

UGT denuncia la brecha salarial existente en el mercado laboral granadino

Delegados y Delegadas de UGT se han concentrado frente a la sede sindical de Granada, y han leído un manifiesto, para denunciar que, según el Estudio Mercado de Trabajo y Pensiones (Agencia Tributaria 2022), las granadinas cobraron de media 16.952€, mientras que, en el caso de los hombres, esta cifra asciende a 20.161€, 3.209€ menos al año. El sector donde más brecha salarial hay en Granada es el de la agricultura (38,35%) seguido de la industria (31,84%). De las 177.027 asalariadas en Granada, más de la mitad (53%), en concreto 92.776 mujeres, perciben un salario igual o inferior al SMI, de las cuales, 56162 tuvieron un salario medio anual de sólo 2.721 euros (con tramo de salario de 0 a 0,5 SMI), y 36.614, de 10.493 euros (con tramo de salario de 0,5 a 1 SMI). Además, la pensión media anual de una mujer en la provincia en el año 2022 ha sido un 20,95% menor que la pensión de un hombre (3.720€ menos al año), y en prestaciones por desempleo, la diferencia entre lo que cobran los desempleados granadinos respecto a las desempleadas asciende al 5,24%.

Ante estos datos, Elisenda Sánchez, secretaria de igualdad de UGT Granada, reclama que a empleos equivalentes y de igual valor debe corresponderles la misma remuneración, tal y como establece la ley, y ante la evidencia de que se infravalora los puestos de trabajo ocupados por la mujer, aboga por que se forme en materia de igualdad salarial a la Inspección de Trabajo, a la que exige que haga actuaciones de oficio para reducir estas diferencias.

También señala que, aunque la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha tenido un efecto "directo" en el aumento de los salarios medios en Granada, sobre todo en el de las mujeres. Sánchez ha destacado también que el trabajo a tiempo parcial, que se ofrece generalmente a mujeres, aunque la gran mayoría que lo tienen desearían estar contratadas a tiempo completo, hace que ellas cobren menos que ellos.

La ugetista recuerda que la Directiva (UE) 2023 / 970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, debe ser trasladada a nuestra normativa interna, ya que aumenta las obligaciones para las empresas europeas en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor. Además, recoge de forma expresa el derecho a la transparencia retributiva con carácter previo al empleo, el de-

recho de los trabajadores y trabajadoras a solicitar y recibir información por escrito sobre su nivel retributivo individual, y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. También establece la obligación de prestar apoyo en forma de asistencia técnica y formación, tanto a los empleadores con una plantilla inferior a los 250 trabajadores como a los representantes de los trabajadores de que se trate.



UGT denuncia que las intervenciones del PP en los Plenos municipales en Pulianas, socaban y atentan contra la independencia y la libertad sindical de los funcionarios

Desde la Federación de Servicios Públicos (SP) de UGT Granada, denuncian la situación de falta de respeto permanente, y ataques constantes, a la que se ve sometidos los trabajadores del Ayuntamiento de Pulianas por parte de los concejales del Partido Popular en ese municipio.



En la legislatura que comenzó, el que fuera secretario del Ayuntamiento, ahora en situación de jubilación, formó parte de la candidatura del Partido Popular a la alcaldía como número tres de la lista, justo el número de

concejales que dicho partido obtuvo en las pasadas elecciones. Desde entonces, las actuaciones que se suponen, debieran ser políticas, en órganos políticos como son los Plenos del Ayuntamiento, se vuelven, sesión tras sesión, en ataques constantes y reiterados a los funcionarios públicos municipales, desde los que componen los servicios técnicos, hasta la secretaria municipal, pasando por el propio delegado sindical o sección sindical de UGT.

Hay que recordar que los últimos años, antes de esta situación, UGT ya puso de manifiesto las actuaciones del exsecretario del ayuntamiento, por sus actuaciones contra un funcionario durante la pandemia. No queremos que ahora esa persona desde su puesto de concejal del grupo popular, aprove-

che su papel político, junto con los otros dos concejales, que secundan todas las actuaciones del mismo, para llevar a cabo las actuaciones de improperios y faltas de respeto a ningún funcionario de este Ayuntamiento, ni a sus representantes sindicales.

No deja de ser curioso que lo que critica el Partido Popular a nivel nacional, respecto al señalamiento público de jueces por parte de representantes de otros partidos políticos, lo hagan ellos a nivel de funcionarios locales, cosa que no pasa en ningún otro municipio distinto al de Pulianas.

Desde UGT se insiste en la denuncia pública de este tipo de actos, exigiendo que terminen o cesen, y que las actuaciones en las sesiones plenarios, sean políticas y no de ataque a sindicatos y funcionarios con señalamientos concretos, que en modo alguno pueden estar amparados por actuaciones democráticas y políticas, advirtiendo que de no cesar los mismos, se estudiarán otras vías para ir contra este tipo de actuaciones por si pudieran ser constitutivas de delito bien contra los funcionarios públicos o contra la libertad sindical.

Estudiantes del IES Virgen de las Nieves de Granada visita UGT para conocer el Sindicato

Este viernes, 16 de febrero, estudiantes del IES Virgen de las Nieves de Granada, de los módulos de electrónica y de turismo, han realizado una visita a la sede del Sindicato provincial, en la que además de recorrer las instalaciones, el Secretario General de UGT Granada, Luis Miguel Gutiérrez, se les ha explicado qué es un sindicato y cómo trabaja desde las empresas en pro de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

El alumnado ha realizado diferentes consultas acerca del organigrama, funcionamiento y objetivos de la organización sindical en una sesión participativa y dinámica abierta al diálogo y a la reflexión. Así mismo, los representantes sindicales han mostrado su satisfacción por la alta participación e interés del

alumnado durante la visita y han recordado la importancia de acercar el Sindicato a las personas jóvenes de cara a su futura incorporación en el mercado laboral.



UGT advierte que el plan de contratación de servicios deportivos del Ayuntamiento de Granada puede resultar en la externalización de este servicio público

Desde la Sección Sindical de UGT en el Ayuntamiento de Granada advierten que vuelven a sobrevolar sobre dicho Ayuntamiento, las visiones economicistas, cuando no directamente privatizadoras, sobre la prestación de determinados servicios, en este caso, los servicios deportivos. Para UGT, es indiferente el término que se use, "privatización", "externalización", "contratación", "concesión" o se intente endulzar con el eufemismo "cambio en el modelo de gestión".



Naturalmente que todas esas figuras gozan de cobertura legal y que es de sobra conocido que las Administraciones Públicas (también el Ayuntamiento) pueden prestar sus servicios de forma directa (con presupuesto y plantilla municipal) o de forma indirecta, a través de concesiones administrativas. No hacía falta que llegara el Concejal de Deportes recordar esas obviedades.

El verdadero debate es si el servicio público deportivo, por sus

características de universalidad y promoción de prácticas saludables, ha de someterse a criterios de rentabilidad para las empresas privadas, supuesta utilidad para el Ayuntamiento (no encontramos otra que el evitarse la creación de nuevas plazas en Plantilla) y competencia en los precios para la ciudadanía. Ciudadanía que ya ha pagado las instalaciones deportivas con sus impuestos. Con el añadido de que la experiencia dice que, si la citada rentabilidad empresarial no se produce, es más que posible que la prestación desaparezca y tenga que venir "lo público" a rescatar el servicio. El cuento de nunca acabar.

De modo, que desde UGT se estará vigilante y atento a los pasos que da el Equipo de gobierno en relación a este llamado "Plan de contratación de Servicios deportivos", que parece se quiere iniciar con el Polideportivo Bola de Oro. El Sindicato en el Ayuntamiento de Granada será exigente para pedir transparencia, y no declaraciones genéricas, y no se va a permitir que se despoje a las granadinas y granadinos de sus instalaciones deportivas públicas.

Para UGT, la defensa de lo público es un método, un modo de acción, un camino para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, para conseguir una sociedad más democrática, más equitativa y libre, basada en la justicia distributiva y la universalidad.

Técnicos en cuidados auxiliares de enfermería de Granada continúan movilizándose

Este viernes, 23 de febrero de 2024, UGT, junto con la Plataforma Unidad por C1, CCOO, y SAE, se han concentrado de manera simultánea en el Hospital Universitario Virgen de las Nieves y en el Hospital Clínico San Cecilio, para exigir la clasificación profesional de técnicos superiores y medios. Los profesionales que conforman estos colectivos, llevan años esperando que se desarrolle el Estatuto Básico del Empleado Público y se haga realidad su pase al grupo B y al C1. Absolutamente impresentable la actitud de las Administraciones Estatal y Autonómica que llevan años despreciando a estos profesionales y negándose a cumplir el artículo 76 del EBEP, Existe un Acuerdo Marco de Administración del S.XXI donde el art. 4 es obviado, y la Ley de Función Pública de Andalucía deja fuera a todos los técnicos estatutarios.



Raquel Serrano, Secretaria de Igualdad de UGT-Andalucía, ofrece en Granada una charla sobre la brecha salarial

Este viernes, 23 de febrero, Raquel Serrano, la Secretaria de Igualdad, Juventud y Formación de UGT Andalucía, dentro de los actos feministas previos al 8M que está organizando UGT Granada, ha ofrecido a delegados y delegas del Sindicato una charla sobre "La Brecha Sala-



Por primera vez en Andalucía hemos bajado del 20% de brecha salarial, estamos en un 19%. Pero sí es verdad que la mujer andaluza tiene que trabajar 72 días para ganar lo mismo que un hombre. Un ejemplo, una auxiliar de ayuda a domicilio gana el salario mínimo. En 14 pagas serían 15.000 euros. Esa auxiliar necesita una formación con un ciclo formativo de grado medio para poder desarrollar su puesto de empleo.

Pero en categorías inferiores, por ejemplo, del grupo 8 de cotización, como puede ser la construcción, un oficial de segunda ganaría 19.000 euros al año. Vemos que los trabajos de las mujeres siguen siendo infravalorados económicamente.

En el caso, por ejemplo, de la limpieza, durante el COVID, a las mujeres de la limpieza de los hospitales se les declararon personas indispensables. Pero esas mujeres siguen ganando el salario mínimo y además con jornadas parciales. Pero si ellas no realizaban su trabajo, el personal sanitario, por ejemplo, no entraba en esas habitaciones.

Vemos que siguen siendo infravalorados los servicios prestados laboralmente por estas mujeres. A día de hoy seguimos teniendo un problema de conciliación. Mueren más personas que nacen. ¿Por qué? Porque no hay alternativas a la conciliación.

Nuestro país no está pensado para madres y padres, sobre todo para madres, para poder tener hijos y cuidarlos y poder tener un desempeño laboral óptimo, ya que las mujeres tenemos que pedir siempre la maternidad o una reducción de jornada o una excedencia. Las mujeres representamos en muchos casos el 76% de las que piden reducciones de jornada frente a un 25% de los hombres.

Las excedencias las piden el 13% de las mujeres, pero los hombres solamente piden el 1% de excedencia. Por lo tanto, seguimos viendo que no llegamos a poder desarrollar una vida laboral y personal de calidad. No tenemos las herramientas suficientes para poder realizarla.

En las jubilaciones también lo vemos. Cualquier mujer andaluza gana 284 euros menos que cualquier hombre andaluz que esté pensionado. Sin embargo, eso se vuelve en las viudedades, donde las mujeres representan el 96%, porque viven por la pensión de viudedad de su marido. Hay mucho menos hombres, ya que en las mujeres tenemos una vida más larga.

El otro tema también es a la hora de las cotizaciones. En octubre cambió el sistema de cotizaciones y ya día trabajado, día cotizado. No es como anteriormente que tenías que trabajar con una parcial dos días para obtener un día de cotización. Pero nuestras bases de contingencia siguen siendo menores. Si cumpliremos los años de cotización, pero sí es verdad que nos jubilaremos con pensiones menores al desarrollar nosotras los contratos de jornada parcial, ya que en los casos de los hombres las jornadas parciales solamente representan el 6% de los contratos.

Dentro de las mujeres inactivas, del 100% de las mujeres inactivas, el 33% se dedican a las labores del hogar. Y del 51% de los hombres inactivos, la mayoría están jubilados. Por lo que seguimos viendo que la mujer sigue en el camino de los cuidados familiares y también en el trabajo diario. Somos capaces de llevar casa, familia y trabajo, pero el trabajo siempre se nos queda por detrás, al tener que reducir nuestra jornada o tener que dejar de trabajar para el cuidado de nuestros hijos y de nuestros mayores.

Esto da lugar a que cuando nos queremos incorporar en el mercado laboral, ya vamos tarde. Nos cuesta más volver y en el caso de que no hayamos abandonado nuestro puesto de trabajo, nos resulta imposible seguir alcanzando puestos de mayor nivel, ya que al no tener una jornada completa nos impide llegar a esos puestos de mayor responsabilidad, por lo que la brecha salarial nos sigue minando.

No vamos a poder conseguir, igualarnos en salarios. Con los hombres hasta que haya unas políticas y unas herramientas que nos lleven a la plena inclusión laboral a las mujeres. Los gobiernos tienen que cambiar sus políticas de familia donde favorezca que la mujer siga trabajando y donde en esas políticas a los hombres que sean padres sí les obligue a coger la excedencia por cuidado en el caso de que la madre también lo cogiera. Que esa carga se reparta. Que las reducciones de jornada se repartan entre hombres y mujeres. Que no sea siempre la mujer la que tenga que coger la reducción de jornada.

Esperemos que para el año 2025, cuando tengamos que estar estos datos, podamos hablar de que la brecha salarial sea reducida y que no solamente sea por la subida del SMI, sino que sea también porque ha habido cambios en las políticas de igualdad dentro del Gobierno de España y de la comunidad de Andalucía