando la

investigación de base (que se puede asociar a los emplazamientos que se abandonen), etc. Estas nuevas fuentes de energía serán más limpias y más sostenibles, pues se diseñarán con mejores materiales, más duraderos. De esta manera, se garantiza una generación de futuro descarbonizada en un entorno de transición justa energética. Hay que defender el mix actual, con la perspectiva de no eliminar ninguna fuente de generación mientras no se tenga disponible la opción sustituta de forma que esta última cubra las características técnicas de la fuente de energía sustituida (capacidad de generación de energía, tiempo de disponibilidad, descarbonización, soporte a la estabilidad de la red, etc.)

Como conclusión, el binomio entre energía e industria es una de las claves fundamentales para asegurar una ventaja competitiva de nuestro territorio. Por esta razón es imprescindible apostar por una transformación energética que a su vez genere un ecosistema industrial en torno a sus tecnologías y cadenas de valor, y que desemboque en unos precios competitivos para el conjunto del tejido productivo del territorio. En todo este proceso, es indispensable hacer una reflexión en torno al conjunto de subsectores de forma que se puedan definir y concretar los protocolos de actuación de cada uno de ellos, estableciendo donde sea necesario mecanismos de transición justa y de gestión sociolaboral.

POR UN SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE COMO GARANTE DEL DERECHO A UNA VIVIENDA DIGNA Y UNAS INFRAESTRUCTURAS ADECUADAS.

El sector de la construcción representa uno de los principales activos de nuestra economía. Su impacto social, productivo y económico va más allá de su diagnóstico cualitativo, el cual, presenta unas cifras formidables tanto en empleo (ocupa a más de 1.360.000), como impacto directo en el PIB (aproximadamente un 5% del PIB). Se trata de una actividad que dinamiza el resto de sectores a través de su efecto multiplicador, y del que depende tanto la industria, como los servicios, como los ciudadanos y ciudadanas del país. Pese a que se trate, como hemos podido comprobar, de un sector estratégico para nuestro país, su situación presenta algunas oportunidades de acción sindical para mejorar su situación y desarrollar unas mejores condiciones laborales.

La construcción, dadas sus características en su forma de trabajar y las prácticas que se han consolidado dentro del sector, presenta algunas cuestiones sobre las que debemos trabajar en nuestro plan de acción. Es imprescindible atajar la elevada accidentalidad dentro del sector aplicando las medidas disponibles, estableciendo medidas de control adicionales, y estandarizando prácticas que primen la seguridad sobre la eficiencia, el ahorro de costes o el beneficio empresarial.

Se trata a su vez de un sector muy envejecido y con una media de edad muy avanzada, con poca presencia femenina y de personas jóvenes y sobre todo, con una considerable falta de mano de obra. Por otro lado, su situación productiva también presenta algunas particularidades estructurales como coyunturales. La situación de las cadenas globales de valor y los precios de la energía han resultado en un encarecimiento de la producción de materias primas y elementos necesarios para la edificación y en un freno en la construcción de algunos proyectos.

Dentro de la situación de transición industrial, la puesta en marcha del Plan de Recuperación otorga al sector un papel protagonista en la transformación del tejido productivo (se estima que 7 de cada 10 euros puestos a disposición por los fondos NextGeneration irán destinados a la construcción) como en la rehabilitación y acondicionamiento de viviendas e infraestructuras, que se van a ver incrementados en los próximos años.

Por el contrario, el sector es uno de los menos digitalizados de la economía, pese a que se están haciendo esfuerzos por introducir nuevas tecnologías en las pequeñas y medianas empresas. De esta manera, la acción sindical de nuestra Federación irá orientada a incorporar al sector todas las oportunidades tecnológicas y sostenibles de cara a hacerlo más competitivo, siempre y cuando se lleve a cabo poniendo a las personas trabajadoras en el centro de las decisiones.

En lo relativo al sector minero, las exigencias de descarbonización y de digitalización de muchos procesos productivos están aumentando la demanda de muchos productos minerales y materiales críticos necesarios para su producción. Por sus características geológicas, nuestro territorio cuenta con importantes yacimientos de muchos de estos elementos (cobre, litio, cobalto, etc.) y, por lo tanto, se está produciendo un incremento sustancial de los permisos, obras y explotaciones mineras. Por lo tanto, es importante que en nuestra acción sindical estemos presentes en todos aquellos lugares en los que se están abriendo nuevos centros de trabajo del sector.

Por todos lo anterior, queremos destacar las siguientes líneas de actuación desde la Federación:

- Modificación de la ley de desindexación para poder actualizar los contratos teniendo en cuenta el IPC.
- Estandarizar el uso del contrato de relevo dentro del sector para favorecer el rejuvenecimiento de las plantillas
- Promocionar la imagen pública del sector, de manera que sea considerado un plan de carrera atractivo para las personas jóvenes, trasladando a la sociedad una imagen real de las posibilidades y perspectivas de desarrollo profesional.

- Atraer talento femenino dentro todos los eslabones de la construcción (educación, contratación y promoción)
- Desarrollar medidas para incrementar el reducido tamaño de las empresas del sector de la construcción.
- Articular la Estrategia Española de Seguridad y Salud para el sector de la construcción para reducir la siniestralidad.

Por lo tanto, nuestra acción sindical va a ir dedicada a reclamar una política para el sector que se encargue de reindustrializar, de modernizar el tejido empresarial, de atraer personas trabajadoras y de promocionar el empleo de calidad del sector. Debemos de dar soluciones a un sector que es fundamental para la economía y para la transformación industrial y productiva que necesitan nuestros sectores. El objetivo está claro, desarrollar un sector de la construcción saneado, seguro, robusto y con posibilidades de crecimiento que tractorice el conjunto de nuestra economía.

POR LA TRANSFORMACIÓN HACIA UN NUEVO MODELO DE MOVILIDAD

El sector de la movilidad y del vehículo industrial es uno de los pilares económicos, sociales y productivos de nuestro territorio. En términos cuantitativos, si le sumamos el sector de la logística, representa más del 16% del PIB del país, tiene más de 200.000 empresas y genera más de dos millones de puestos de trabajo. Sin embargo, es también la principal actividad económica emisora de gases de efecto invernadero (29% del total), además de tener una gran huella ambiental y generar una multitud de riesgos para la salud.

Es por lo tanto, uno de los sectores principales a la hora de transformar nuestro tejido productivo, descarbonizar el consumo de energía y asegurar un futuro más sostenible y habitable para nuestro país. Por otro lado, la industria automovilística no solo se enfrenta a cuestiones energéticas, sino que tiene que hacer frente a una redistribución de las principales empresas del sector, a una transformación de las líneas de producción y de todas las empresas auxiliares.

Es por ello que en la conjunción entre descarbonización, derecho a una movilidad efectiva, empleo de calidad e industrialización debe de estar nuestra acción sindical. Dadas las vulnerabilidades y amenazas que tiene el sector, es imprescindible establecer una hoja de ruta que esboce las bases y la situación a corto, medio y largo plazo de los fundamentos, posibilidades y objetivos del sector, y permita tener una visión holística para anticipar y preparar todas las transformaciones que se están produciendo.

Por todo ello, es necesario diseñar un modelo de movilidad y de producción industrial que permita a todos los actores del ecosistema tener una idea certera,

estable y consciente de la realidad del sector. A nivel sindical, este desarrollo nos permitiría preparar en todas sus vertientes (negociación, recualificación, transición justa, etc) una respuesta eficaz, certera y organizada de forma para un sector en continuo movimiento.

Por todo lo anterior, nuestra acción sindical va a ir orientada a las siguientes líneas de actuación:

- Estructurar líneas de diálogo social que nos permitan articular una visión conjunta del sector, de manera que podamos anticipar los cambios y dar respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras.
- Requerir a la administración las inversiones necesarias para hacer realidad una movilidad electrificada y sostenible.
- Poner en marcha mecanismos de recualificación y formación profesional que permitan a las personas trabajadoras trabajar en las nuevas líneas de producción. Articular el contrato de relevo en el sector.
- Estandarizar y ampliar el uso de planes de movilidad sostenibles que permitan un transporte descarbonizado y eficaz.
- Garantizar mecanismos de transición justa para aquellos puestos de trabajo en los que no haya ninguna otra solución.

Así, el sector automovilístico presenta una serie de debilidades y amenazas a las que debemos de dar respuesta desde UGT FICA. El sector, dada su importancia económica, territorial y laboral es demasiado relevante para nuestro país como para dejar que las distintas empresas tengan un nivel de agencia y de toma de decisiones unilateral. Es necesario articular herramientas de diálogo social que desarrollen un marco de acción y a partir de su resultado, preparar las medidas anticipatorias y organizativas oportunas.

POR UN USO Y UNA GESTIÓN EFICIENTE DEL AGUA ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO.

El contexto actual de crisis climática está causando un aumento de las temperaturas promedio y una disminución de las precipitaciones en nuestro país. De esta manera, el ciclo natural del agua se está viendo gravemente afectado, resultando en una disminución de su disponibilidad en muchas zonas de nuestro territorio. Esta situación requiere de una respuesta política, productiva y sindical, por lo tanto, desde la Federación vamos a trabajar desde distintos ámbitos para que nuestro desarrollo no se vea limitado por las existencias de agua en las reservas.

En ese sentido, nuestra acción sindical se va a centrar en tres pilares distintos de actuación. En primer lugar, en mantener, mejorar y aumentar la cantidad de puestos de trabajo de este sector, que deberá incrementarse en volumen de ne-

gocios para asegurar el abastecimiento. En segundo lugar, se centrará en evitar las pérdidas de agua a partir de una gestión eficiente, digitalizada, y sustentada en infraestructuras modernas y seguras y por último, en garantizar que todas las inversiones y transformaciones que necesita el sector se lleven a cabo de forma sostenible y contando con la industria y el sector de la construcción de nuestro territorio. Asimismo, hay una serie de cuestiones laborales endémicas del sector que debemos atajar desde la negociación sindical. De esta manera, la acción sindical se va a centrar en las siguientes temáticas de actuación:

- Garantizar los empleos estables y los salarios justos, fomentando los contratos de servicio de duración amplia y evitando los modelos 4+1 para eliminar la precariedad laboral que las continuas sucesiones de empresas producen en las personas trabajadoras.
- Evitar la subcontratación de servicios para evitar que las personas empleadas reciban salarios y beneficios inferiores en comparación con las personas contratadas de forma directa por la empresa.
- Establecer mecanismos formativos en las empresas para cualificar a las personas trabajadoras, de manera que se pueda digitalizar y trabajar con nuevas herramientas de gestión dentro del sector
- Promover la creación de empleo de manera justa. No parece muy lógico que desaparezcan puestos de trabajo y como consecuencia de ello haya personas que salgan del mercado laboral sin antes no planificar de una manera ordenada esa transformación. Se pueden crear puestos de trabajo nuevos, pero si antes no conseguimos insertar en el mercado laboral a las personas trabajadoras que se han quedado fuera no se consigue el objetivo real de una transición justa.
- Invertir en infraestructuras que favorezcan la renovación de aquellas que se encuentran obsoletas y la creación de nuevas que favorezcan la sostenibilidad y la economía circular del agua.

En definitiva, el agua es fundamental para el consumo, la industria y el tejido productivo en su conjunto. Por ello, es necesario poner el foco en un sector pendiente de inversión, tanto pública como privada, que necesita mejorar sus infraestructuras y sus procesos productivos. A su vez, debemos vigilar y supervisar sus prácticas laborales y guiar nuestra acción sindical en mejorar sus condiciones de trabajo.

POR UN SECTOR QUÍMICO REFERENTE EN RECURSOS INNOVADORES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El sector químico es un sector consolidado dentro de nuestro tejido productivo que contribuye a la riqueza económica, el empleo de calidad y la producción de bienes de primera necesidad para la industria y la sociedad en su conjunto. Asi-

mismo, sus características estructurales determinan que nos encontremos ante un sector estratégico: desde el ámbito laboral, da empleo de calidad a más de 230.000 personas a lo largo de todo nuestro territorio, desde el ámbito económico, su actividad se traduce en un 6,1% del PIB nacional y en la segunda mayor actividad exportadora de nuestra economía, y, por último, como industria básica, vertebrada la mayor parte de las cadenas de valor de la industria de nuestro país.

De esta manera, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo, la industria química representa un activo de gran importancia para nuestros territorios. Sin embargo, las características de su línea de fabricación como de los bienes que elabora determinan que está muy expuesta a las circunstancias del entorno, a la disponibilidad de materias primas, a la demanda y a las necesidades de ecologizar sus procesos. Es decir, las necesidades de descarbonizar sus procesos, reducir su consumo de recursos, minimizar los desperdicios y electrificar procesos calorintensivos determinan una profunda exposición a la transición ecológica. Esta dinámica la hemos podido observar en los últimos años, donde su grave exposición a los precios energéticos y de determinadas materias primas (gas natural, nitrógeno, potasio, etc.) ha provocado una pérdida de competitividad que no ha terminado de ser resuelta con elementos o tecnologías renovables.

Por el contrario, este sector se ha mostrado dinámico y eficiente a la hora de producir ciertos productos y bienes necesarios para una economía circular y descarbonizada (hidrógeno, amoníaco renovable, productos derivados del cloro, etc.) están resultando en un incremento de la actividad en dichos productos y bienes.

Al mismo tiempo, las propias dinámicas sociolaborales propias del sector determinan que debemos acercar nuestra acción sindical a algunas de estas problemáticas que pueden frenar el crecimiento de la industria química. En ese sentido, debemos de hacer frente a un envejecimiento de las plantillas, a la escasez de mano de obra, a la falta de mecanismos de recualificación y reciclaje o a la accidentalidad laboral.

Por todo lo anterior, desde la Federación vamos a trabajar para poner en marcha las siguientes medidas para aprovechar el potencial del sector:

- Articular, a través del diálogo social, medidas que favorezcan una reducción de los costes energéticos.
- Aprovechar, dentro de los muchos instrumentos y proyectos normativos disponibles para el sector químico (especialmente el PERTE de descarbonización y de economía circular) de cara a acometer las inversiones necesarias para descarbonizar procesos, de introducir cláusulas con garantías sociolaborales y de empleo.
- Desarrollar estrategias subsectoriales, dentro de la propia industria química de economía circular y gestión de residuos.

- Desarrollar medidas de formación y recualificación dentro de la negociación colectiva.
- Fomentar el uso del contrato de relevo dentro del sector para favorecer el rejuvenecimiento de las plantillas. Implementar en el sector coeficientes reductores para adelantar la edad de jubilación en trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
- Evitar al máximo la subcontratación y el abuso de ETT con el objetivo de empeorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

En definitiva, el sector químico es absolutamente estratégico para nuestro país. Pese a tener condiciones laborales por encima de la media y, en la mayoría de casos, empleo estable y de calidad, hay muchas cuestiones que debemos resolver a través de nuestra acción sindical en torno a la gestión de los puestos de trabajo, del talento, y del rejuvenecimiento de las plantillas. Igualmente, dado que se trata de una de las industrias más expuestas a la transición ecológica, es imprescindible actuar dentro de nuestros marcos de participación y diálogo social para poder promover los cambios necesarios y anticipar y articular las respuestas a los mismos.

RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE LOS SECTORES DE UGT FICA

Sector Agroalimentario

El sector agroalimentario español, encuadra dos subsectores imposibles de separar. Por un lado el de la producción agrícola, ganadera y pesquera, y por el otro, el de la industria alimentaria asociada a esta.

La suma de los dos subsectores en España cuenta con un peso estratégico clave en la industria, la economía y la sociedad, los datos así lo ponen de manifiesto. Así, la industria de alimentación y bebidas es la primera rama manufacturera del sector industrial, según los últimos datos de Estadística Estructural de Empresas del INE (2022/2023), con 142.073,3 M€ de cifra de negocio, lo que representa el 24,2% del sector manufacturero, el 22,6% de las personas ocupadas y el 20,4% del valor añadido. Representa el 2,4% del PIB de España (en VAB) y que asciende a 24.899 M€.

Si separamos por subsector, respecto de la industria de alimentación y bebidas, el número de empresas es de 28.335, según los últimos datos del Directorio Central de Empresas del INE, lo que representa el 17,9% de las empresas de la industria manufacturera y el 15,9% del total de la industria. Siendo nuestro país, el cuarto país europeo que más contribuye a la producción de alimentos y bebidas. Según el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ocupa a más de 550.000 personas. Por otro lado, el subsector de la agricultura y ganadería española son

actividades económicas imprescindibles y de gran importancia social, territorial y medioambiental para nuestro país. En términos cuantitativos representa el 10,4% del PIB del país y ocupa a más de 750.000 personas, pero su valor va más allá de criterios cuantitativos, pues abastece a la sociedad de bienes de primera necesidad, a la industria transformadora de alimentos y vertebramos nuestro territorio.

El sector agroalimentario se encuentra hoy más que nunca en un momento de permanente cambio. Cuestiones como la transformación digital, las nuevas soluciones tecnológicas, la inteligencia artificial, la exigencia de una mayor transparencia y trazabilidad a lo largo de toda su cadena de valor, la seguridad alimentaria, el cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cambios en los hábitos de consumo, la sostenibilidad, los efectos de la crisis climática con episodios extremos, están influyendo y transformando este sector.

Según expertos en la materia, el principal reto del sector agroalimentario está orientado a dar respuesta a una escasez de recursos para una población mundial. El incremento de la población mundial unido al incremento del poder adquisitivo de economías emergentes y en segmentos poblacionales específicos, además de la escasez de los recursos tradicionales o actuales, podrá dar lugar a mayores desigualdades sociales.

Por otro lado, la crisis climática impactará en la disponibilidad de dichos recursos pudiendo conllevar al agotamiento y competencia por unos recursos que serán insuficientes para abastecer la demanda, provocando un encarecimiento de las materias primas y de los alimentos derivados. A su vez, dicha crisis se podrá ver agravada por la aparición de riesgos emergentes que podrían afectar, entre otros, a la producción y seguridad alimentaria.

En este mismo sentido, la repercusión de los conflictos bélicos como la guerra provocada por la invasión rusa de Ucrania, o la guerra como respuesta indiscriminada de Israel contra Palestina provocada por los ataques terroristas de Hamas, pueden provocar como ya lo hizo en 2023, una tensión similar en el corto plazo que puede comprometer el abastecimiento de ciertas materias primas alimentarias, y por tanto un encarecimiento de éstas, así como importantes incertidumbres en toda la cadena alimentaria.

Por tanto y atendiendo a estos retos, el sector y siempre según los expertos que sobre ello han escrito, entre otras cuestiones, requiere optimizar el uso de los recursos actuales, mejorando la eficiencia o el rendimiento del empleo de las materias primas, desde el origen de la materia prima hasta el consumidor. La reducción en la producción de alimentos debido al cambio climático, la reducción de los recursos actuales dirigidos a la producción de alimentos, requerirá nuevas formas de producir ingredientes y alimentos, para garantizar a su vez que estos productos sean seguros, saludables y sostenibles.

Asimismo, las peculiaridades de los sectores agroalimentarios determinan que sea uno de los sectores más susceptibles de sufrir transformaciones derivadas de la implantación de nuevas tecnologías, por ejemplo la sensórica, la inteligencia artificial en la predicción de las cosechas, el uso de drones en tareas de captación de datos, fumigación e incluso recolección de productos... están siendo cada vez más utilizadas. Estos cambios tecnológicos unidos a la descarbonización de procesos para frenar el cambio climático y al deterioro de sus ecosistemas también hacen de este sector una actividad económica de gran importancia sindical por el fuerte impacto que estos cambios van a producir en el empleo y en las condiciones de trabajo.

Las personas trabajadoras del sector son la parte de la cadena alimentaria siempre olvidada por el conjunto de la sociedad y las administraciones públicas. Suman más de 1.300.000 trabajadoras y trabajadores, cuya actividad es esencial para la sociedad y muy poca reconocida. No olvidemos que fueron parte de las personas trabajadoras esenciales durante la pandemia, que garantizaban el suministro de alimentos a nuestros hogares cuando prácticamente el resto de los sectores de economía de nuestro país estaban paralizados.

En el caso de las personas trabajadoras de la actividad agropecuaria, sus condiciones sociolaborales pueden calificarse de precarias en muchas explotaciones, y existen profundas desigualdades de género, de edad e incluso algunas cuestiones migratorias que, determinan que debemos poner el foco en este sector y trabajar para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.

Su gran volumen de empleo, junto con la situación actual del sector y los retos a los que se enfrenta, establecen que el sector agroalimentario tiene un gran valor de presente y de futuro, pero que necesita de políticas públicas, sociales y sindicales proactivas para resolver sus debilidades y transformar de manera justa y anticipada sus procesos. Sin embargo, la situación de partida no es fácil, la profunda atomización del sector, la estructura heterogénea de la cadena alimentaria con explotaciones familiares, PYMES y grandes grupos industriales, la reticencia patronal y sus particularidades productivas determinan que los procesos de cambio encuentran una gran resistencia y tienen una implantación compleja.

Respecto al sector agrario, tenemos un apartado específico en este programa de acción, "Por un sector agrario con futuro y derechos. Por el Primer Convenio Estatal del Campo", con unas reivindicaciones concretas que nos llevaron a movilizarnos en abril de 2024.

En relación con la industria de alimentos y bebidas, y en relación a los retos y oportunidades descritos seguimos trabajando para:

- La mejora de las condiciones socioeconómicas de las personas trabajadoras dentro de los 15 convenios colectivos estatales del sector.

- Mantener el objetivo de conseguir acuerdos marco de cobertura de vacíos para aquellos subsectores, donde no existe convenios colectivos, o su renovación se hace imposible por distintas causas como la desaparición de representantes patronales.
- Coordinar junto con las secciones sindicales estatales nuestra acción sindical como herramienta de mejoras de las condiciones laborales y económicas en sus empresas, potenciando un crecimiento de afiliación.
- Utilizar las relaciones institucionales e internacional como herramienta al servicio de la acción sindical en el sector. Para ello, debemos participar en el máximo de foros institucionales e internacionales para situar y defender las propuestas y reivindicaciones de nuestra organización, mejorando nuestra capacidad de influencia.
- Coordinar nuestra acción sindical con las/os representantes de comités europeos.

Desde UGT FICA pensamos que es fundamental continuar desde la Secretaría del Sector Agroalimentario participando en aquellas jornadas, grupos de trabajo y seminarios que se organicen. En relación con jornadas específicas de la secretaria y si se mantiene el Convenio de Colaboración con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, habrá que organizar junto con la Secretaria correspondiente los grupos de trabajos oportunos. Eligiendo aquellas materias más interesantes para el sector y para que sus conclusiones favorezcan no solo un mejor conocimiento del sector, también para que nos ayude entender las problemáticas del mismo y ello nos permita poder dar alternativas para corregir y enmendar los desequilibrios que se producen en el sector y las empresas agroalimentarias.

Continuar desde la Secretaría del Sector Agroalimentario, como una actividad normal y precisa la atención a nuestros delegados y delegadas. Manteniendo reuniones con las secciones sindicales de UGT FICA, coordinadoras o delegadas/os de grupos de empresa cuando el momento así lo requiera. Todo ello, debiendo informar a la federación del ámbito que corresponda y coordinándose con esta, si así fuera necesario.

En conclusión, establecidos los pilares sociales básicos del campo y de la industria agroalimentaria, la transformación digital y ecológica de sus procesos productivos permitirá un desarrollo más sostenible y adaptado a las realidades sociales, económicas y medioambientales de las regiones. En todo este proceso, la federación debe de tener un papel protagonista para asegurar la protección de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, y en los procesos de transformación, asegurar que se lleven a cabo de forma justa anticipada y a través de procesos de diálogo social.

Sector Automovilístico

El sector automovilístico se encuentra inmerso en una transformación en la que confluyen varios factores, y deben abordarse de una forma justa y ordenada para que esta transformación suponga un reto y una oportunidad de futuro.

Esta transformación, no se reduce al vehículo eléctrico, esta transformación, debe enfocarse sobre la base de la descarbonización de la movilidad, hacia la consecución de las emisiones cero, donde cabe cualquier alternativa que entre en esos parámetros, pero en esta transformación, también hay que tener en cuenta las políticas medioambientales, el cambio conceptual de movilidad, la robotización, la digitalización y sin olvidarnos, y sobre todo, en relación al ámbito europeo, la alta competitividad de los fabricantes de vehículos chinos y su entrada en el mercado español y comunitario. No tener en cuenta todos estos parámetros, nos haría perder la perspectiva correcta de hacia dónde va el sector y que debemos hacer para que esta sea una transformación justa y ordenada.

Desde UGT FICA, llevamos tiempo, poniendo sobre la mesa y dando una visión completa de hacia dónde va el sector y sus necesidades para fortalecerlo ante los cambios que ya estamos experimentando o que viviremos en un futuro no muy lejano, con el objetivo de fortalecer esta industria, no solo los centros de trabajo de fabricación de vehículos, sino toda la cadena del sector: empresas de componentes, concesionarios, talleres, ITV, distribuidores,..... sino también el empleo que genera, más de 2.000.000 de trabajadores y trabajadoras, lo que hará que este sector siga siendo un referente y motor industrial en España, referente a nivel europeo y mundial.

El sector automovilístico necesita propuestas y acciones valientes, necesita consolidarse y fortalecerse y para ello debemos tener una mirada, no cortoplacista, sino a futuro, para poder vigorizarlo. Somos conocedores de las fortalezas y debilidades que tiene el sector a futuro tanto a nivel del país como a nivel europeo, por ello es imprescindible adoptar medidas para robustecer aún más las fortalezas, inyectar a las debilidades para que se transformen en fortalezas y potenciar los nuevos ecosistemas que se generarán entorno al nuevo sector.

Debemos considerar numerosos y distintos aspectos para poder afrontar esta transformación:

- Respecto al vehículo eléctrico, tiene menos piezas para su montaje, requiere un menor número de horas de taller mecánico y conlleva un nuevo ecosistema de reciclaje y extracción.
- Resaltar el nuevo ecosistema de montaje de baterías en torno a la electrificación de los vehículos.

- Se está produciendo un cambio conceptual de movilidad, lo que supone una pérdida de peso del concepto de la propiedad del vehículo y tendiendo al pago por uso.
- Las restricciones a la circulación de vehículos en determinadas zonas atendiendo a políticas medioambientales.
- La robotización de los diferentes procesos cada vez más generalizada, superando en el sector el 60% del total de robots.
- La digitalización de las tareas.
- Crecimiento y expansión de la cuota de mercado que están adquiriendo los vehículos fabricados en China en el territorio nacional y europeo

Todos estos aspectos generan un escenario que nos obliga a plantear propuestas que no pongan en riesgo y/o al menos minimicen el impacto que puedan conllevar, de lo contrario, no observar los cambios y no abordar estas problemáticas conducirían a la destrucción del sector por inacción.

En el terreno estrictamente laboral o de empleo hay que considerar el contrato de relevo como herramienta estable en el sector, como intercambio de formación o potenciación de la contratación joven, con las capacidades necesarias para los nuevos retos que se nos plantean, la potenciación de la formación dual es un imperativo real. La necesidad de formación y recualificación será fundamental para las personas que trabajan en los talleres de reparación para adaptarse al vehículo eléctrico o de Hidrógeno.

Es imprescindible también hablar de la reducción de jornada camino de las 32 horas semanales distribuidas en 4 días laborables a la semana como medida de conciliación y reparto del trabajo.

Debe aprobarse la utilización del mecanismo red sectorial para que los trabajadores y trabajadoras del sector tengan una mayor protección y puedan formarse durante los procesos de transición hacia la electrificación de los vehículos que se fabrican en nuestro país.

Estas son algunas de las 23 propuestas que ya en 2018 planteábamos desde UGT FICA como necesarias para afrontar de manera decidida esta transformación. En algún caso se han dado pasos en la dirección que proponemos, y en otros, deben abordarse los retos si queremos conseguir una transición justa y ordenada. La justicia pasa por que ningún trabajador y trabajadora se quede atrás en este proceso de transformación, y ordenada, para que antes de adoptar cualquier medida política se contemplen las posibles repercusiones que puedan producir, se adopten medidas para que el impacto industrial y de empleo sea mínimo, o se busquen alternativas.

Pero a su vez, el sector automovilístico, más allá de la transformación que está viviendo, también está afrontando problemáticas que están poniendo en dificulta-

des los centros de trabajo y el mantenimiento del empleo, generando situaciones que están haciendo abordar medidas coyunturales que colateralmente están variando las velocidades de tránsito hacia ese nuevo sector automovilístico.

Cuestiones como la falta de microchips, la invasión rusa de Ucrania, la guerra indiscriminada de Israel contra Palestina, los actos de terrorismo en oriente próximo que atentan contra las cadenas de suministro, ... tienen consecuencias en el precio del Brent. La pandemia o la guerra económica dirigida a los materiales para la fabricación de baterías, litio, grafito, han sido circunstancias que ponen en evidencia las fortalezas y debilidades del sector, y nos han dado una perspectiva para afianzarnos en la idea de que estamos obligados a materializar todos nuestros esfuerzos en el sector, principalmente para no depender de terceros países. La falta de microchips, por ejemplo, puso en evidencia la importancia de estos para el futuro automovilístico y de otras muchas industrias, y su ausencia paralizó la fabricación de los centros de trabajo europeos poniendo en riesgo cientos de miles de puestos de trabajo.

Europa debe realizar un ejercicio profundo y coherente hacia dónde va el sector automovilístico y como debe llevarse a cabo esa transformación, teniendo en cuenta a día de hoy la dependencia de terceros países de fuera de la UE. Pero no olvidemos que en España debemos también reflexionar en cómo afrontar esta transición y que y como debemos hacerla teniendo en cuenta que tenemos y que necesitamos, de ahí la importancia de conseguir un pacto y un consenso industrial no solo a nivel general sino a nivel del sector para potenciar todo aquello que es necesario para fortalecer el sector y depender lo mínimo de terceros países.

Los PERTE son una buena herramienta económica para ayudar a las empresas a adecuarse a las nuevas necesidades industriales y acometer esta transición, pero estos deben tener en cuenta y deben introducir condicionantes sociales, obligaciones laborales de todas aquellas empresas que reciban estas ayudas, al igual que en estos debemos, y estamos exigiendo, participar tanto en la elaboración de las bases como en su seguimiento.

Sector de Bienes de Equipo y TIC

Una definición de bienes de equipo puede ser “Aquella rama o actividad industrial que suministra los activos productivos de las industrias manufactureras y de proceso, así como la de los servicios esenciales, agua, energía, transportes, comunicaciones y sanidad”, por tanto, podríamos decir que este sector es la columna vertebral de la industria, y el análisis de su evolución es un buen indicador de la evolución del resto de sectores industriales.

Analizando algunos datos, el sector de bienes de equipo en España experimentó un buen ejercicio en 2022, en línea con los años anteriores, a excepción de los

años de pandemia. Los niveles de facturación y exportación se están recuperando, y esto es una excelente noticia para nuestra economía. La facturación Total en 2022 en el conjunto del sector alcanzó los 71.340 millones de euros, un 12,6% más que en 2021. Las importaciones ascendieron en 2022 a 65.315 millones de euros, con un incremento del 15,7% respecto al año anterior, mientras que la cifra de exportación fue de 47.139 millones de euros, un 9,2% más que en 2021. Esto demuestra la gran potencialidad del sector en el mercado internacional. La capacidad exportadora del sector se sitúa en torno al 70%, lo que lo convierte en uno de los sectores más internacionalizados de la economía española.

Podemos decir por tanto que el sector de bienes de equipo sigue siendo un motor clave para la creación de riqueza y valor añadido en España. Respecto al año 2023, datos que se conocerán en el segundo semestre de 2024, se espera mantener la tendencia si bien es cierto que los conflictos bélicos internacionales en Ucrania y Gaza, así como la crisis del mar rojo están afectando a los precios finales de los bienes de equipo y se están generando retrasos en las entregas finales por la falta de materiales.

Además, el sector de bienes de equipo y TIC está experimentando un aumento de los empleos de calidad en subsectores como la defensa debido al compromiso del Gobierno de incrementar la inversión hasta el 2% del PIB. Las ayudas públicas están llegando a sectores como el aeroespacial, con un PERTE por valor de 4.533M€, el Naval con un PERTE por valor 1.460M€ o el de las energías renovables por valor de 16.370M€.

En este último, se está realizando una apuesta por las nuevas tecnologías como pueden ser las relacionadas con la producción de hidrogeno, electrónica de potencia y almacenamiento entre otras. Por el contrario, nos encontramos en que el sector de las energías renovables, fruto de las fusiones que se han producido, está minimizando los actores en energía eólica o solar y está sufriendo reestructuraciones, lo que está provocando que en nuestro país no se esté garantizando que exista un tejido industrial suficiente vinculado a estas tecnologías.

Haciendo un análisis de los riesgos y oportunidades de los distintos subsectores, podremos observar que no hay un comportamiento uniforme, pero si podemos sacar algunas conclusiones generales.

Los riesgos a los que se enfrenta la Secretaría de Bienes de Equipo y TIC, respecto del empleo son la pérdida de puestos de trabajo y tejido industrial en algunos subsectores, poniéndose en riesgo además las condiciones de trabajo y produciéndose un incremento en la siniestralidad laboral. Industrialmente, existe el riesgo de la pérdida de determinados subsectores estratégicos para la industria y el conjunto de la economía y que después analizaremos con más detalle.

Por el contrario, se abre una importante ventana de oportunidades, con la apertura de nuevos centros industriales que tiene como consecuencia un aumento

de los puestos de trabajo estables y de calidad. El aumento de la inversión por la aplicación de los PERTE vinculados al sector Naval, Aeroespacial y energías renovables, sumado al compromiso del Gobierno de aumentar la inversión en defensa hasta el 2% del PIB nos permiten ser optimistas. Será necesario un aumento de la formación y recualificación del personal por la apertura de nuevas líneas de negocio en las diferentes empresas. También se está produciendo la apertura de procesos negociadores que permitan regular actividades de algunos de los subsectores con el objetivo de garantizar las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores y trabajadoras

Si analizamos con mayor detalle los riesgos y oportunidades de los diferentes subsectores, respecto a los instaladores de redes de telecomunicaciones, nos enfrentamos a la pérdida de empleo de este colectivo ante la irrupción de nuevas tecnologías y ampliación de instalación de la red 5G. Como consecuencia de la entrada de un mayor número de operadores, se está produciendo también la pérdida de las condiciones laborales que tienen en la actualidad trabajadores y trabajadoras de algunas empresas fruto del acuerdo de desconvocatoria de huelga alcanzado con Telefónica en el año 2015. La precarización de condiciones también trae consigo un aumento de la siniestralidad debido a que las medidas de seguridad adoptadas por algunas empresas no son suficientes.

Por el contrario, se crean también nuevas oportunidades, la formación y recualificación del personal para adaptarse a líneas de negocio de las empresas como pueden ser las instalaciones de modelos de alarmas, placas fotovoltaicas, así como otras líneas de negocio que están comenzando a ofrecer a los clientes. Debemos por tanto negociar unas condiciones laborales para el subsector y regularlas a través del convenio estatal del metal y desarrollarla en los convenios provinciales de aplicación.

Respecto al subsector de fabricación y mantenimiento ferroviario, la entrada de nuevas compañías participadas con Renfe que se están creando en nuestro país junto a todos los fabricantes, están suponiendo la pérdida de condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

También se están generando la oportunidad de abrir un proceso de negociación en el que se pueda acordar un convenio sectorial específico para este colectivo que permita mantener las condiciones laborales que traen de sus empresas origen que son los fabricantes. Para ello será necesario analizar el ámbito funcional y personal del mismo.

En relación con el subsector naval, existe un riesgo importante de pérdida de empleo y de fabricantes navales fruto de la posible falta de pedidos para algunos de los astilleros.

Los riesgos del subsector aeroespacial también pueden ocasionar cierres industriales, pero vinculados al traslado a otros países con mano de obra más barata.

En cambio, el subsector defensa puede correr el riesgo de falta de capacidad productiva para la entrega de los contratos comprometidos, así como el retraso en las adjudicaciones estratégicas de nuevos productos en algunas empresas.

En estos tres subsectores, las oportunidades vienen de las inyecciones económicas de los PERTES con sumas importantes como hemos visto y que deberían reactivarlos o potenciarlos. Además, en defensa se anunció la medida de inversión del 2% de PIB por el Gobierno de España. Es imprescindible que esas ayudas exijan garantías de empleo y condiciones, y que los proveedores sean nacionales para reactivar toda la industria asociada. Empresas como Airbus, mayor fabricante de España, y todos sus proveedores se verán beneficiados junto con todos los Tier1 y suministradores de estos subsectores tan estratégicos.

Estas fuertes inversiones deben traer aparejada la creación de empleo de calidad y la formación y recualificación del personal para adaptarlo a las nuevas tecnologías y a los nuevos procesos de fabricación y diversificación de producto, como pueden ser las cimentaciones offshore para renovables o la fabricación de barcos y aviones más eficientes y menos contaminantes en el naval o aeroespacial.

Al igual que otros subsectores de bienes de equipo, las TIC se enfrentan a la pérdida de empleo y deslocalización de actividad a países de menores costes fruto de las reestructuraciones mundiales que están afrontando todas las grandes empresas.

La transformación digital que está sufriendo la industria de las TIC en nuestro país genera la apertura de nuevos perfiles necesarios para llevar a cabo esta transformación, y requerirá también de formación y recualificación del conjunto de los trabajadores y trabajadoras del subsector.

Por otro lado, el subsector de línea blanca (electrodomésticos) corre también el riesgo de pérdida de empleo y reestructuraciones debido a los menores costes laborales en otros países y por el bajón de la demanda después del incremento que se produjo durante el COVID con el aumento de la compra de electrodomésticos.

El auge del sector de la construcción y la nueva ley de vivienda que se debe implantar en cada comunidad podría suponer un aumento de la compra e instalación de todo tipo de electrodomésticos y debería suponer una oportunidad para el subsector.

Referente al subsector de mantenimiento público e industrial, la competencia entre empresas está provocando un deterioro de las condiciones laborales, sobre todo en lo referente a la distribución de la jornada laboral, las guardias, los retenes y la disponibilidad de la que abusan las empresas en muchos casos y sin retribución compensatoria justa. Esto a su vez provoca la existencia de accidentes debido a la cantidad de horas continuas que se trabajan debido a la falta de mantenimiento preventivo que provoca muchas averías.

Es fundamental regular estos aspectos en el convenio colectivo estatal del metal, junto con la subrogación, desarrollándose posteriormente en los ámbitos provinciales. Esto, junto a las nuevas modalidades de contratos pasando de los contratos de obra y servicio a los contratos indefinidos, debe traducirse en una mayor estabilidad para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de este subsector.

El subsector de elevación se enfrenta a una reducción de costes que están comenzando a aplicar las empresas del sector y que están repercutiendo en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, sobre todo en las nuevas incorporaciones. La creación de nuevas empresas filiales de las actuales con fabricación de productos con menores costes de producto y producción, también incide de forma negativa en las condiciones de trabajo.

Se abre una ventana de oportunidad ante la aprobación de la nueva ITC (Instrucción Técnica Complementaria), que debe incidir en el cambio de procedimientos y por tanto se necesite más mano de obra cualificada para la revisión de todos los elevadores con un tiempo mínimo por revisión más amplio. Por tanto, es fundamental la formación de trabajadores y trabajadoras para incorporarse al sector, podría tener como consecuencia la apertura de escuelas de formación en las empresas.

Por último, el subsector de maquinaria pesada está siendo sometido a una mayor competencia entre los fabricantes y la irrupción de maquinaria pesada procedente de países asiáticos.

Existe la posibilidad de incorporar más personas al subsector por falta de mano de obra cualificada, faltan mecánicos especializados vinculados a esta actividad. Si, como se prevé y se está demandando, se incrementa la obra pública, tendrá un efecto tractor, aumentando la carga de trabajo.

Merece la pena detenerse y profundizar en el subsector de bienes de equipo para las energías renovables que está actualmente en una situación de pérdida de empleo y tejido industrial en todos los fabricantes de bienes de equipo para la producción de energías renovables. Esto supone una pérdida de un subsector estratégico para la economía de nuestro país con el cierre de los centros industriales y las fusiones y adquisiciones por estar sumidas muchas de las empresas en pérdidas económicas.

Está sujeto a múltiples tensiones y vaivenes, por su rápida evolución, así como por el protagonismo que ha adquirido tanto a nivel económico como social, por lo que conviene desgranar someramente los riesgos y oportunidades del subsector para poder tener una foto precisa de su actual situación y del camino que tenemos que transitar.

Entre los riesgos, podemos destacar:

- **Subastas eléctricas.** La situación actual del sector se ve condicionado por unas subastas que van a la baja por la interacción de actores ajenos al negocio y que están desangrando al sector. Paradójicamente pese a ser un excep-

cional momento en la implantación de tecnologías renovables, las grandes compañías del sector están en pérdidas millonarias. Derivado de esto en algunos sectores del negocio como el O&M se está entrando en una peligrosa cadena de low cost y degradación de la calidad de su empleo, trufado de subcontratas.

- Lentitud en trámites administrativos y medio ambientales. Aunque en este campo ha habido varios cambios regulatorios que han acertado plazos, hay que seguir ahondando en la simplificación de trámites para acelerar proyectos.
- Financiación. La inestabilidad en el mercado financiero, y la subida de los costes de financiación, ha dificultado a muchas empresas llegar a proyectos y a otras muchas las ha estrangulado por el sobrecoste que ha supuesto el incremento de intereses.
- Deslocalización. La deslocalización de actividad productiva a mercados emergentes principalmente China suponen un riesgo para nuestra industria, ya que los estándares laborales y el dumping económico nos dificultan competir con ellos.
- Falta de componentes críticos. Pese a contar con una potente industria en el sector, paradójicamente tenemos una fuerte dependencia en componentes críticos, tales como pernos químicos para composites, semiconductores, o componentes más complejos como las placas solares que hoy por hoy no producimos en España, pese a la importancia en cualquier desarrollo fotovoltaico.
- Falta de profesionales cualificados. En algunas áreas siguen faltando profesionales cualificados y ciclos formativos en formación profesional enfocados al sector.
- Retrasos en desarrollos tecnológico. Existe un déficit en el desarrollo tecnológico del almacenamiento energético que en muchos momentos hace inviables ciertos proyectos, así como demasiado dependientes de otras energías “sucias” que conforman la base del mix energético, para dotarlo de la necesaria estabilidad. También llevamos un considerable retraso en el desarrollo de la tecnología “offshore” flotante, pese a contar con una potente red de puertos, más de 3000km de costa y escasa plataforma continental.
- Dimensionado de la red eléctrica. Se ha incrementado la potencia y generación eléctrica, pero la red eléctrica no se ha desarrollado proporcionalmente por lo que retrasa multitud de proyectos, así como en muchos casos entorpece la generación de los existentes.
- Impacto social negativo. En los últimos años se han desarrollado movimientos sociales análogos a los que en las décadas de los 80 y 90 surgieron con

la energía nuclear y que están lastrando numerosos proyectos renovables incluso algunos que todavía no han comenzado a desarrollarse como los parques eólicos “offshore”.

- Cambios de gobierno a nivel regional o estatal. Los cambios políticos soporados por ciertos “lobbies” pueden poner en peligro muchos desarrollos de renovables.
- Por el contrario, se abre una ventana de oportunidades que no hay que desaprovechar:
- Ayudas / PERTE ERHA. Diversas administraciones regionales, así como desde el gobierno estatal y europeo, han organizado una batería de ayudas en el sector, entre las que cabe destacar el PERTE ERHA. Este PERTE lanzado por el Gobierno de España cuenta con una dotación económica de 16.300 millones de euros.
- Existencia de una red de empresas y profesionales. Contamos con una buena red de empresas y profesionales especializados con una larga experiencia, que nos hace estar a la vanguardia tanto en capacidad tecnológica y de conocimiento como productiva, constituyendo una fuerza laboral de calidad y bien remunerada.
- Este impulso genera a su vez en su entorno una excepcional actividad económica en PYMES tanto a nivel industrial como de servicios asociados, y muy ligada al territorio de implantación.
- Ubicación geográfica. España cuenta con una ubicación excepcional para el desarrollo e implantación de explotaciones debido a la abundancia de emplazamientos con sol y viento que garantizan su rentabilidad.
- De igual manera contamos con una posición geoestratégica que nos hace poder llegar por tierra, mar y aire a prácticamente todo el planeta, sobre todo considerando una buena red de puertos con acceso directo a Europa, América y África.
- Economía. A nivel económico nos permite ingresar divisas por la exportación de nuestros productos, recursos vía impuestos para el estado, reducción del precio de la energía y reducir la dependencia energética de terceros países y su inestabilidad.
- Todo esto se retroalimenta con una mejora de las tecnologías asociadas que hace que los costes se hayan abaratado sustancialmente.
- Potencial de nuevas líneas de negocio. La actividad económica en el entorno renovable no solo no está estancada, sino que está en constante evolución. Los nuevos desarrollos en el negocio, a parte de la mejora de las tecnologías ya existentes, van encaminadas entre otras al desarrollo de todo lo relacio-

nado con el hidrógeno verde, hidrocarburos verdes, el almacenamiento, offshore, gestión y distribución eléctrica.

Sector Construcción y Minería

CONSTRUCCION

El sector de la construcción es indispensable en la economía española por su efecto tractor sobre otras actividades y por su capacidad de dinamizar, tanto por la aportación a los recursos públicos como por su impacto sobre la calidad de vida de la población, como generador de vivienda e infraestructuras básicas.

Durante estos cuatro años, y justo después de sufrir la pandemia del COVID19, el sector fue uno de los menos afectados y en el que se recuperó el empleo más rápidamente, gracias tanto a la capacidad de resiliencia y de adaptación como a las medidas progresistas del Gobierno. Estas medidas, que se encuentran bajo el paraguas de los fondos Next Generation afecta de lleno al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española. Según estudios en los que hemos formado parte, el 70% de estos fondos podrían repercutir, directa o indirectamente en el sector de la construcción, incrementando de esta forma el Valor Añadido Bruto de la construcción sobre el PIB nacional.

El Plan de Recuperación contempla, como una de sus estrategias, la rehabilitación de viviendas y edificios enfocada hacia la rehabilitación energética que contribuya a lograr los objetivos del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima que persigue lograr la rehabilitación de 1,2 millones de viviendas hasta el 2026.

Impulsar, junto a las Administraciones, la creación de Oficinas de información a la ciudadanía en materia de rehabilitación, para dar a conocer, informar y ayudar en la gestión de las ayudas en esta materia.

Aparte de esta rehabilitación de viviendas, existe un desajuste entre la necesidad de vivienda y la construcción, donde se ha detectado que la demanda está por encima del ritmo de producción. Los visados de nuevas obras son insuficientes y se espera que a partir de este 2024 se empiece a recuperar.

Ante la escasez de vivienda nueva los efectos se trasladan a los precios de las compraventas de vivienda usada, así como a los alquileres, siendo más acentuados en las áreas geográficas donde estos desajustes son más evidentes.

Desde UGT FICA seguiremos reclamando a las administraciones la necesidad de una vivienda pública y protegida, que nos acerque más a la realidad de la UE, en donde el 9% de la construcción es de vivienda social, frente al 2,6% de España (datos a 2022).

Estas inversiones también tendrían que ser capaces de desarrollar y construir entornos e infraestructuras necesarias para que nos permitan alcanzar los objetivos

de sostenibilidad y eficiencia energética. Para ello la colaboración pública y privada tendría que ser otro de los puntos indispensables. El aumento en el volumen de licitación pública es un dato positivo y alentador para el sector.

En definitiva, como eje esencial para la transformación del país, el sector de la construcción se enfrenta a varios desafíos y retos específicos en los próximos años, entre los que se pueden destacar:

- **Escasez de Mano de Obra:** La falta de personas trabajadoras cualificadas es un problema persistente en el sector. La construcción requiere habilidades especializadas, y la falta de personal puede afectar el cambio de modelo productivo que se necesita. Por ello, debemos impulsar a través de la negociación colectiva, campañas, proyectos, etc., que faciliten la incorporación de mujeres y jóvenes al sector.
- Esta escasez se está incrementando por el envejecimiento del capital humano del sector, lo que hace perder esta experiencia valiosa que debería ser aprovechada con la figura de la jubilación parcial.
- **Costos de Materiales y Suministros:** Los precios de los materiales de construcción han aumentado significativamente en los últimos años. La escasez global de suministros, la inflación y los problemas logísticos han contribuido a este aumento.
- **Sostenibilidad y Eficiencia Energética:** Existe una creciente conciencia sobre la necesidad de construir de manera sostenible y reducir el impacto ambiental. Los desafíos incluyen la implementación de prácticas más ecológicas, el uso de materiales sostenibles, la reducción de los residuos y la mejora de la eficiencia energética en los edificios.
- **Digitalización y Tecnología:** La industria de la construcción está adoptando gradualmente tecnologías como la construcción industrializada, la inteligencia artificial, la realidad aumentada y la gestión de proyectos basada en datos. Sin embargo, la adopción completa de estas tecnologías sigue siendo un desafío.
- **Regulaciones y Burocracia:** Incorporar cláusulas sociales en la contratación pública y simplificar y agilizar los trámites administrativos. Igualmente, sería necesario el implementar en el sector coeficientes reductores para adelantar la edad de jubilación en trabajos penosos y peligrosos como el trabajo en obra o en conservación y mantenimiento de carreteras. A la par, el contrato de relevo podría ser también relevante en el sector, tal como está regulado en otros sectores manufactureros.
- **Vivienda Asequible:** La demanda de vivienda asequible sigue siendo alta en España. El sector debe encontrar soluciones para construir viviendas

públicas y sociales a precios accesibles para todos. Potenciar la vivienda de protección oficial de las distintas administraciones públicas, tal como existía antes desde 2004 a 2012, viviendas en régimen de alquiler tanto para jóvenes como para familias de escasos recursos solventaría la carencia de estos colectivos.

- **Infraestructuras:** Construcción de grandes infraestructuras que impone el cambio de modelo productivo, así como la renovación y modernización de las infraestructuras y equipamientos sociales, sanitarios, culturales, educativos y deportivos ya existentes.
- **Mejorar la seguridad y salud laboral:** más formación y concienciación tanto de empresas como de las personas trabajadoras, vigilando la calidad del empleo y la subcontratación. Por ello, hemos de reclamar en el ámbito pertinente la creación del delegado/a sectorial en prevención de riesgos laborales específico del sector.

MINERÍA

Por minería se conoce la actividad industrial consistente en la extracción selectiva de rocas y minerales existentes en la corteza terrestre. En sentido amplio, el término minería incluye, además de las operaciones subterráneas o a cielo abierto que requieran la aplicación de técnica minera o el uso de explosivos, las necesarias para el tratamiento de las sustancias extraídas, tales como su trituración, clasificación por tamaños, lavado, concentración, etc., con el fin de acondicionar dichas sustancias para su venta.

La industria extractiva tiene un papel estratégico como suministrador al resto de la industria de muchas de las materias primas básicas para la sociedad moderna, de tal forma que las posibles dificultades en el suministro de estas materias primas minerales pueden afectar al funcionamiento de la actividad industrial. En esta línea, la Unión Europea viene desarrollando desde 2008 la Iniciativa de Materias Primas (RMI) con el objetivo principal de garantizar el acceso a estas materias primas, fomentar su obtención de fuentes europeas y aumentar la eficiencia en el uso de los recursos, potenciando el reciclaje, a fin de reducir la dependencia de terceros países.

En el proceso de transición ecológica y de cambio del paradigma económico mundial en el que nos encontramos es necesaria una revisión en profundidad de todas las actividades económicas y, en particular, las relacionadas con la extracción de los recursos minerales disponibles en el planeta, para garantizar su sostenibilidad social, medioambiental y económica, a la vez que se promueve un grado suficiente de autonomía estratégica que no haga depender de terceras partes la

producción industrial europea y ponga en peligro los objetivos determinados en el Pacto Verde Europeo (Green Deal)

Dicho proceso de transición y, en particular, la transición energética hacia un modelo de generación basado en fuentes de energía renovables, permitirá reducir la dependencia de nuestra economía de los combustibles fósiles, pero supondrá la aparición de nuevas demandas de materiales y materias primas.

Esta transición acontece en un contexto internacional complejo, con retos cuyas consecuencias eran impensables hace unos años. La crisis provocada por la pandemia de la COVID19 ha expuesto vulnerabilidades que afectan a la seguridad nacional y al bienestar de los ciudadanos, como son la dependencia del abastecimiento exterior y la fragilidad del flujo comercial internacional.

Además, el actual contexto geopolítico desencadenado tras la guerra de agresión rusa, está caracterizado por una considerable inestabilidad y aumento de la competencia estratégica.

Esto ha llevado a la Unión Europea (UE) y sus Estados Miembros a asumir una mayor responsabilidad respecto de nuestra seguridad y adoptar nuevas medidas decisivas para construir nuestra soberanía europea, reducir nuestras dependencias, y diseñar un nuevo modelo de crecimiento e inversión, particularmente, en los ámbitos más sensibles como las Materias Primas Fundamentales.

Por ello, tal y como indica el Parlamento de la Unión Europea, la transición hacia la neutralidad climática no debe suponer el reemplazo de la dependencia [de terceros países] en combustibles fósiles por la dependencia en otras materias primas. En este contexto, hay que tener en cuenta que los yacimientos minerales de las materias primas estratégicas para una economía descarbonizada y electrificada se encuentran distribuidos por todo el planeta.

En consecuencia, resulta urgente garantizar su producción de una manera sostenible y eficiente, poniendo en valor los beneficios y el potencial de empleo de la economía verde tanto para los países desarrollados como para los países en vías de desarrollo, en los que las actividades de extracción y la transformación de materias primas podrían convertirse en actividades clave para respaldar los derechos humanos, las comunidades de interés y mejorar su gobernanza.

De este modo, a nivel nacional y de acuerdo con los planteamientos estratégicos de la Unión Europea, esta Hoja de Ruta para la gestión sostenible de Materias Primas Minerales tiene por objeto establecer las bases para la transformación de la industria de Materias Primas Minerales, en un contexto de economía circular, y garantizar el suministro de las materias primas minerales autóctonas en España de una manera más sostenible, eficiente, y que maximice los beneficios a lo largo de la cadena de valor contribuyendo, de este modo, a la soberanía industrial europea y española.

Los principios de la Unión Europea para unas materias primas sostenibles en Europa, en términos sociales, medioambientales y económicos, indican los criterios a aplicar en la cadena de valor de las materias primas minerales y su potencial para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Igualmente, en el ámbito europeo, se ha reformulado considerablemente la aproximación a las dependencias estratégicas y energéticas.

En este sentido, las materias primas fundamentales han recibido un impulso renovado que se ha materializado, entre otros, en la aprobación por la Comisión Europea del Plan de Acción de Materias Primas Fundamentales (Critical Raw Materials), en septiembre del 2020, construido sobre la base de la Iniciativa Europea de Materias Primas (Raw Materials Initiative, RMI7), lanzada en 2008 y aún vigente y en una llamada en el Plan REPowerEU8 a extender el concepto de seguridad de suministro energético para incorporar las materias primas críticas y productos intermedios necesarios para reforzar la autonomía estratégica europea.

El Plan de Acción de la UE sobre materias primas fundamentales, tiene como objetivo asegurar el suministro de materias primas a la economía europea y marca las líneas de acción de la UE en el ámbito de aquellas materias primas consideradas críticas para la doble transición (Critical Raw Materials) con el fin de garantizar la resiliencia a través de un suministro seguro y sostenible como contribución crucial a la recuperación y la transformación a largo plazo de la economía.

Además, la descarbonización de la economía requiere del acceso a nuevos tipos de recursos minerales que son esenciales para su electrificación, para el desarrollo de las energías renovables y más limpias y de tecnologías ecoeficientes. Mediante la explotación sostenible de yacimientos de los más de 70 minerales y rocas que se pueden encontrar en el país y, en particular del litio o las tierras raras, será posible, por ejemplo, la fabricación de baterías para el vehículo eléctrico o la digitalización de la economía. Además, un suministro de proximidad permitirá reducir las necesidades de transporte, limitando las emisiones y los impactos correspondientes a escala global.

En 2021, último que se tiene estadísticamente, la contribución del sector minero en España, en términos de empleo directo, en las 2.612 explotaciones con producción, fue de 29.844 empleos, de los cuales 23.064 correspondieron a la extracción de minerales no metálicos (industriales, ornamentales, productos de cantera), 78 a minerales energéticos y 6.702 a minerales metálicos.

El número de explotaciones apenas ha disminuido (0,64%), en tanto que el empleo ha subido ligeramente (1,7%), respecto a los valores de 2020.

El valor de la producción vendible para el conjunto del sector minero ha alcanzado los 3.443 M€, alrededor de un 12,5% superior al de 2020.

En general, todas las magnitudes económicas del sector han experimentado crecimiento respecto a los valores de 2019.

- Productos energéticos: Hulla.
- Minerales metálicos: Cobre, cinc, estaño, tántalo, oro, plata, plomo y wolframio.
- Minerales industriales: Incluyen gran variedad de minerales, destacando bentonita, caolín lavado, cuarzo, feldespatos, glauberita, magnesita, potasa, sal marina, sal gema y sepiolita.
- Rocas ornamentales: Alabastro, arenisca, caliza, cuarcita, granito, mármol y pizarra.
- Productos de cantera: Entre los que destacan arcilla, arena y grava, arena silíceas, caliza, cuarcita, dolomía, granito, margas, ofitas y yeso.

Las materias primas son una cuestión esencial para las industrias y los trabajadores y trabajadoras industriales. Su impacto en la producción industrial y, por tanto, en los puestos de trabajo de la industria es evidente. El sector de las materias primas proporciona unos 350.000 puestos de trabajo en la UE y hay más de 30 millones de empleos en los sectores derivados.

La ley debe garantizar efectivamente el trabajo decente y las buenas condiciones laborales, proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras, apoyar el diálogo social efectivo a nivel de sector y de empresa, y hacer participar a todos los agentes sociales en la planificación del desarrollo del sector.

La dimensión social también debe cubrir las necesidades de mejora de las competencias, la educación y la formación, incluyendo el apoyo o la creación de cursos de formación adecuados y haciendo que estas profesiones sean más atractivas garantizando buenas condiciones de trabajo. La protección de los trabajadores y trabajadoras de las industrias extractivas y de las actividades de reciclaje exigirá un sólido compromiso con la salud y la seguridad en el trabajo (será necesario identificar urgentemente los nuevos riesgos en materia de salud y seguridad). Una fuerte perspectiva de igualdad de género tendrá que impulsar estas cuestiones.

Las materias primas sostenibles y responsables deben basarse en una definición clara que incluya un pilar social y una perspectiva de los agentes sociales. La presencia de los interlocutores sociales y la negociación colectiva garantizarán la exploración, la extracción, el refinado, la transformación y el reciclaje sostenibles de las materias primas, con buenas condiciones de trabajo, un entorno más seguro y saludable, satisfacción laboral y salarios dignos.

La aplicación de normas medioambientales aplicadas y reconocidas para la extracción doméstica, respetando el principio de subsidiariedad proporcionan una base eficaz para preservar el medio ambiente, prevenir la contaminación, preser-

var la biodiversidad y los recursos hídricos, en la medida de lo posible, y en total coherencia con la reducción de las emisiones de CO2 acordada en el ámbito europeo. Esto significa también acompañar la descarbonización de las industrias extractivas.

Para reducir la necesidad de materias primas críticas en la producción, necesitamos más incentivos y apoyo público para la sustitución, el reciclaje y el diseño ecológico.

Tenemos asimismo la necesidad urgente de una ordenada reindustrialización, acompañada del cambio económico e industrial necesario que permita el asentamiento de la población en las comarcas mineras, porque es incompatible, la despoblación con nuestro proyecto de mantenimiento de un volumen de sector Minero aceptable, con unas empresas fuertes y a su vez haciéndolo compatible con una reactivación adecuada dirigida al cambio económico y estructural de las Comarcas Mineras y la generación de empleo alternativo y el asentamiento de la población como bases fundamentales a través de tres actuaciones, infraestructuras, proyectos empresariales y formación.

Sector Energía y Agua

Existe en el Sector de Energía y Agua un alto grado de implicación entre los diferentes subsectores que lo componen en la transición y transformación industrial, ya que todos ellos están totalmente relacionados y deben mantener un equilibrio tanto en su producción como mantenimientos si queremos conseguir con éxito los retos medioambientales a los que nos enfrentamos.

Pero este equilibrio entre los distintos vectores energéticos (agua, gas, electricidad, hidrocarburos y nuclear), no sólo debe estar presente en su producción, almacenamiento o distribución, también es básico en su modelo territorial, social y laboral.

Debemos manifestar de nuevo la necesidad de participación real de los agentes sociales con la intención de ser parte en la elaboración de una nueva hoja de ruta para transición energética en materia climática, ya que si seguimos por este camino excluyente perdemos la oportunidad de conseguir el consenso social que una transformación tan profunda necesita.

Es evidente que conseguir la neutralidad de emisiones a nivel energético para el 2040 lleva consigo una gran cantidad de sacrificios en toda la escala productiva así como laboral y nuestro sector es consecuente con ello, pero no por ello podemos olvidar los compromisos que este Gobierno ha alcanzado con los sectores más vulnerables invocando que la misma se tiene que hacer siempre bajo el paraguas de una Transición Justa sin dejar nadie atrás.

Por ello el despliegue de energías renovables debe ser planificado y ordenado, aprovechando todos los recursos del mix de generación disponibles y que nos permita establecer plenas garantías de suministro, pero también sociales, laborales y territoriales.

Dentro de la dimensión del mercado interior de la energía, es necesario seguir explorando medidas fiscales que permitan luchar contra la pobreza energética y la protección social.

En sentido transversal es necesario reforzar y amplificar todos los mecanismos de protección y desarrollo dentro del marco de transición justa para llegar con mayor anticipación y firmeza tanto a territorios como sectores involucrados en la transición para incentivando el desarrollo ágil de nuevos proyectos, permitirán fijar población al territorio y generar empleo de calidad, a la vez que se descarboniza la demanda de industrias, comercios y familias, evitándoles inversiones innecesarias y consiguiendo, en definitiva, que la transición ecológica sea un proceso exitoso en términos medioambientales, económicos, sociales y de empleo

Llegados a este punto todos estaremos de acuerdo con la afirmación de que la transición energética tiene un papel clave para la descarbonización y que la misma se tiene que realizar de manera rápida, si queremos conseguir los objetivos marcados con la UE, pero también debe ser ordenada, generando grandes desafíos para el sector que seguro que nos aportaran nuevas oportunidades, pero también grandes riesgos.

La pérdida de muchos puestos de trabajo, incremento del precio de la energía, el exceso de gestión administrativa, la eliminación del mix energético de energías no contaminantes, la falta de anticipación y gestión del cambio, la falta de diálogo social, así como la pérdida de competitividad de nuestras industrias son algunos de los riesgos a los que nos vamos a seguir enfrentando en los próximos años y que van a requerir más que nunca de un Diálogo Social real así como una apuesta firme por incluir estas materias en la negociación colectiva.

Por otro lado, también podemos destacar que una transición climática y digital justa puede traernos nuevas oportunidades laborales, sociales e industriales como nuevas capacitaciones y nuevos puestos de trabajo verdes y de calidad, una nueva distribución territorial de nuestra industria con el objetivo de compensar y redistribuir la riqueza nacional, nuevos nichos de negocio, bajos precios de la energía, reducción del grado de dependencia energética del exterior y claro una mejora medioambiental y hacer este mundo un lugar más justo.

Y a nivel interno el sector de energía y agua tiene que fortalecerse más con la posibilidad de que otras federaciones intenten desestabilizar el subsector de aguas, dejando claro que son trabajadores y trabajadoras de la UGT FICA todos y todas aquellas del subsector de aguas que no se les aplique el Estatuto de la Función

Pública. Asimismo, dentro de la propia Federación, dada la amplitud del sector, hay que clarificar la responsabilidad de cada uno de sus subsectores.

Sector Químico, Textil y Artes Gráficas

La Secretaría sectorial se divide en tres sectores totalmente independientes y muy diferenciados, por tanto, el enfoque de futuro debe hacerse teniendo en cuenta este aspecto, si bien algunos puntos pueden ser coincidentes.

SECTOR QUÍMICO

En primer lugar, y dada su importancia en el conjunto de la economía, tenemos que ver algunos datos relevantes. Es un sector muy consolidado que cuenta con más de 3.000 empresas (CNAEs 20 y 21), es el principal exportador de la economía española. El sector químico, es hoy una gran oportunidad en sí mismo. Las estimaciones a largo plazo señalan que en el periodo 2025 – 2030, el negocio químico mundial crecerá al ritmo del 4,5% anual. Esto supone que, en 2030, se habrá incrementado considerablemente el tamaño de la industria química a nivel global, pasando de los 4,5 billones de euros actuales a casi 9 billones de euros en términos de facturación. Ningún otro sector tiene una expectativa similar.

Evidentemente, este crecimiento constituye una oportunidad para España, donde hoy disponemos de una industria química sólida, moderna y avanzada, como demuestra el hecho de haber experimentado un crecimiento productivo de 20 puntos desde 2008 a pesar de la intensa crisis internacional que se extendió con virulencia hasta 2014, una crisis totalmente superada en la actualidad.

En términos de empleo, el sector químico acabó 2023 con más de 230.000 puestos de trabajos directos a los que hay que sumarle más de 500.000 indirectos, lo que hace un total de más de 750.000 puestos de trabajo estables. En materia de igualdad de género, según la Encuesta de Población Activa (INE), actualmente, el 44,4% de los empleados en la son mujeres, números muy diferentes en comparación con el 36,2% en 2019, aumentando un 8,5% en los últimos cuatro años.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores las posibilidades de UGT FICA en el sector son múltiples, debemos focalizar nuestro esfuerzo en: Proteger en la negociación colectiva a las personas trabajadoras del sector ante otros convenios colectivos que precaricen sus condiciones laborales sin modificar su naturaleza o actividad principal propia del Sector Químico.

- Elaborar políticas que impulsen la consolidación del empleo fijo y de calidad en el Sector que ya está en ratios de 90%
- Aprovechar esta circunstancia anterior de estabilidad laboral en el sector para mantener y crecer en afiliación, elaborando campañas dentro de las propias fábricas.

- Potenciar la ampliación de los equipos de trabajo para dar estructura a nuestros representantes y delegados y hacerlos más fuertes cada vez.
- Invertir en formación a nuestros representantes y delegados para dar un servicio de calidad a los afiliados.
- Elaborar un Plan estratégico para introducirnos en las múltiples PYMES en las que no hay representación sindical.

En contraprestación a lo anterior, el sector Químico tiene como riesgo, latente y continuado en el tiempo, la deslocalización de las fábricas a países con un coste de producción inferior al del nuestro por diversas causas. En los últimos años muchas han sido las empresas que han trasladado sus centros de producción a países con normativas más flojas en materia medioambiental o con inferiores retribuciones salariales, repercutiendo todo ello en peores condiciones laborales de las personas trabajadoras en esos terceros países.

SECTOR TEXTIL

El sector textil en España es un sector muy dispar, nos encontramos que la mayoría de las empresas son de tamaño medio o pequeño, y otras son marcas líderes en producción textil a nivel mundial, teniendo cada una sus propios riesgos y oportunidades.

Los riesgos para el sector son diversos, pero podríamos destacar el envejecimiento de las plantillas, la adaptación a las nuevas normativas europeas, la falta de competitividad por no invertir en I+D+i, la maquinaria obsoleta..., estos serían los mayores riesgos que pueden hacer tambalear un sector industrial maduro como es la industria textil española. También es destacable la inestabilidad del sector que siempre ha ido haciendo dientes de sierra tanto en sus beneficios como en su producción, influyendo en las personas trabajadoras que viendo esta dinámica muchas han optado por ir a trabajar a otro sector.

Los riesgos de las grandes marcas del sector se centran más en problemas globales que en problemas puntuales puesto que su producción está prácticamente fuera de nuestro país y lo único que hacen en España son temas de logística y distribución hacia sus puntos de venta en cualquier lugar del mundo.

En vista de la diversidad de los problemas que afectan al sector existen muchas oportunidades desde el punto de vista sindical para poder afrontarlos:

- Formación en materia de energías renovables y medio ambiente. Es un perfil que una industria como la textil va a solicitar puesto que para fabricar cada prenda se emplea una cantidad intente de agua y de energía, el futuro es hacer una reducción del gasto de agua y abastecerse todo lo posible de energías limpias.

- Incidir más en las empresas auxiliares de las grandes marcas. Hay que potenciar la presencia sindical y de calidad en los centros de trabajo que se encargan de tareas auxiliares de la marca principal, como la gestión de residuos, la manipulación de prendas, el planchado de prendas... operaciones que se realizan en España.
- Implantar la figura del delegado medioambiental con las mismas garantías que un delegado o delegada sindical LOLS. Formarlo adecuadamente para que pueda valorar las medidas a tomar en temas medioambientales por parte de la empresa y obligar a su cumplimiento.
- Establecer comités de seguridad y salud. Fomentar a través de asociaciones patronales o del modo que se estime oportuno la existencia de un comité de seguridad y salud sea cual sea el tamaño de la empresa y poder así mejorar las condiciones laborales en las empresas más pequeñas.

El problema del envejecimiento de la plantilla es básicamente por las condiciones laborales del sector, poco salario y una de las jornadas anuales más altas de la industria, en nuestra mano está el ir mejorando estas condiciones a través de la negociación colectiva, pero también el ir explicando a la patronal que, si no hay buenas condiciones laborales, no hay personas que quieran trabajar en el sector, y sin éstos no hay empresas, ni sector.

SECTOR ARTES GRÁFICAS

El sector de Artes Gráficas es un sector histórico que engloba toda la industria dedicada a actividades de preimpresión, impresión o postimpresión, por cualquier procedimiento o sistema y en cualquier tipo de soporte (papel, cartón, plástico, magnético, soporte óptico, etc.).

Para comprender mejor cuales son las diferentes actividades que engloba el sector las dividimos en:

- Fabricación de artículos de papel y de cartón
- Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas
- Reproducción de soportes grabados

El conjunto del sector está compuesto por más de 15.000 empresas de las cuales el 99% son PYMES de menos de 50 personas trabajadoras y una cifra de negocio de unos 13.000 M€.

En cuanto al número de personas trabajadoras dedicadas en el sector, es importante indicar que estamos ante un sector altamente masculinizado; más del 70% de la tasa de ocupación son hombres.

La evolución del empleo presenta una tendencia errática si la comparamos con

otros sectores, y a pesar de haber recuperado en los últimos años tasas de ocupación comparables al año 2019 (antes de la pandemia), la evolución general desde el año 2008 es negativa registrando una pérdida de empleo en términos de ocupación de más de 11.000 empleos.

Geográficamente más del 50% de las empresas se encuentran en Cataluña y Madrid.

Mención aparte, merece la industria de cartón ondulado, que presenta unos datos positivos en todos los parámetros de empleo, producción, exportación y facturación. En el año 2023, España cuenta con 86 fábricas de cartón ondulado, 25.000 empleos y una facturación de 6.920M€, haciendo que España sea el tercer país productor de cartón ondulado de Europa.

La presencia de grandes empresas con músculo financiero ha hecho posible grandes inversiones en el país para la consecución de los datos expuestos.

El sector artes gráficas y reproducción de soportes grabados lleva años sufriendo importantes cambios, tanto en tecnologías de impresión como en tendencias de consumo, lo que hace que el empleo y las condiciones de las personas trabajadoras sufran negativamente las consecuencias. La tipología de la mayoría de las empresas que conforman el sector dificulta la adaptación necesaria a los cambios.

Estas expectativas de futuro en el sector están provocando que el sector no tenga capacidad de atracción de talento joven formado con perspectivas de futuro y desarrollo profesional dentro del sector, haciendo peligrar el relevo generacional de las plantillas.

Analizando todos los aspectos anteriores, debemos centrar nuestros esfuerzos como sindicato en aprovechar múltiples oportunidades:

- Apostar por la negociación colectiva para mejorar de forma decidida las condiciones de las personas trabajadoras, elaborando políticas impulsoras de empleo, con especial interés en la empleabilidad de mujeres y jóvenes.
- Potenciar la imagen del sindicato en los planes de formación y en las CPS de FUNDAE; apostando claramente por las certificaciones profesionales y el reciclaje de las personas trabajadoras en las nuevas tecnologías que se están implantando de forma rápida en el sector.
- Apostar por la creación de Comités Intercentros, Coordinadoras y/o secciones sindicales estatales que haga que, en aquellas empresas con volumen y presencia suficiente los delegados/as estén perfectamente coordinados dando una imagen de profesionalidad.
- Conseguir mayor presencia en PYMES donde no estamos presentes o no hay representación sindical.

Sector Siderometalúrgico

En España, el sector siderúrgico juega un papel de especial relevancia dentro del sector industrial. La producción del acero se basa en su mayoría en el uso de hornos de arco eléctrico, a excepción de los altos hornos de la acería de Gijón, propiedad de ArcelorMittal, que utiliza coque.

El empleo directo en las plantas siderúrgicas y de primera transformación en España es de 21.177 personas trabajadoras, siendo el empleo indirecto de otras 60.000, empleo industrial que se caracteriza por su estabilidad y calidad.

La producción de acero en el año 2023 fue de ajuste en la producción de acero, con una disminución del 1,2%, situándose en 11,4 millones de toneladas, y un consumo moderado, pero al alza debido a las importaciones.

Las estimaciones de producción de acero en el primer trimestre de 2024 sugieren una caída aún mayor, de hasta el 2,5% en términos interanuales, quedando ligeramente por debajo de 3 millones de toneladas.

El consumo aparente de productos siderúrgicos se mantuvo moderadamente al alza por el fuerte impulso de las importaciones, sobre todo las procedentes de la Unión Europea.

Uno de los desafíos más importantes a los que se enfrenta el sector siderúrgico tanto en nuestro país como a nivel comunitario es la reforma del mercado eléctrico que debe ayudar a cumplir con los objetivos de descarbonización de la UE.

Se unen a este desafío la competencia desleal de terceros países, que sin políticas de reducción de emisiones de CO₂, y con menor protección laboral, a todos los niveles (económicos, social y legal, por ejemplo, en materia de protección seguridad y salud), trasladan su producción de acero a la zona euro con precios más competitivos que los europeos.

La formación y cualificación de las personas trabajadoras del sector es otro reto a afrontar tanto por las empresas del sector como por las administraciones públicas, con la incorporación de la mujer al sector siderúrgico, que actualmente representa solamente el 9% del total personas trabajadoras.

Profundizando un poco más en los planes de descarbonización, y el PERTE asociados a este propósito, podemos decir que el origen son los objetivos de la UE ante el cambio climático recogidos en el Pacto Verde Europeo y que conlleva la aprobación por parte del Parlamento Europeo de la Ley Europea del Clima, que aumenta el objetivo de la UE de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero al menos un 55% para 2030 (desde el 40% actual) y hace jurídicamente vinculante la neutralidad climática para 2050.

El recorrido hacia la transformación integral de la siderurgia española no es tarea fácil y el sector está llamado a enfrentarse a importantes desafíos. Para lograrlo,

es imprescindible contar con una planificación temprana y adecuada con hitos a 2030 y 2040, objetivos de reducción de la demanda, mejora de eficiencia energética y reciclaje, de electrificación de los procesos y del uso de hidrógeno verde y energías renovables, así como abordar el problema de la gran volatilidad de los precios de la energía.

Desde UGT FICA vemos indispensable que las administraciones públicas garanticen la aplicación de esta planificación por parte de las empresas sector, bajo estrictas condiciones en cuanto a su aplicación, y con garantías de mantenimiento del empleo de calidad, al basarse en planes con fuerte inversión público privada.

En el caso de la siderurgia española el ejemplo paradigmático de descarbonización industrial es el proyecto estratégico para la recuperación y transformación económica (PERTE) de ArcelorMittal que, aprobado, en diciembre de 2022, aspira a poner en marcha las inversiones necesarias para la descarbonización del sector, pero que no cuenta todavía con una hoja de ruta que incluya objetivos y medidas a corto y medio plazo que garanticen la transformación que se necesita.

En abril de 2023 ya se concedió una subvención de 450 millones de euros a ArcelorMittal para su acería de Gijón para la construcción de una planta de reducción directa (DRI) alimentada con hidrógeno verde, que permitiría sustituir uno de los dos hornos altos que quemaban carbón. Esta inversión es parte del plan de descarbonización de la empresa, que incluye también la puesta en marcha de un horno de arco eléctrico híbrido.

Sin embargo, está aún pendiente de aprobación por parte de la empresa, no quedando suficientemente claro si finalmente se producirá, a pesar de haberse otorgado la subvención.

Por otro lado, respecto a los costes energéticos, el sector siderúrgico como sector de carácter electrointensivo para ser competitivo debe tener garantizado el acceso a una tarifa eléctrica a precio competitivo y estable a corto y medio plazo.

El sector siderúrgico, con el apoyo de las políticas de las administraciones públicas debe eliminar de su producción la quema de combustibles fósiles e incorporar vectores energéticos alternativos, como el hidrogeno verde, que sirva de combustible y agente reductor en los procesos para producir hierro de reducción directa. También, se debe fomentar el uso de fuentes renovables para suministrar energía a los hornos eléctricos. Siendo conscientes que proceso tecnológico del hidrogeno verde no está plenamente operativo, ni técnica ni económicamente, y las energías renovables cubren las necesidades industriales al depender para su generación de aspectos ambientales no controlables, las administraciones públicas deben prever el acceso a una tarifa energética estable en el tiempo mantenimiento otras fuentes energéticas.

La electricidad, aunque coyunturalmente esté “barata”, sigue teniendo problemas estructurales que no parece que vaya a resolver el nuevo sistema, como el mecanismo de asignación de precios, más orientado en facilitar las inversiones de los productores eléctricos que en garantizar precios estables y competitivos a la industria siderúrgica.

Los avances en el uso energía renovable en nuestro país se topan con otra necesidad del sector, la energía debe ser barata pero además debe estar garantizada.

La asignación de precios finales y de precios de la energía es materia legislativa de la UE pero corresponde a la política nacional el importe final de esta tarifa dándose la paradoja de que países con similares costes de producción, Alemania y Francia, dotan a su industria electrointensiva de una tarifa energética más competitiva mediante la aplicación mecanismos de reducción emisiones CO2 y reducir la carga impositiva.

El Gobierno español debe, como hacen los países de nuestro entorno, legislar y ampliar en los LPGE la partida de compensación emisiones CO2 al máximo legal que permite la legislación europea, así como rebajar la carga impositiva tal y como hacen los países entorno europeo.

Otra herramienta imprescindible es la aplicación del mecanismo de ajuste en frontera. Según la Agencia Internacional de la Energía, de aquí a 2050 la demanda de acero aumentará más de un tercio, mientras que la capacidad de producción europea y española se reduce, por lo que se incrementan las importaciones de acero países fuera de la UE que, como ya hemos dicho, no imputan en sus precios costes por inversiones en reducción emisiones CO2.

Las administraciones públicas europeas y españolas deben mantener y ampliar las políticas de protección del acero europeo con el Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (CBAM por sus siglas en inglés) y mejorar la aplicación legal de este mecanismo pues actualmente su aplicación es excesivamente burocrática, así como la revisión de la Directiva de comercio de emisiones de gases de efecto invernadero, íntimamente relacionada con el CBAM.

EL CBAM pretende igualar las condiciones, en materia de protección climática, de la industria europea con la de terceros países. Aunque en los considerandos del reglamento se habla de “evitar la fuga de carbono” (es decir la deslocalización de las inversiones), lo cierto es que su efecto se limita a la igualación de las empresas respecto del coste de las emisiones de gases de efecto invernadero, sin entrar en dos temas cruciales: las exportaciones quedan sin cobertura del “paraguas CBAM”.

La política comercial y los aranceles sobre los productos del acero juegan un papel fundamental. La Unión Europea es el mercado más abierto del mundo en lo

que se refiere a los productos siderúrgicos. Con arancel cero, un mercado de 450 millones de personas y una potente industria transformadora, la Unión Europea ha sido, tradicionalmente, un destino favorito de la industria de países terceros, que no tiene que soportar el peso reglamentario que padece la industria europea, sin contar los condicionales ambientales y sociales de la producción industrial europea.

Desde UGT FICA vemos indispensable que los estados miembros trasladen a la Comisión que se extiendan y amplíen las medidas que salvaguardan y a los productos y a las importaciones acero de países terceros para evitar la congestión del mercado que se podría haber producido de no haberse adoptado dichas medidas.

Desde UGT FICA defendemos la libre competencia por eso defendemos que se apliquen medidas salvaguarda con la producción de países que reciben ayudas de sus países a su producción que facilitan la venta por debajo de los costes europeos, siendo un buen ejemplo la producción de acero inoxidable en Indonesia que, merced a un importante programa de ayudas y subvenciones, ha permitido la instalación de una gran capacidad productora de acero inoxidable con el único objetivo de inundar los mercados mundiales de ese producto y abaratar los precios. Por último, respecto a la formación, recualificación y capacitación de las personas trabajadoras, desde UGT FICA, vemos indispensable que los poderes públicos fomenten y garanticen el acceso a la formación de las personas, el desarrollo de nuevos procesos productivos de nuestra industria, dirigidos al aumento de la eficacia y la reducción de emisiones conlleva la necesidad del correspondiente reciclaje de los trabajadores y trabajadoras. Por ese motivo, los distintos gobiernos, central y autonómico, deben poner en marcha procesos de ayuda para recualificación de las personas trabajadoras del sector, siendo también necesaria la inversión en I+D por parte de las empresas. Además, es indispensable, es un reto de las empresas y de la sociedad, para aumentar la formación y cualificación del sector, que se incorpore la mujer al sector siderúrgico que en estos momentos esta infrarrepresentada.

PROGRAMA DE ACCIÓN

LA COMUNICACIÓN COMO MECANISMO
PARA LA ACCIÓN SINDICAL



La comunicación se ha convertido en un instrumento fundamental para el desarrollo de la acción sindical que lleva a cabo la Federación. Cada vez coge mayor fuerza la idea de que lo que no se comunica, no ha sucedido, por lo que consideramos imprescindible trasladar la información de todas aquellas reuniones, acuerdos, movilizaciones, campañas y propuestas reseñables que lleva a cabo UGT FICA, para conseguir que se visualice, tanto nuestra acción sindical, como la actividad que desarrolla el sindicato en defensa de las personas trabajadoras.

Una buena comunicación de la acción sindical que desarrollamos constituye una llave maestra para reforzar nuestra posición y hacer de altavoz en los sectores y empresas de nuestro ámbito. Desde este punto de vista, la comunicación constituye un instrumento inseparable de la actividad sindical ya que, en la sociedad actual no basta con firmar un buen acuerdo o llevar a cabo una movilización multitudinaria en uno de nuestros sectores o empresas si estas actuaciones no vienen acompañadas de una información precisa a nuestros cuadros, afiliados y afiliadas y en general a las personas trabajadoras sobre las mejoras que la Federación consigue o pretende conseguir a través de los acuerdos y/o la movilización.

Esta premisa es tanto o más necesaria en la medida en que los medios de comunicación tradicionales se están viendo superados por las redes sociales y los medios digitales como vehículos, a través de los cuales se genera información o se da opinión. Muchos de nuestros afiliados y afiliadas se informan o emiten y reciben mensajes a través de estos medios. Ya no basta con hacer un comunicado de prensa o convocar una rueda de prensa y difundirlas entre los medios tradicionales, ahora se precisa dar salida a nuestra actividad sindical, lanzándola, también, a través de los diarios digitales y las redes sociales en las que, además, están presentes muchos de nuestros afiliados y afiliadas.

Por tanto, debemos ser capaces de aprovechar las oportunidades que ofrecen las redes sociales, tanto para proyectar nuestros mensajes y campañas como Federación, como para formarnos una idea más aproximada del sentir de nuestros afiliados y afiliadas. A este respecto, la comunicación en doble sentido es vital para pulsar el estado de opinión de nuestros cuadros y simpatizantes y hacerles partícipes directos de las propuestas y posiciones de UGT FICA en todo aquello que les afecta como personas trabajadoras.

En este contexto, las redes sociales se han convertido en un instrumento vital por el factor de inmediatez con que se difunden los mensajes y la rapidez con que generan respuestas. Es cierto que el componente anónimo de muchas cuentas creadas en estas redes hace que bajo ellas se puedan esconder potenciales “haters” dispuestos a tergiversar y/o desvirtuar los contenidos de nuestros mensajes, pero no por ello debemos dejar de utilizar todos los medios a nuestro alcance, para dar

mayor proyección a nuestras opiniones y mensajes, al tiempo que combatimos a estas pseudocuentas y los bulos que puedan generar, como veremos más adelante, con una mayor planificación y formación, y evitando enfrentamientos directos que lejos de acabar con estos haters, pueden darles alas y diluir las acciones que queremos difundir.

Debemos estrechar aún más la coordinación que vienen manteniendo los distintos y las distintas responsables de comunicación de UGT FICA, no sólo para unificar los mensajes sino también para dar a estos una mayor proyección entre todos. Los grupos de WhatsApp han demostrado la rapidez con que podemos trasladar nuestras opiniones y estar al tanto de lo que se hace en el conjunto de las Comunidades Autónomas y en los sectores y empresas de nuestro ámbito. Estos grupos, bien utilizados, constituyen una red de comunicación primordial que debemos usar en nuestro beneficio como fórmula de amplificar la información al conjunto del territorio nacional. Y junto a los grupos de WhatsApp, debemos potenciar también la convocatoria de reuniones y videoconferencias entre los responsables de comunicación para impulsar la coordinación y la unidad de nuestras propuestas.

Por tanto, insistimos en que desde el área de comunicación debemos seguir potenciando la utilización de los medios de los que disponemos, como nuestra web y las distintas redes sociales.

Paralelamente, debemos seguir planificando y coordinando nuestras relaciones con los medios de comunicación, tanto tradicionales como digitales, que deben seguir siendo estables y fluidas.

En general, nuestra estrategia de comunicación debe basarse en estas cuatro ideas fuerza:

- Informar de nuestras propuestas teniendo en cuenta en los mensajes a quién van dirigidas y qué queremos transmitir.
- Poner en valor la comunicación también a nivel regional, local y de empresa, dado que, en muchas ocasiones, tenemos más facilidad para difundir nuestros mensajes en estos entornos que a nivel nacional.
- Facilitar la presencia de responsables y/o portavoces del sindicato en cada ámbito geográfico y de empresa. La comunicación de proximidad sobre la que venimos insistiendo requiere de muchos compañeros y compañeras que actúen de portavoces y hablen sobre lo que hace el sindicato en cada lugar.
- Para esto es necesario, además de un conocimiento adecuado de la actuación de la Federación, un proceso previo de formación básica de nuestros delegados y delegadas para que puedan realizar esta función en sus respectivos ámbitos. Debemos facilitar una mayor colaboración entre comu-

nicación y acción sindical, y promover la presencia habitual de nuestros y nuestras representantes en los medios y redes sociales.

En resumen, consideramos que la comunicación constituye una competencia estratégica que requiere de la dirección/supervisión de responsables políticos en cada territorio y organismo constituido (Sección Sindical Estatal, Federación Provincial y/o Comarcal, etc.) y un reforzamiento de sus conocimientos en materia de comunicación para que puedan realizar las funciones que les corresponden según esta estrategia.

ACCIÓN SINDICAL Y COMUNICACIÓN.

La evolución del mercado laboral y de los medios de comunicación nos han situado ante una realidad en la que tan importante como realizar una buena labor sindical es poder transmitirla y llegar de la forma más directa y clara posible a nuestros afiliados y afiliadas y a la ciudadanía en general, de forma que conozcan el trabajo que lleva a cabo la Federación y sus propuestas laborales ante los problemas o necesidades que van surgiendo. De nosotros depende dar visibilidad y rentabilizar la acción sindical que desarrollamos y llegar a nuestros afiliados y afiliadas, y a nuestros potenciales simpatizantes. De no hacerlo así, otros sindicatos pueden beneficiarse de nuestro trabajo y apropiarse sin ambages de nuestra actividad sindical.

Por ello, UGT FICA considera la comunicación como un instrumento fundamental en su estrategia sindical tanto en su vertiente interna como externa. La Federación debe ser capaz de transmitir a nuestros cuadros y personas afiliadas la información o propuestas precisas para que estas puedan trasladarlas en sus centros de trabajo o ámbitos geográficos con el objetivo de alcanzar una mayor difusión y homogeneidad en los mensajes.

En este sentido, la comunicación debe fluir en todos los sentidos y/o direcciones: de arriba abajo y de abajo a arriba, y del interior de la Organización al exterior y viceversa, de forma que lleguen al mayor número posible de receptores. Se trata, por tanto, de una responsabilidad compartida que debe asumir el conjunto de la Federación, y coordinarse a través de los responsables de comunicación en cada ámbito.

Por otro lado, debemos ser capaces de diferenciarnos del resto de sindicatos identificando en todo momento nuestras siglas y evitando que los medios o la ciudadanía nos unifiquen y despersionen nuestras propuestas atribuyendo un buen acuerdo o un avance importante a “los sindicatos” en lugar de a UGT FICA. Debemos reivindicar insistentemente nuestras siglas y nuestro trabajo y reiterar nuestras opiniones diferenciadas del resto de organizaciones sindicales. La ciudadanía debe poder distinguir lo que dice nuestra Organización y lo que dicen el

resto de sindicatos, e identificarnos como una fuente fidedigna de información, que emite opiniones y propuestas veraces. Para ello, es preciso distinguir la marca UGT FICA como organización sindical diferenciada y con imagen propia.

Somos conscientes de las dificultades que entraña este objetivo, y por ello debemos establecer y aplicar un Protocolo de Actuación en Materia de Comunicación, que deberá ser fijada por la CEF, con afectación en todos los ámbitos organizativos de la Federación.

Es recomendable que tanto la comunicación interna como la externa cuenten con un o una responsable encargado o encargada de trasladar tanto la comunicación interna como la externa que genera cada organismo. Para ello recomendamos que cada Federación cuente con una persona responsable de Comunicación que se encargue de transmitir la información específica y de coordinarse con el conjunto de responsables de comunicación tanto de su ámbito como del resto de la Federación utilizando servicios como WhatsApp, Telegram o a través del correo electrónico.

En resumen, consideramos necesario que la Federación cuente, en la medida de sus posibilidades, con responsables en materia de comunicación en cada ámbito con formación específica. Como viene siendo habitual, desde la CEF ponemos a disposición de las Federaciones nuestros medios y equipos humanos para colaborar en aquellas actividades comunicativas que se nos requieran con la antelación suficiente, y coordinar los actos, jornadas, cartelería, edición de libros o convenios, previsiones informativas o comunicados de prensa que precisen de nuestra colaboración.

IDENTIDAD CORPORATIVA: LA IMPORTANCIA DEL USO DE NUESTRA IMAGEN

La identidad corporativa engloba todos los elementos de una marca corporativa, es decir, los logotipos, colores, tipos de letra y eslóganes corporativos, pero también incluye elementos más sutiles como los comportamientos de personas que representan a la organización, y los valores propios que representa y defiende un organismo o institución, como es el caso de la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras. La identidad corporativa de una organización como UGT FICA sirve para crear una conexión inmediatamente reconocible entre la Federación y el conjunto de la ciudadanía y de los medios de comunicación, de ahí la importancia de un uso correcto de nuestra identidad.

Las normas para un uso adecuado de nuestra identidad están ya establecidas en el Manual de Identidad Corporativa, y son la base de todo el trabajo desarrollado durante los últimos años en materia de comunicación. El uso correcto implica, como sabéis, que todos los organismos de UGT FICA cumplan las normas y pro-

tocolos establecidos (el uso de un mismo logotipo con las variantes fijadas para cada ámbito, el mismo color, el mismo tipo de letra, etc.), de forma que la imagen que transmitamos esté unificada, sea homogénea y nos identifique rápida y claramente del resto de organizaciones.

Insistimos en la importancia de que todos los organismos de UGT FICA usemos la imagen corporativa establecida, sin cambios ni añadidos que no estén incluidos en nuestro Manual de Identidad tanto para los actos internos como para los externos, y en especial, en aquellos lugares como salones de actos, escenarios u organismos públicos en los que esté presente la Federación, para dar mayor visibilidad y uniformidad a UGT FICA, ya que el uso incorrecto de la misma puede contribuir a la consecución del objetivo contrario al perseguido.

El logotipo es el símbolo fundamental de la Federación. Nuestro logotipo, combinado con tipografías concretas y ubicado de una forma determinada en los diferentes soportes, transmite una imagen concreta y permanente de nuestra Federación, por lo que debemos cuidar el uso adecuado del mismo y aprobado en el anterior congreso. Al igual que la denominación social y las siglas “UGT FICA”, el logotipo debe estar registrado por el Sindicato en el Registro de la Oficina de Patentes y Marcas.

Como indicamos en la introducción, el crecimiento experimentado por los medios de comunicación digitales y por las redes sociales nos obliga a prestar especial atención a estos canales y a aplicarles las mismas normas que rigen para el resto de medios “tradicionales”, vigilando escrupulosamente el uso de nuestra imagen y logotipo. Desde la CEF se mantendrá actualizado el Manual de Identidad Corporativa y su adaptación a los nuevos soportes y medios de información y comunicación digitales que puedan ir surgiendo.

Además, la CEF velará y coordinará el uso correcto de nuestro logotipo y de sus aplicaciones, tanto por parte de los organismos y organizaciones de la Federación y el resto de la Federación, como por las instituciones externas que requieran su uso. La aplicación y utilización del logotipo de la Federación por parte de organizaciones e instituciones ajenas al Sindicato debe contar con la autorización de la Federación. Por otro lado, junto a la imagen visual de la Federación debemos seguir priorizando las propuestas y opiniones que nuestros portavoces trasladan a la opinión pública.

Para ello, y teniendo en cuenta la diversidad cultural de nuestros destinatarios, los comunicados y notas informativas que difundamos así como las comunicaciones verbales que hagan nuestros portavoces deben ser claras, precisas y comprensibles para quienes lo reciban. Debemos usar un vocabulario sencillo, inclusivo y sencillo, tanto en los comunicados escritos como en las ruedas de prensa y “canutazos” que convoquemos.

La cada vez mayor utilización de las tecnologías por parte de la Federación y, en concreto, de páginas web, correo electrónico y redes sociales, obliga a aplicar las normas de identidad corporativa también a estas tecnologías, para preservar la unicidad de la imagen corporativa de UGT FICA. A este respecto, desde la CEF, se facilitará a los organismos de la Federación el gestor de contenidos y la interface de la Federación, la utilización de la dirección URL de la Federación y su dominio, así como el uso del subdominio para los correos electrónicos, todo ello con la misma idea de mantener una imagen corporativa unitaria de Federación.

UNA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PARA SER MÁS FUERTES

La labor sindical requiere, cada vez más, que la persona designada como portavoz o responsable sindical cuente con la mayor cantidad posible de información, por un lado, para dar una opinión autorizada a la ciudadanía sobre un determinado tema o conflicto, y por otro lado, para conocer de primera mano los problemas, opiniones e inquietudes de las personas trabajadoras y poder ofrecer la mejor respuesta a las mismas.

Nos referimos, por tanto, a dos tipos o niveles distintos pero complementarios de comunicación: uno de carácter interno y otro de carácter externo. El primero desarrolla la cultura corporativa y a su vez, coordina y cohesiona los mensajes y propuestas de la Federación. Es prioritaria para canalizar y transmitir la acción sindical que desarrolla UGT FICA a nivel interno y para generar opinión entre nuestra afiliación y representación sindical, facilitando su participación en la elaboración de las propuestas sindicales. El segundo, el externo, se encarga tanto de la proyección pública de nuestra imagen y propuestas como de gestionar la proyección social y la imagen que nuestra Federación quiere trasladar a la ciudadanía y de extenderla al mayor número de personas trabajadoras.

Se trata, por tanto, de mantener informados a nuestros afiliados y afiliadas para, además de involucrarlos en nuestras propuestas y actividades, conseguir una mayor identificación con el sindicato, y por otro lado, de conseguir que toda la estructura pueda estar al tanto de los posicionamientos y propuestas de la Federación entendida como un solo organismo y de la Comisión Ejecutiva Federal, y viceversa.

Conseguir motivar a nuestros afiliados y afiliadas y que se sientan identificados con nuestra Organización es un objetivo que puede articularse a través de una acción sindical eficaz y de una comunicación efectiva que les traslade los logros y acuerdos conseguidos y les haga sentirse parte activa y necesaria de la Federación. A mayor participación, mayor fidelización. De ahí la necesidad de mantener actualizada la base de datos para transmitir nuestros mensajes de emails, redes sociales y grupos de WhatsApp.

Debemos ser capaces de atraer a las personas trabajadoras y especialmente a los jóvenes, grandes usuarios de las nuevas tecnologías de la información y uno de los colectivos menos proclives a la afiliación, posiblemente por falta de información sobre la necesidad de las organizaciones sindicales en un mundo laboral cada vez más deshumanizado y sobre la labor que desarrollamos.

Con relación a la comunicación externa, debemos insistir en que se trata de un instrumento imprescindible de nuestra política comunicativa, entendida no sólo como la proyección al exterior de la actividad sindical de UGT FICA sino también de su imagen de solvencia, efectividad y coherencia con los valores que defiende y representa el sindicalismo de clase.

Los medios de comunicación constituyen el principal canal de transmisión de nuestros mensajes aunque, en los últimos años, las redes sociales están complementando y en algunos casos, sustituyendo, el papel informador de los medios tradicionales. En cualquier caso, es imprescindible mantener una buena relación con los medios de comunicación y sus trabajadores y trabajadoras, facilitarles la información que precisan y ponerlos en contacto con las personas que actúan como portavoces del sindicato en un sector o empresa o en una determinada negociación. Todo ello teniendo muy presente la línea editorial del medio con el que contactamos y cómo pueden interpretar la información que les suministramos.

Teniendo en cuenta el canal por el que transmiten la información, solemos clasificar a los medios de comunicación por un lado, en el grupo más tradicional, en el que se incluyen las agencias de información general y/o especializada, periódicos de información general y/o especializada, emisoras de radio, y televisiones, sin olvidar otros canales como las revistas, tanto impresas como digitales, y por otro lado, el grupo de medios de comunicación exclusivamente online/en internet o bien con presencia online/en internet.

Independientemente de la ideología del medio de comunicación, la Federación debe seguir haciendo un esfuerzo para ser una fuente informativa veraz y transparente. Debemos seguir siendo una fuente informativa creíble a la que los medios de comunicación acuden y confían en la exactitud de sus informaciones.

HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN TRADICIONAL

Medios de comunicación

Como hemos indicado anteriormente, la Federación articula una parte de su política comunicativa a través de los medios de comunicación como fórmula para hacer llegar nuestras opiniones y nuestra labor sindical al mayor número de ciudadanos.

Para conseguir una mayor efectividad es preciso impulsar la planificación, coordinación y gestión de nuestras relaciones con los medios de comunicación lo

que, sin duda, nos va permitir adecuar y administrar los mensajes evitando las posibles contradicciones. También debemos saber provocar los temas que nos interesa resaltar en el ámbito de la comunicación y anticiparnos a los mensajes de otros sindicatos.

La situación por la que actualmente atraviesan los medios de comunicación tradicionales requiere de un momento de atención. Los intereses económicos y políticos de los grandes medios de comunicación privados, y la apropiación sistemática de los medios de comunicación públicos por parte de los gobiernos conservadores, aliados o no con la ultraderecha, están convirtiendo a estos medios en eficaces arietes de sus políticas antisindicales, y por ende, complicando, cuando no entorpeciendo, la labor informativa que desarrollamos desde los sindicatos de clase.

No obstante, debemos seguir fomentando una relación permanente y fluida con los y las profesionales de los medios de comunicación, en muchos casos ajenos a la orientación política del medio, y víctimas también de la precarización laboral. Por otro lado, el crecimiento de los medios de comunicación digitales, nos obliga a ampliar nuestro grado de influencia y a atender también a este tipo de medios, que tienen un radio de acción elevado y un alto número de seguidores.

Comunicados y Notas de Prensa

Junto a las Ruedas de Prensa, constituyen el elemento primordial de la comunicación externa. Su evolución ha venido dada más por las nuevas plataformas de comunicación (internet, correo electrónico) que por el contenido de los mismos. Son fundamentales para transmitir nuestra posición ante hechos determinados ya que nos permiten ofrecer nuestra opinión y propuestas de forma directa, sin intermediarios, y asegurando la correcta transmisión de nuestro mensaje.

La dinámica que seguimos usando para transmitir comunicados y notas de prensa es el envío a través del correo electrónico, y su ubicación cronológica en un lugar destacado de nuestra página web.

La estructura de los comunicados de prensa sigue la línea periodística habitual: titular, sumario y cuerpo de la noticia ordenada de mayor a menor importancia. Se trata de facilitar al periodista el trabajo, situando en primer lugar lo que queremos trasladar, y desarrollando la idea con aportaciones o apoyos para resaltar nuestra opinión. Es importante insistir en incluir nuestras siglas casi en cada párrafo y/o el nombre y cargo de la persona responsable del sector o empresa que emite nuestra opinión o posición.

Además de lanzar el comunicado o nota de prensa, es importante hacer un seguimiento del mismo para hacernos una idea de su impacto informativo, la exactitud

del tratamiento que se ha hecho de la noticia, y valorar qué medios se han hecho eco de nuestro trabajo.

Ruedas de Prensa

Aunque se trata de un instrumento informativo menos utilizado que el Comunicado de Prensa, en términos de impacto informativo tiene mayor eficacia. La rueda de prensa requiere de una mayor preparación, ya que la persona responsable informa directamente de los mensajes que quiere trasladar y debe perseverar en no salirse de su línea discursiva y reiterar sus ideas fuerza. Por ello, es preciso prepararlas cuidadosamente y con antelación, y asegurar una presencia importante de profesionales de la información, así como realizar el seguimiento de la noticia en los medios.

Redes sociales

En razón de su crecimiento imparable, consideramos imprescindible priorizar el uso de las Redes Sociales, así como de plataformas de vídeo y audio online para difundir los contenidos que hemos elaborado para la página web, notas de prensa, convenios, folletos etc. con el objetivo de alcanzar al máximo número de trabajadores y trabajadoras. En esta línea, debemos ser capaces de crear comunidades virtuales que apoyen la difusión de nuestros mensajes y materiales, desde las perspectivas interna y externa, y servir de apoyo a las campañas que lancen desde la Confederación.

Dado el alto grado de innovación en este capítulo, se hace preciso ir actualizando nuestros conocimientos en redes sociales a través de un aprendizaje y formación continuas.

Propaganda y publicaciones

La propaganda sigue siendo un elemento imprescindible en nuestra labor sindical, fundamentalmente en periodos que requieren de una alta movilización como en elecciones sindicales, campañas de afiliación, de prevención, de igualdad, etc... Dado que el uso de propaganda casi siempre lleva asociado un coste pecuniario, se debe planificar cuidadosamente para valorar el impacto que una campaña de propaganda puede tener en un momento puntual. Además, esta debe apoyarse en otros instrumentos como comunicados de apoyo, envíos por WhatsApp y uso masivo de redes sociales (Google, Facebook y Twitter).

Con relación a la edición de publicaciones, debe actuarse de la misma manera, es decir, valorando previamente su impacto y, una vez hecho, garantizando la mayor efectividad de las publicaciones que editemos (libros, convenios, estudios, informes, folletos, etc.).

Por otro lado, la edición de publicaciones digitales y su ubicación en nuestra web para poder consultarlas y/o descargarlas es un recurso que debemos seguir impulsando para abaratar costes y poder seguir ofreciendo un servicio rápido a los distintos territorios y a nuestros afiliados y afiliadas. Del mismo modo, debemos realizar campañas de publicidad digital aprovechando los bajos costes y su capacidad de penetración en la sociedad.

Insistimos en que todas las publicaciones que edite la Federación deberán tener su Depósito Legal para evitar que nuestro trabajo sea copiado o comercializado sin nuestro consentimiento. A tal efecto, la Comisión Ejecutiva Federal es la depositaria y custodia del fondo de publicaciones de la Federación, que se nutre de las aportaciones de las distintas estructuras de la Federación a través de su Fundación Manuel Fernández López, "Lito".

Con el objetivo de optimizar costes, desde la CEF se facilitará ayuda técnica y asesoría a todas aquellas Federaciones que lo soliciten a la hora de abordar campañas de propaganda electoral y/o específicas o para elaborar publicaciones propias.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma, Sindicatos y Secciones Sindicales Estatales deberán enviar al menos un ejemplar de aquellos documentos y publicaciones que realicen al fondo de documentación estatal.

La web de la Federación

La página web se ha constituido en la herramienta base de la política de comunicación de la Federación. Por ello, UGT FICA viene realizando un importante esfuerzo para introducirse en el universo online y ganar peso y posición en internet. La página web de la Federación cuenta con un gestor de contenidos que se adapta a los buscadores que nos conectan con nuestra potencial audiencia en internet. Además, es un espacio donde cabe toda la actividad sindical de la Federación, desde las Secciones Sindicales a la Federación Estatal, por lo que venimos trabajando para facilitar que cada organismo de la Federación pueda contar con su propia página web en la que desarrollar sus contenidos y amplificar los que ofrecemos desde la página de la Federación.

Las páginas activas de los organismos que han solicitado su propia web siguen los parámetros establecidos en el manual de identidad corporativa (uso del logotipo, colores, letras, etc.), y cuentan con una estructura similar a la web de la Federación, lo que permite identificar la marca de UGT FICA en cada una de ellas. Por ello, debemos seguir avanzando en este camino y utilizar el gestor de contenidos que la Comisión Ejecutiva Federal pone a disposición del conjunto de la Federación, un gestor alojado en el servidor de la Federación, y bajo el mismo dominio. Todas las páginas web de los distintos organismos de UGT FICA deben estar bajo el "paraguas" de la Federación, porque nos permite ofrecer mejores servicios en nuestro contacto con nuestros afiliados y afiliadas.

Canal de UGT FICA en YouTube

Desde UGT FICA mantenemos abierto un canal de TV en la plataforma online YouTube, que nos permite difundir a través de las vídeo imágenes de ruedas de prensa, manifestaciones, concentraciones, etc.... dando cuenta de nuestras opiniones y propuestas. A este canal se puede acceder también desde el enlace incluido en nuestra página web. Creemos que se trata de otro instrumento para trasladar y complementar nuestros mensajes e iniciativas sindicales a través de imágenes en vídeo.

Resumen de Prensa y Hemeroteca

Se trata de otro servicio diario que facilitamos desde la página web al conjunto de la Federación y a todas aquellas personas que visitan nuestra página. En el resumen de prensa recogemos las principales noticias aparecidas en los medios de comunicación que tienen relación con nuestros sectores o tienen mayor alcance a nivel laboral. La creciente tendencia de los medios de comunicación a restringir el acceso tan solo a sus suscriptores hace más complejo el trabajo de seleccionar las noticias, y nos obliga a optar también por medios abiertos a todo el público.

Además, disponemos de un servicio de hemeroteca de acceso exclusivo para la Federación.

Correo electrónico (E mail)

El uso generalizado del correo electrónico nos permite transmitir de forma directa cualquier información de forma casi instantánea. Contar con listas de correo amplias y actualizadas nos permite enviar y/o recibir la información precisa, lo que constituye un instrumento fundamental que facilita la transmisión y recepción de información hacia y desde nuestros afiliados y afiliadas, permitiendo una mayor y rápida participación.

Debemos seguir incidiendo en este instrumento de envío de documentación e información, ya que además de su agilidad y rapidez, evita el uso de papel, y a la larga supone un importante ahorro económico.

Los emails deben seguir el patrón de la identidad corporativa de la Federación, además de figurar bajo el subdominio de UGT FICA. La Comisión Ejecutiva Federal es la encargada de asignar los correos, previa solicitud, al conjunto de la estructura.

Grupos de WhatsApp

A nadie se le escapa la importancia que ha adquirido en los últimos años esta plataforma de mensajería instantánea que, en muchos casos, llega incluso a suplir al correo electrónico para la transmisión no solo de comunicados y fotografías sino también de vídeos, cartelería e incluso libros. que cuenta con un uso generalizado.

Por ello, debemos seguir aprovechando las ventajas que nos ofrece WhatsApp y actualizar y ampliar los grupos de comunicación y de intercambio de información que creamos en su día para mantener el contacto fluido.

Videoconferencias

El uso generalizado de las videoconferencias, obligado tras el confinamiento durante la pandemia, nos ha permitido mantener reuniones amplias sin necesidad de realizar desplazamientos, con la reducción de costes que ello supone. La Federación cuenta con la tecnología necesaria para organizar reuniones virtuales, lo que facilita su uso generalizado y nos permite un ahorro considerable. Por ello, debemos seguir promoviendo este tipo de intercambio de información y facilitar la formación imprescindible para un uso adecuado.

FORTALECIMIENTO DE LA RED DE COMUNICACIÓN

Desde hace años las resoluciones congresuales establecen que la comunicación es una competencia estratégica cuya gestión debe contar con responsables políticos y que un miembro de cada una de las diferentes comisiones ejecutivas debe tener la competencia y responsabilidad en esa área.

Actualmente, las áreas de comunicación tienen competencia en la coordinación informativa de los organismos a los que pertenecen, y canalizan la proyección pública de los mismos. Este trabajo requiere de un reforzamiento sustancial para que puedan realizar las funciones que les corresponden de acuerdo con esta estrategia.

En este contexto, es conveniente buscar fórmulas para reforzar los recursos de las áreas de comunicación, así como la coordinación con las comisiones ejecutivas para, entre otras cosas:

- Dar apoyo técnico, logístico y de asesoramiento a las diferentes estructuras de la Federación y, en especial, a las secciones sindicales y a nuestros delegados en las pymes, por su proximidad a las personas trabajadoras.
- Trabajar con los responsables de comunicación de las distintas federaciones potenciando las estructuras sectoriales, además de identificar a los y las responsables o interlocutores en todo lo relacionado con la comunicación.
- Colaborar con los responsables sectoriales en la identificación de los medios locales o regionales con los que trabajar, profundizando en la dinámica de relación con los periodistas.
- Establecer criterios comunes con los sectores para que su comunicación responda a los objetivos generales y a la estrategia del conjunto de la confederación, así como sobre la forma de comunicar: cómo elaborar notas infor-

mativas, comunicados a los medios, diseñar y desarrollar páginas web, crear perfiles en redes sociales, utilizar los logos, intervenir ante los medios, etc.

- Programar actividades formativas específicas en materias relacionadas con la comunicación.
- Potenciar los procedimientos de coordinación a través de los medios descritos anteriormente: videoconferencias, grupos de correo electrónico, de WhatsApp, intranets, reuniones presenciales, etc...
- Potenciar la imagen, posicionamiento y política comunicativa de las federaciones en cada territorio.
- Coordinar el funcionamiento y desarrollo de UGT FICA en las redes sociales con la finalidad de evitar la dispersión y en el marco de nuestros objetivos estratégicos.
- Potenciar la “información cercana” a los afiliados y las personas trabajadoras, a través de medios de comunicación autonómicos y locales y mediante nuestras estructuras en los territorios y secciones sindicales.
- Participar en la planificación, diseño, aplicación y desarrollo de las campañas o movilizaciones que decida la Organización, especialmente en lo relativo a su difusión e impacto público, así como su presentación y comunicación a los medios de comunicación y el traslado a las redes sociales.

Formar para comunicar mejor

La mejor forma de conseguir que la comunicación sea efectiva es a través de cursos específicos de formación dirigidos principalmente a responsables de comunicación y a los y las integrantes de las Comisiones Ejecutivas de Comunidades Autónomas, así como a cuadros de Secciones Sindicales. El auge de las nuevas tecnologías y el aumento progresivo de medios de comunicación, tanto digitales como de ámbito local, obliga a una actualización permanente de las competencias en materia de comunicación. Además, como hemos indicado anteriormente, es imprescindible que esta formación incluya también a las redes sociales, tenga carácter de continuidad y se adapte a los requerimientos de las nuevas tecnologías y a la realidad cambiante de los medios de comunicación.

LA COMUNICACIÓN COMO FÓRMULA DE PROYECCIÓN INTERNACIONAL

Cada día es más importante mantener unos vínculos estrechos y fluidos con las organizaciones internacionales de nuestro ámbito. La globalización y la internacionalización de las empresas constituye una realidad inevitable a la que debemos hacer frente desde las organizaciones sindicales nacionales. Por ello es imperati-

vamente necesario mantener una estrecha colaboración con las internacionales europeas y mundiales de nuestro ámbito también en materia de comunicación para coordinar respuestas conjuntas eficaces a los nuevos desafíos

UGT FICA está presente en redes sociales como Facebook y Twitter también a nivel internacional, tanto desde el Gabinete de Comunicación como desde el Gabinete de Relaciones Internacionales, y colabora en las campañas que lideran nuestras organizaciones internacionales de acuerdo con la estrategia comunicativa de la Federación.

UN MANUAL DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA PARA SER MÁS EFICACES

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

Lenguaje inclusivo o no sexista

Desde la Federación seguimos dando pasos en el camino a establecer el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista también en lo relacionado con la comunicación, cuidando las expresiones y evitando que cualquier trabajador y/o trabajadora pueda sentirse excluido o excluida de UGT FICA. Debemos seguir avanzando en este sentido y adaptando la comunicación y la forma en la que nos expresamos para contribuir a cambiar el marco y la manera de enfrentarnos a la realidad, atendiendo a la cada vez mayor demanda de la sociedad. Desde la Federación nos reafirmamos en nuestro compromiso de contribuir a la consecución de un mundo más justo en el que todos y todas sintamos representados, con independencia del sexo del trabajador o de la trabajadora.

Pluralidad lingüística

De la misma manera, la Federación respeta, vela y protege la pluralidad lingüística del Estado español. La lengua constituye un elemento de enriquecimiento colectivo, por lo que desde la Federación seguiremos levantando las barreras idiomáticas y pondremos los medios necesarios para garantizar la riqueza lingüística del país.

En esta línea, las Federaciones de Comunidad Autónoma con lengua oficial propia procurarán poner los medios necesarios para que los afiliados y afiliadas puedan

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

Debemos garantizar la mejor comprensión posible en el desarrollo de las tareas sindicales. Para ello, se potenciará el uso del documento bilingüe, la traducción verbal o escrita cuando así se solicite, o la utilización exclusiva de una u otra lengua en función de las circunstancias y de las posibilidades de cada organismo.

PROGRAMA DE ACCIÓN

LA POLÍTICA INTERNACIONAL CLAVE
PARA REFORZAR NUESTRA ACTIVIDAD
SINDICAL



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

La actividad internacional ocupa un lugar cada vez más destacado en la acción sindical de UGT FICA, ya que muchas decisiones de las empresas se toman fuera de nuestro país, tanto a nivel europeo como internacional.

UGT FICA cubre los intereses de las personas trabajadoras en un considerable número de multinacionales que tienen su sede fuera de España. Las multinacionales españolas son minoritarias, ya que en la estructura empresarial española predomina la pequeña y mediana empresa. Por ello, nuestra participación en la actividad de las Federaciones Sindicales Europeas e Internacional, así como las relaciones bilaterales con organizaciones sindicales homólogas, desempeñan una función importante para el desarrollo de nuestra tarea en estas empresas multinacionales.

La participación activa en los órganos de las Federaciones Europeas y Mundiales nos permite ejercer nuestra influencia y capacitarnos para resolver los problemas que se producen a nivel internacional. Por otro lado, con las relaciones bilaterales que mantenemos con otras organizaciones sindicales en otros países, se refuerza nuestra efectividad en la resolución de problemas que surgen en las empresas a las que damos cobertura.

Cada vez se produce más reagrupamiento de empresas y de sectores en cada vez menos grupos menos grupos industriales, lo que está conllevando al cierre de centros de producción y con ello la consiguiente pérdida de puestos de trabajo. Se trata de fusiones que buscan reducir la competencia. En todos los sectores industriales prolifera la reorganización empresarial con ventas y compras entre los distintos grupos industriales multinacionales. De ahí que, el refuerzo de la organización a nivel internacional, tanto en el ámbito de la empresa como del sector, es una necesidad. Es fundamental estar organizados y coordinados para dar una respuesta adecuada a estos procesos cada vez más frecuentes.

ACTIVIDAD SECTORIAL INTERNACIONAL

Desde UGT FICA articulamos la acción sindical internacional de los sectores que componen nuestra Federación en los siguientes bloques:

1. Sectores industriales, empresas multinacionales y políticas horizontales transversales.
2. Representación y acción política en las organizaciones europeas y mundiales.
3. Relaciones y cooperaciones bilaterales y regionales

Como base, cada Secretaría Sectorial tiene la responsabilidad del sector y las empresas que cubre en su ámbito y en todas sus dimensiones, tanto a nivel federal como europeo e internacional.

UGT FICA es miembro de las federaciones europeas y mundiales que organizan la actividad productiva englobadas en ella. La participación en los órganos internos de esas federaciones es responsabilidad de la Secretaría General y/o de las Secretarías Sectoriales, en coordinación con el gabinete internacional.

FEDERACIONES INTERNACIONALES DE UGT FICA

Las Federaciones Internacionales promueven la creación de estructuras internacionales de trabajo en el seno de las empresas multinacionales, que permitan el intercambio de información entre las personas trabajadoras, sus representantes y sus sindicatos, tanto en términos de empleo como de producción. En los tiempos de dificultad que vivimos, se hace imprescindible desarrollar mecanismos de coordinación sindical transnacional entre las distintas regiones del mundo, en cada empresa multinacional, partiendo de una base común sólida: una declaración de principios y una estructura de trabajo, que articule los ámbitos nacional, europeo y mundial.

A nivel europeo, UGT FICA está afiliada a la Federación Europea de Trabajadores de Construcción y Madera (FETCM), a IndustriAll European Trade Union (incluye todos los sectores industriales), a la Federación Europea de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT), a la Federación Europea de Servicios Públicos (EPSU) y a UNI Europa (sector artes gráficas).

A nivel mundial, estamos afiliados a la Federación Internacional de Construcción y Madera (ICM), a IndustriALL Global (sectores industriales), Federación Mundial de Alimentación, Agricultura y Turismo (UITA).

Dentro de nuestra línea de actuación, continuaremos fortaleciendo las redes sindicales y los Acuerdos Marco Globales (AMG) en el seno de las empresas multinacionales. Muchas de estas empresas multinacionales adoptan códigos de conducta, acuerdos de diálogo social o acuerdos marco internacionales, especialmente en los países industriales, aunque su repercusión en mejoras de los derechos y de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras no son tan evidentes. No obstante, los AMG marcan la diferencia al ser instrumentos negociados con los sindicatos a través de los cuales se estimula el diálogo social entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, además del cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT.

Para UGT FICA, los AMG son necesarios. A pesar de las discrepancias motivadas por la falta de aplicación por parte de algunas empresas, es mejor firmar AMG; pero es necesario que el país sede de la multinacional se comprometa a su aplicación.

Desde UGT FICA seguiremos impulsando los mecanismos de vigilancia de los acuerdos marco firmados con empresas multinacionales españolas.

Al mismo tiempo estaremos muy pendientes de la aprobación y posterior aplicación de la Directiva de Diligencia Debida de las empresas, ya que establecerá avances importantes para las personas trabajadoras, obligando a las empresas a paliar el impacto negativo que tienen sus actividades sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

Una vez que se apruebe esta Directiva de Diligencia Debida, desde UGT FICA nos mantendremos vigilantes de su aplicación y trabajaremos con el resto de organizaciones sindicales europeas para que las empresas correspondientes integren la diligencia debida en sus políticas y sistemas de gestión de riesgos.

POR EL FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

La Europa social no puede existir sin los derechos de una negociación colectiva constructiva y un diálogo social desarrollado. El diálogo social sectorial ha de redundar en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Europa.

La coordinación de las políticas nacionales relativas a la negociación colectiva y el desarrollo continuo, la mejora y promoción de una política social activa europea en el seno de las federaciones europeas es una prioridad para UGT FICA. A nivel europeo, seguimos defendiendo una política salarial activa y la cobertura de la negociación colectiva de los salarios, así como una organización y regulación de la jornada laboral como herramientas importantes en la lucha contra el desempleo y el uso limitado del trabajo flexible como práctica abusiva del empleo precario. Es necesario debatir el reparto del tiempo de trabajo como elemento esencial para afrontar la digitalización y sus consecuencias en el empleo actual. Debemos prestar especial atención al derecho a la desconexión y a los riesgos psicosociales de las nuevas formas de trabajo.

Los acuerdos transnacionales, como instrumentos emergentes en nuestros sistemas de relaciones industriales a nivel europeo y mundial, coexisten con las estructuras y procedimientos de diálogo social y negociación colectiva existentes. Continuaremos participando en la estrategia de las federaciones europeas con el fin de ejercer influencia en las empresas multinacionales y sus filiales, así como las contratas y subcontratas, para expandir y fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva en su seno, más allá de las fronteras nacionales. Este instrumento seguirá siendo clave en la inclusión de los sindicatos nacionales en los procesos de toma de decisiones supranacionales sobre cuestiones europeas y/o mundiales en las empresas multinacionales, así como en una mayor visibilidad y reconocimiento del trabajo sindical internacional desde la base, siendo fuente de afiliación y solidaridad transnacional.

Es necesario seguir apostando por el pleno respeto a la autonomía de los interlocutores sociales para negociar colectivamente y evitar que el pacto fiscal interfiera en la fijación de los salarios, los sistemas de negociación colectiva, la acción colectiva y la sindicación.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las Federaciones Europeas sectoriales (industriAll Eu, EPSU, EFFAT, FETCM y UNI Europa) consideran que el diálogo social europeo en los distintos sectores es un instrumento fundamental para alcanzar la Europa social. Las organizaciones sindicales y empresariales fuertes y representativas son las que pueden hacer frente a los retos de empleo, crecimiento y competitividad que estamos viviendo. Consciente de ello, UGT FICA, como miembro de los distintos comités de diálogo social sectorial europeo, participa en las decisiones que se toman activamente. De la misma manera participamos en el debate y establecimiento de políticas industriales, mediante nuestra presencia en los órganos internos de las federaciones europeas e internacionales a las que estamos afiliados. Estos órganos realizan un análisis continuado y experto sobre los distintos sectores.

El trabajo en las federaciones europeas nos exige la implicación activa en los distintos Comités Políticos estatutarios y sectoriales: negociación colectiva, Política Industrial, Política de Empresa, Comités de Diálogo Social Sectorial. UGT FICA mantiene una representación estable en estos órganos.

Nuestra participación en las políticas horizontales de formación, migración, juventud, igualdad de oportunidades, salud laboral y comunicación en las federaciones europeas y mundiales seguirá siendo áreas de acción prioritaria para UGT FICA y, por ello, seguiremos intensificando nuestra participación activa en dichas estructuras.

LA ACCIÓN SINDICAL DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Desde UGT FICA participamos también en la estrategia sindical coordinada por nuestras federaciones europeas, consiguiendo aumentar el establecimiento de cada vez más comités de empresa europeos (CEEs), ejerciendo el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la información y consulta transnacional, en respuesta a las reestructuraciones transnacionales y a cualquier toma de decisión de las empresas que les afecte a nivel transnacional en estas empresas multinacionales.

Seguiremos desarrollando nuestro compromiso en la coordinación de los comités de empresa europeos existentes y en el establecimiento de estos órganos en las empresas españolas de dimensión comunitaria.

La liberalización de la industria y la globalización de la economía han propiciado los cambios de estructura de las empresas y grupos empresariales (fusiones,

absorciones, escisiones, joint ventures, traslado de actividad de unos centros a otros...). La creación de CEEs nos servirá de herramienta para desarrollar el derecho de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras a nivel transnacional con el fin de anticipar los cambios y establecer estrategias comunes en las empresas.

Desde la Federación Estatal nos mantendremos comprometidos con la coordinación y asesoramiento a los miembros de CEE en las empresas cubiertas por nuestros sectores, ayudándoles a desarrollar su papel como representantes de las personas trabajadoras españolas de su grupo empresarial en este órgano de información y consulta transnacional. Les mantendremos informados de las políticas y directrices relacionadas emanadas de las distintas federaciones europeas a las que estamos afiliadas, con el fin de poder trabajar de forma coordinada en el ámbito del comité europeo.

La formación de los miembros de CEE, tanto nuevos como experimentados, es fundamental para el buen desarrollo de su tarea en este ámbito. Por lo que les mantendremos informados de la oferta de la formación adecuada para ellos.

Desde la Federación también mantendremos actualizada la información sobre la composición y los datos de contacto de nuestros miembros de CEE. Cuestión fundamental para la coordinación de la actividad en estos CEEs, de manera que podamos estar en contacto e intercambiar información y ayuda en ambos sentidos, de manera que podamos ser proactivos y más eficaces.

Continuaremos apoyando y trabajando en la necesidad de revisión de la Directiva Europea de CEEs, que está actualmente en curso. En caso de aprobación final de esa revisión durante nuestro mandato, continuaremos trabajando por la buena aplicación de la misma en el funcionamiento de los CEE existentes y la creación de nuevos en base a la nueva directiva revisada.

Relaciones y cooperaciones bilaterales y regionales

Las relaciones bilaterales son otra de las actividades, que se desarrollan desde el área internacional, como complemento al trabajo realizado en las Federaciones Internacionales.

Desde UGT FICA continuaremos manteniendo estas relaciones bilaterales:

Conferencia Euromediterránea: actividades en el marco de nuestra asociación con organizaciones sindicales de Turquía, Francia, Italia y España, en refuerzo de la cooperación y actividad sindical en esta área geográfica, en materia de industria, negociación colectiva, formación, etc... Esta actividad debe ser una prioridad especialmente en los sectores de automoción, aeronáutica, textil y energético, que están en plena expansión.

Grupos de Trabajo Regionales de las distintas Federaciones Europeas y Mundiales: en base a la estructura de las federaciones europeas y mundiales de las que somos organizaciones afiliadas, formamos parte de una región europea o mundial correspondiente: Región Sudoeste de IndustriALL Europa, Región Europa de IndustriALL Global, ...

Desde esta perspectiva, continuaremos trabajando en la realidad de los países que componen estas regiones, teniendo en cuenta las particularidades concretas para la actuación sindical, asegurando la coherencia en la línea de trabajo en esos ámbitos.

Continuaremos nuestra cooperación con el sindicato alemán IG Metall, fomentando y coordinando las actividades que se desarrollen, intensificando los encuentros en materia de industria, energía y diálogo social de ambos países, con intercambio de experiencias y adquisición de compromisos de colaboración en el ámbito de la acción sindical.

Desarrollaremos nuestra influencia sindical internacional a través de las relaciones bilaterales con los sindicatos de países latinoamericanos y de la Región MENA principalmente, donde operan las principales empresas transnacionales españolas, impidiendo la violación de los derechos laborales en estos países, donde la legislación laboral es débil en cuanto a la protección del derecho de asociación sindical y negociación colectiva.

Seguiremos avanzando con los acuerdos ya existentes con los sindicatos argentinos del sector de alimentación y bebidas.

UGT FICA continuaremos liderando y participando como socios en proyectos europeos con financiación de fondos de la Comisión Europea, junto con otras organizaciones sindicales homólogas en otros países. La solicitud de fondos europeos para la financiación de estos proyectos nos facilitará el trabajo mencionado anteriormente para el desarrollo de la cooperación y el intercambio.

LA COOPERACIÓN SINDICAL AL DESARROLLO

UGT FICA seguirá participando en calidad de patrono en el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), apoyando la política internacional de nuestra Confederación y estimulando el desarrollo de actividades sectoriales acordes a nuestros sectores. El ISCOD debe ser un instrumento para la acción sindical del conjunto de la UGT. Los recursos destinados a proyectos sindicales deben tener un fuerte componente sectorial, correspondiendo a las necesidades y prioridades marcadas por la Secretaría Internacional Confederal y las Federaciones. El ISCOD es un instrumento eficaz para la acción sindical internacional, especialmente en Latinoamérica.

Ahora 
INDUSTRIA

29^o
CONGRESO
FEDERAL

**PROGRAMA DE
ACCIÓN**



Industria,
Construcción
y Agro **FICA**