

EDITORIAL



Comenzamos a partir de ahora un Boletín Sindical que trata de mejorar la comunicación con los afiliados y afiliadas a la UGT Málaga y dar información de las reivindicaciones, actuaciones, movilizaciones...que desarrolla el sindicato a través de sus federaciones y sectores. En este número cero hemos realizado un resumen de las acciones más destacadas en el año 2022.

Las perspectivas económicas no eran nada favorables: salíamos de una pandemia con una mejora de la situación sanitaria, pero con unas circunstancias inciertas tras una fuerte caída de la actividad económica. La invasión de Ucrania por parte de Rusia y la guerra que se inició y que aún continúa, trajo una fuerte subida de los carburantes, de la energía y de los productos alimentarios primarios que provocó una fuerte y rápida subida de los precios que conllevó una inflación desbocada y una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras muy importante.

Las previsiones eran catastróficas teniendo en cuenta las decisiones tomadas en la anterior crisis por el Gobierno de España y cuyo presidente, el Sr. Rajoy, tomó medidas de contención del gasto, de austeridad y de recortes, que trajo consigo una contracción de la economía que tardó una década en recuperarse.

A pesar de los agoreros y gracias al empuje que ha mantenido siempre la UGT, se han firmado casi una veintena de Acuerdos con el gobierno de España para preservar la situación laboral de las personas trabajadoras, una mejora de los sectores productivos más afectados, mejora del poder adquisitivo de jubiladas y jubilados, pensionistas y empleadas y empleados públicos y ayudas sociales a las familias.

Sin duda hay que destacar el papel que ha jugado la Reforma Laboral y la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la mejora de la economía y en la situación del empleo: se ha conseguido el mejor dato de empleo desde 2007, 3 de cada 4 jóvenes tienen un empleo indefinido, récord de empleo femenino y una espectacular subida de los contratos indefinidos a tiempo completo. Todo ello ha mejorado el consumo privado y con él, la mejora de la economía y del empleo.

Sin embargo, la fuerte subida de precios de las energéticas, hipotecas y alimentos merman claramente esa recuperación, donde las empresas de energía y carburantes, bancos y distribuidoras han obtenido beneficios extraordinarios. Las 7 empresas energéticas del IBEX 35 han obtenido 72 millones de euros de beneficios diarios durante los últimos 3 años. Aprovechar la situación provocada por la guerra para mantener y aumentar márgenes de beneficio no parece la mejor forma de hacer Patria.

Seguimos teniendo problemas pendientes que son tremendamente graves como la siniestralidad laboral y el número de accidentes laborales sin que se pongan medidas por parte de las distintas administraciones ni por parte empresarial. Treinta personas muertas en el trabajo en Málaga es un número inaceptable. Seguimos pidiendo planes para incrementar la prevención de los riesgos laborales y una mejora de la salud laboral en los puestos de trabajo.

Otro tema pendiente es la Reforma de las Pensiones en lo que se refiere al cálculo de la pensión, a los años trabajados para tener derechos y a la financiación del Sistema.

Igualmente, de la Reforma Laboral quedaron temas pendientes, como el despido, que son irrenunciables para UGT. En ese sentido, en marzo de 2022 realizamos una reclamación ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT-Agencia de Naciones Unidas) y ante el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa contra el actual sistema español de despido que incumple de manera clara y sistemática el artículo 24 de la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la OIT. En este sentido, la Reforma de 2012 disparó la temporalidad, redujo los salarios y aumentó la brecha de desigualdad. Además de reducir la indemnización, eliminar salarios de tramitación y disminuir las causas del despido. Las sucesivas reformas laborales han convertido el despido injustificado en libre y escasamente pagado. La reducida indemnización por una extinción arbitraria no cubre el daño realmente causado.

UGT considera fundamental cumplir con la normativa internacional vigente y mantener el derecho del trabajo como elemento fundamental. La RL de 2021, acordada por los interlocutores sociales y el Gobierno, apuesta por un empleo estable pero aún queda una segunda parte, la que contiene elementos tan importantes como el despido. Por ello hay que abordarlo de manera inmediata en la mesa de diálogo social y adecuar esta materia en la legislación vigente.

Como veis, muchas tareas que resolver, entre ellas la defensa de nuestro Estado de Bienestar, nuestros servicios públicos y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Sin vuestro apoyo, sin vuestra lucha, no es posible hacer avances. Os animo a participar en todas las actividades de nuestro sindicato para hacerlo más fuerte y grande.

#UGT #TuSindicatoUtil



La reforma laboral y la negociación colectiva en Málaga

La reforma laboral ha tenido una repercusión significativa, sin duda, en el incremento de los contratos indefinidos, que modifica la situación del mercado laboral en nuestra provincia, enmarcado siempre en la estacionalidad y la temporalidad. Mediante el análisis de los datos obtenidos en estos meses hemos realizado un documento denominado "Efectos de la reforma laboral en Málaga", donde hemos recogido las primeras comparativas y valoraciones que nos permiten tener una primera visión de la afectación de la reforma laboral en nuestra provincia. Este documento se puede consultar en la página web de UGT Málaga.

Con los datos que conocemos tenemos que hacer una valoración positiva. El aumento de la contratación indefinida ha alcanzado un gran protagonismo, así como el contrato fijo discontinuo, una modalidad que, aunque ya existía, ha crecido de forma exponencial en estos meses desde la entrada en vigor en marzo de la modificación de los tipos de contratos existentes.

Todo esto se traduce en que 15.000 personas más en la provincia de Málaga han encontrado empleo en relación al año 2021.

También se puede comprobar el efecto sobre el empleo juvenil, no ya tanto sobre el número de contrataciones que, con respecto a 2021, disminuyen, sino al volumen de contrataciones indefinidas, que han pasado de 638 en diciembre de 2021 a 3.040 en diciembre de 2022.

El número de contratos realizados en la provincia no ha cambiado mucho, se sitúan en torno a 700.000, pero las contrataciones indefinidas han pasado de 61.000 en 2021 a 280.000 en 2022.

La valoración es positiva, pero aún queda mucho por hacer. El papel de la negociación colectiva sigue siendo fundamental. Desde UGT seguimos insistiendo en la necesidad de desbloquear la negociación colectiva, que por parte de la patronal se obstaculiza el crecimiento y limita la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras.

La pérdida de poder adquisitivo que las personas trabajadoras llevan soportando ya más de una década y que sigue creciendo debido a la crisis, unas económicas, otras sanitarias o por conflictos bélicos, no se puede seguir soportando. Ahora toca subir los salarios.

En Málaga la negociación colectiva, según los últimos datos que tenemos a noviembre de 2022, se resume en 104 convenios vigentes, de los cuales 9 son sectoriales que afectan 140.000 trabajadores y trabajadoras y 95 son convenios de empresa que afecta a unos 12.500 trabajadores y trabajadoras. El incremento salarial ponderado durante este año se ha situado en el 2,12 %, muy alejado del IPC.

Por lo tanto, seguimos insistiendo en el valor de la negociación colectiva y pedimos a la patronal que desbloquee la negociación colectiva a nivel general y, por supuesto, volver a Mesa de Negociación de la AENC para poder pactar medidas adecuadas que reviertan la situación de pérdida de poder adquisitivo y de derechos; sólo de esta manera podremos dar estabilidad y seguridad a los trabajadores y trabajadoras.

La inaplicación de los convenios se ve reflejada en los datos registrados en 2022 en el SERCLA, donde Málaga es la segunda provincia andaluza con más expedientes. Se han registrado 134 expedientes de conflicto colectivo que afectan a más de 90.000 trabajadores y trabajadoras. Una quinta parte de la conflictividad que se produce en Andalucía corresponde a Málaga.

En cuanto a conflictos individuales, se han registrado 649 expedientes en nuestra provincia, lo que representa el 32 % del total de Andalucía.

Desde UGT Málaga seguimos insistiendo en la importancia de la negociación y el diálogo social, herramientas fundamentales para avanzar hacia un modelo de futuro sostenido, sostenible, integrador e igualitario.



SINISTRALIDAD LABORAL EN MÁLAGA 2022: EL CONTADOR DE LA VERGÜENZA SE DISPARA.

En la provincia de Málaga el año 2022 ha significado que el contador de la vergüenza, que registra las muertes ocasionadas a trabajadores por consecuencia del trabajo, haya alcanzado las cifras más altas de los últimos tiempos.

El registro de 30 trabajadores fallecidos durante el año 2022 significa un incremento del 47 % de muertes por accidente de trabajo en relación al año 2021. 30 trabajadores que salieron de su casa a buscarse la vida, y no volvieron a ella porque encontraron la muerte a consecuencia del trabajo.

13 fallecimientos por Infarto, 10 accidentes de trabajo in itinere, junto con los 7 accidentes traumáticos, evidencian que la seguridad y la salud en el trabajo es una materia en la que se suspende habitualmente, pero en el caso de 2022 el resultado ha sido muy deficiente y que requiere de la adopción de medidas contundentes para reducir esta alarmante siniestralidad en la provincia.

UGT Málaga se ha concentrado manifestando continuamente su rechazo a la política de prevención de riesgos laborales que se viene ejecutando tanto por la Administración como por las empresas incumplidoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los accidentes traumáticos son los más llamativos por su impacto en los medios de comunicación y por ser causados mayoritariamente por carencia de planificación, adopción de medidas de protección colectiva, formación y dotación de Equipos de Protección Individual. Sin embargo, son numerosas (13) las muertes por infarto, lo que evidencia la insuficiente vigilancia de la salud de los trabajadores.

Desde UGT Málaga volvemos a exigir un Plan de Choque que evite o minimice la vergonzosa cifra de mortandad laboral que se el contador de la vergüenza registra y que asciende a 30 trabajadores muertos en la provincia de Málaga, 132 en Andalucía y 826 en el territorio español.

Entre otras medidas que UGT Málaga exige a las Autoridades Labores, se destacan:

- Apoyar nuestra propuesta de actualización de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, que data de 1996, actualizando su contenido e incluyen la figura del delegado de prevención sectorial, para que el mismo pueda intervenir en aquellas empresas del sector que carecen de delegados de prevención porque la ley no lo exige.
- Mayor eficacia de la fiscalía especial en prevención de riesgos laborales, informando periódicamente de las acciones llevadas a cabo y el resultado de las mismas en aquellas muertes registradas por infarto, lo que evidenciaría que el derecho a la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores no casos de muerte de un trabajador y que de la investigación del accidente se acredite la ausencia de medidas de seguridad y salud.
- Mayor dotación de recursos humanos a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social para incrementar su capacidad inspectora.
- Creación de un juzgado especializado en seguridad y salud en el trabajo.

UGT Málaga recuerda que

¡¡¡LA SEGURIDAD Y SALUD ES UN DERECHO FUNDAMENTAL EN EL TRABAJO!!!



19/02/2022: Manifestación “POR UNA SANIDAD PÚBLICA Y DE CALIDAD”



08/03/2022: UGT Málaga por el DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER manifiesta su compromiso con la eliminación de la discriminación y violencia hacia las mujeres en todos los ámbitos.

Hace tan solo unos días desde el sindicato volvíamos a denunciar la brecha salarial que siguen padeciendo las trabajadoras, lo que a las malagueñas les supone cobrar 4000€ de media menos que sus compañeros. Además, ellas soportan los peores datos en el empleo: tienen mayor tasa de paro, más inactividad, más contratos a tiempo parcial, más dificultades para llegar a los puestos de dirección y para conciliar. La maternidad también penaliza a las mujeres en el empleo, lo que no ocurre a los hombres, teniendo ellas que solicitar en mayor medida reducciones de jornada (y salario) y excedencias para el cuidado de familiares.



Para UGT Málaga esta realidad puede mejorar reforzando la negociación colectiva, implantando medidas en las empresas mediante los planes de igualdad y con un marco normativo que ponga en igualdad de condiciones a ambas partes de la negociación. La aprobación de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que regulan los planes de igualdad y la igualdad retributiva, han supuesto una herramienta realmente útil para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. A partir de marzo de 2022 precisamente, las empresas con más de 50 personas en plantilla deberán contar con un plan de igualdad negociado y registrado. Las modificaciones de la reforma laboral y la subida del salario mínimo interprofesional también han contribuido a reducir la brecha salarial y mejorar los salarios de las personas con rentas más bajas, algo que beneficia sobre todo a las mujeres.

Desde UGT Málaga, la secretaria de igualdad de oportunidades, Cristina García, reclama que todas las empresas, sea cual sea su tamaño o actividad, cuenten con protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Las mujeres son mayoría de las víctimas

de acoso en los centros de trabajo, por el simple hecho de ser mujeres. Lamentablemente muchas trabajadoras desconocen si su empresa cuenta con estos protocolos o cómo poner en marcha una denuncia en caso de sufrir acoso.

No podemos olvidarnos de la peor forma de violencia hacia las mujeres, que son las violaciones, agresiones y asesinatos machistas. En Andalucía este año 2022 ya son 6 las mujeres asesinadas por violencia de género y 1132 desde 2003, año en el que se comenzó a registrar oficialmente la cifra de asesinatos. Hay que sumar los 46 menores asesinados y 340 niños y niñas huérfanos desde 2013.

Desde UGT Málaga instamos a los gobiernos a poner todos los recursos necesarios para combatir la violencia machista y a condenar enérgicamente los discursos contrarios a la igualdad y negacionistas de la violencia hacia las mujeres.

Por otro lado, demandamos el impulso de la negociación colectiva, el cumplimiento de la normativa de planes de igualdad, reforzar los recursos de la Inspección de Trabajo, mejorar las infraestructuras públicas para el cuidado de menores y personas dependientes y dignificar el empleo de las mujeres.

UGT Málaga, este 8 de marzo, quiere agradecer el trabajo que realizan los delegados y delegadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, y especialmente reconocer el gran esfuerzo de las mujeres sindicalistas, que siempre han estado, pero no visibles, que superan cada día las dificultades de ser trabajadoras, mujeres y sindicalistas.

16/03/2022: Curso de MUTUAS, PRESTACIONES ESPECIALES, ¿Cómo ACTUA LA RLT?



23/03/2022: Manifestación "CONTENER LOS PRECIOS, PROTEGER EL EMPLEO"



28/03/2022: Curso "PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES"



08/04/2022: Curso "ANÁLISIS SINDICAL NUEVAS FORMAS DE TRABAJO"



25/04/2022: Curso "PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES"



01/05/2022: Manifestación "1º MAYO, LA SOLUCIÓN, SUBIR SALARIOS, CONTENER LOS PRECIOS, MÁS IGUALDAD"



11/05/2022: Curso sobre "ITINERARIO BÁSICO DE COMPETENCIAS SINDICALES"



24/05/2022: Concentración "POR UNA DEPENDENCIA DE CALIDAD"



30/05/2022: ENTREGA DE ACTAS HISTÓRICAS DE UGT A FUDEPA



06/07/2022: Concentración "SALARIO O CONFLICTO"



25/06/2022: Manifestación "DÍA DEL ORGULLO LGTBI 2022"



03/08/2022: Firma "Convenio de colaboración Federación SOLIDARIDAD"



30/09/2022: Concentración "DÍA DEL MAYOR. POR UNA ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA DE CALIDAD Y POR UNAS RESIDENCIAS DIGNAS Y SUFICIENTES"



12/08/2022: UGT Málaga por el DÍA INTERNACIONAL DE LA JUVENTUD ha elaborado un informe sobre la situación de los y las jóvenes en el mercado laboral de la provincia.

UGT Málaga denuncia que las personas jóvenes que buscan empleo se encuentran con un escenario muy desalentador y lleno de dificultades, por las crisis económicas, las consecuencias de la pandemia, de la guerra de Ucrania y el empeoramiento de la economía mundial.

En el informe publicado por el sindicato destacan algunos datos sobre el empleo de los jóvenes, como el paro, que ha disminuido desde 2021 hasta el 33% en Andalucía. La característica más llamativa del empleo joven en nuestra provincia es la caída de la temporalidad. En julio de 2021 la temporalidad era del 97% para los jóvenes y en julio de 2022, del 58%, 39 puntos menos. Los contratos indefinidos alcanzan en julio los 7788 para los menores de 25, 4366 hombres y 3422 mujeres.

Málaga es la provincia andaluza con más contratos indefinidos firmados en julio para este segmento de edad. En julio se han convertido en indefinidos 5363 contratos, de los cuales 750 son de menores de 25 años. Una de las variables que influye en la empleabilidad de las personas jóvenes es el nivel y tipo de estudios. Las personas con estudios superiores tienen la tasa de desempleo más baja.

La tasa de inserción laboral de los Egresados Universitarios en Andalucía es del 40,3% para la promoción de 2019-2020 un año después de graduarse. El sector con mayor inserción laboral es el de las Tecnologías de la Información y Comunicación con un 39,8%. En Málaga destaca la elevada inserción laboral en algunos sectores para los que terminan estudios de Formación Profesional, que son Salud y Servicios Sociales (53,1%), seguido de Mecánica y electrónica (45,2%), y en tercer lugar el de Tecnologías de la Información y Comunicación (40,3%). Se evidencia la mayor dificultad de las mujeres para acceder al mercado laboral tras graduarse, aunque superan en más de 22 puntos porcentuales a los hombres egresados.

Hay que destacar que en la provincia de Málaga cada vez adquiere más relevancia el sector tecnológico, por tanto, es importante encauzar la vocación de los estudiantes hacia esas actividades y sobre todo entre las jóvenes que están menos representadas en estos grados. En Málaga en 2020 los jóvenes de entre 18 y 25 años cobraron de media 6214 euros, mientras que los mayores de 56 años cobraron 22423 euros. La brecha salarial entre trabajadores/as jóvenes y los más mayores es de 16209 euros. Según el Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España, en 2021 esta tasa alcanzó el 13,9%, Solo 1,5 personas jóvenes de cada 10 está emancipada en España.

Para los jóvenes malagueños la situación está empeorando debido a que el mercado inmobiliario en Málaga está prácticamente orientado a la vivienda de lujo que solo pueden permitirse quienes tienen rentas altas. Además, el alquiler no es una opción al alcance de los más jóvenes, ya que sus precios son elevados y muchos de ellos destinados a alquiler turístico.

La reforma laboral está beneficiando en mayor medida a las personas más vulnerables, entre ellas las personas jóvenes, que tenían mayor precariedad y menos estabilidad en el empleo. Se ha producido un fuerte aumento de la contratación indefinida y una caída simultánea de los contratos temporales, y la tasa de temporalidad ha caído a su nivel más bajo. Para los jóvenes estos cambios marcan una gran diferencia a la hora de poder firmar un contrato de alquiler o pedir una hipoteca, ya que para ello se exige demostrar solvencia económica y estabilidad.

Por último, UGT Málaga propone una serie de medidas para el empleo joven, que pasan por el desarrollo de medidas y planes para la juventud que sean estables en el tiempo, encaminadas a mejorar el acceso al mercado laboral, las condiciones laborales, políticas de vivienda que permitan la emancipación y el libre desarrollo vital de las personas trabajadoras jóvenes.

07/10/2022: Concentración “JORNADA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE”



21/11/2022: La Secretaria General en la empresa TROPS



20/10/2022: REUNIÓN CON SANIDAD



29/11/2022: CURSO BÁSICO EN COMPETENCIAS SINDICALES



25/11/2022: UGT Málaga por el DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES condena todos los actos de violencia contra las mujeres y, muy especialmente, contra los asesinatos de las mujeres y sus hijos e hijas.



Desde 2003, 1.171 hombres han asesinado a mujeres que fueron sus parejas o ex parejas. Entre 2013 hasta la fecha, 48 menores han sido asesinados/as por violencia machista, y 365 menores han quedado huérfanos/a. Las mujeres asesinadas desde el 1 enero hasta la fecha, han sido 38, de las cuales 3 de ellas en Málaga.

Cristina García, S^a de Igualdad de UGT Málaga, señala “este año ponemos énfasis en la condena de **TODO**s los tipos de violencias machistas y ampliamos el foco en aquellas que permanecen más invisibilizadas, especialmente en el ámbito laboral. También en la **violencia institucional** que sufren las víctimas por un sistema que no responde a sus demandas y necesidades.

Denunciamos que los sistemas de atención integral estén colapsados, y que haya mujeres que no pueden recuperarse de la violencia porque están en una larga lista de espera”.

Desde UGT Málaga consideramos imprescindible la implicación de los hombres y de la sociedad en su conjunto para erradicar la violencia contra las mujeres.

Instamos a las administraciones a que dediquen más recursos y garanticen el carácter permanente y esencial de los servicios de prevención y de atención integral en especial para mujeres rurales e inmigrantes.

También es imprescindible la inclusión de **Protocolos frente al acoso sexual y/o por razón de sexo** en todos los centros de trabajo, incluidas en las administraciones públicas.

UGT Málaga exige tolerancia cero contra todas las violencias machistas y nos sumamos a la lucha de las mujeres, por la mejora de los derechos y de su protección, entendiendo que por nuestra actuación en el ámbito laboral debemos denunciar y participar activamente en la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo y en la mejora de los derechos socioeconómicos y laborales de las mujeres víctimas de estas violencias machistas.



En noviembre de 2021 se constituyó el grupo de juventud de UGT Málaga. Y en **noviembre de 2022 se crea RUGE ANDALUCIA**, para promover la acción sindical entre los jóvenes, esta asociación aglutina a toda la juventud trabajadora con edad no superior a los 35 años que se encuentra ocupada, desempleada o estudiante.

En la nueva comisión ejecutiva de Ruge regional se encuentran tres compañeros de Málaga.



RUGE viene de @evolución (Uge)tista. Jóvenes de UGT, personas trabajadoras, estudiantes y paradas, personas que se organizan para mejorar el día a día de los compañeros y compañeras. Es una organización que nace de la inquietud de las personas trabajadoras jóvenes para organizar y defender los derechos laborales, y está compuesta por otras organizaciones como AVALOT, OJUCA, Aposta Jove y Mahay, pero todas jóvenes de UGT. RUGE es un espacio donde construir reivindicaciones y agenda de lucha. Porque ser joven no debe ser sinónimo de precariedad.

**01/12/2022: Taller de Formación
“PLANES DE IGUALDAD”**



**12/12/2022: ACTO
CONMEMORACIÓN MUERTE
PABLO IGLESIAS**



**19/12/2022: Concentración
ACCIDENTE LABORAL**



INFORMACIÓN UGT SERVICIOS PÚBLICOS

EL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS SUMARÁ UNA SUBIDA SALARIAL DE 9'5% PUNTOS ENTRE 2022 Y 2024

UGT-Servicios Públicos Málaga pone en valor el acuerdo alcanzado con el Gobierno en la Mesa de Diálogo Social que viene a recuperar los derechos perdidos y construye la Administración para el siglo XXI

UGT ratificó en octubre este acuerdo con el Ejecutivo que fija, en materia salarial, una subida del 9,5% entre 2022 y 2024. Desde UGT-Servicios Públicos Málaga consideramos que la subida que proporciona el acuerdo amortigua, de manera razonablemente realista, los efectos de la subida de la inflación en el poder de compra de los casi tres millones de empleados públicos de nuestro país, y en concreto del personal de los servicios públicos de la provincia de Málaga.

UGT ha apoyado este acuerdo desde la coherencia, el realismo y la responsabilidad que nos caracteriza. Un texto que pone en alza la importancia de la negociación colectiva para lograr acuerdos que mejoren la vida de los trabajadores y la ciudadanía en general. Por primera vez en un periodo de crisis, los empleados públicos tendremos un incremento salarial, en vez de sufrir recortes en derechos y nuestros sueldos". Según recoge el acuerdo, el Gobierno plantea una subida salarial máxima del 9,5% entre 2022 y 2024, cuyas cifras se distribuirían en tres años de la manera siguiente:

2022: un incremento del 1,5% consolidable, sobre el 2% inicial fijado en los Presupuestos Generales del Estado para este año. La subida tendría carácter retroactivo desde enero y se debe ya haber abonado en una paga adicional en los pasados meses de noviembre o diciembre.

2023: subida fija del 2,5%, más dos subidas variables de 0,5% cada una. La primera operaría si el IPC armonizado de 2022 y 2023 supera el 6% -correspondiente a la suma del incremento salarial previsto inicialmente para estos dos años-, tendría carácter retroactivo, consolidable y se haría efectiva en octubre de 2023. La segunda se cobraría si el PIB nominal en 2023 llega al 5,9%.

2024: aumento fijo del 2% más un 0,5% variable que se cobraría si el IPC armonizado de 2022, 2023 y 2024 supera el 8%. Se cobraría con carácter retroactivo y es consolidable.

El texto también incluye cuestiones importantes para mejorar la situación laboral de los empleados públicos de la provincia de Málaga, como son percepción íntegra del salario en las situaciones de Incapacidad Temporal; la aplicación de la clasificación profesional y desarrollo del grupo B dentro de las Administraciones; y la negociación de la jornada de 35 horas o inferior.



El acuerdo incorpora reivindicaciones planteadas por UGT, encaminadas a alcanzar un empleo de calidad e impulsar el rejuvenecimiento del personal de las Administraciones. Entre ellas, la recuperación de la jubilación parcial anticipada de los funcionarios públicos. El acuerdo rescataría la redacción original del artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público (letra d del apartado 1), que alude a esta modalidad dentro de las Administraciones. También se recupera el carácter de mínimos de los permisos y vacaciones en la negociación colectiva.

Se recoge la flexibilización de la promoción interna y la revisión de los procesos selectivos.

El acuerdo deroga los aspectos lesivos del RDL 20/2012 y, además, impulsa la tramitación de la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado; la puesta en marcha efectiva del teletrabajo, así como la necesaria actualización de la clasificación de los centros penitenciarios del país.

ACCIÓN SINDICAL

24/06/2022: UGT-SERVICIOS PÚBLICOS denuncia el colapso de las oficinas de tramitación de DNI y pasaporte. Intervención de nuestro Secretario de Política Sindical, Comunicación e Imagen, Antonio González, en el programa "La hora de la Primera" de RTVE.



11/08/2022: Delegados de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MÁLAGA de ayuda a domicilio exponen a periodistas de la revista internacional "Equaltimes" las precarias condiciones laborales en las que se encuentran las y los trabajadores del sector de dependencia.



03/11/2022: UGT Servicios Públicos Málaga junto a la delegación andaluza y las miles de personas que se han manifestado en Madrid para exigir subidas salariales acordes con la inflación.



INFORMACIÓN UGT SERVICIOS PÚBLICOS

UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MÁLAGA EXIGE AL SUBDELEGADO DEL GOBIERNO EN LA PROVINCIA QUE DÉ MARCHA ATRÁS EN LOS REQUERIMIENTOS A CORPORACIONES LOCALES EN RELACIÓN A LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (26/09/2022)



Una delegación de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS encabezada por la Secretaria Provincial de UGT, Soledad Ruíz, y por el Secretario General de la Federación de Servicios Públicos, Paco Martínez, se ha reunido con el Subdelegado del Gobierno y con el Secretario de Subdelegación para abordar la situación de malestar e incertidumbre jurídica generada por los oficios remitidos por el Subdelegado a corporaciones locales de nuestra provincia, como el ayuntamiento de Marbella y la Diputación Provincial de Málaga, en relación a los criterios pactados y orientados para el desarrollo de los procesos de estabilización de empleo temporal.

El Subdelegado del Gobierno nos apunta en su primera intervención que se trata de simples requerimientos, en ese momento nos hace entrega de los mismos, que esperan respuesta de esas corporaciones locales y que, por tanto, todavía no se ha planteado ninguna impugnación judicial.

Desde UGT respondemos con la siguiente argumentación:

1) Que en otras provincias de Andalucía no se han formulado estos requerimientos en relación con los procesos de estabilización que se inician al amparo de la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2) Que debe respetarse en todo caso el derecho a la negociación colectiva en el marco de la Administración Local, tal y como recoge el artículo 37 de nuestra Constitución de 1978 y la Ley 7/85 reguladora de las Bases de Régimen Local. Deben respetarse los acuerdos pactados con organizaciones sindicales representativas en sedas corporaciones locales.

3) Que en los acuerdos alcanzados con la parte social, tanto en el Ayuntamiento de Marbella como en la Diputación Provincial, se respeta escrupulosamente, en la articulación de estos procesos selectivos de estabilización de empleo temporal, los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4) Que igualmente para el desarrollo de esos procesos de estabilización que deban concretarse mediante la fórmula de concurso se cuenta con más de un mérito baremable y se valora mayoritariamente la experiencia.

5) Que la resolución de 1 de abril de la Secretaría de Estado de Función Pública contiene una serie de orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Se trata de orientaciones y se ha hecho constar por parte de UGT que los procesos de estabilización pactados en el Ayuntamiento de Marbella y en la Diputación Provincial de Málaga no contravienen las disposiciones adicionales sexta y octava de la mencionada norma.

Tras un intenso debate, hemos consensuado con el Subdelegado del Gobierno que se trata de simples requerimientos y que va a trasladar esta casuística a la Delegación del Gobierno de Andalucía para unificar criterios. Desde UGT siempre lucharemos porque los procesos de estabilización lleguen a buen puerto, que se respeten los acuerdos alcanzados con las distintas Administraciones, y que se genere en todo caso seguridad y certeza jurídicas para todos los aspirantes a esas plazas a estabilizar que resulten encartados en los diferentes procedimientos.

ACCIÓN SINDICAL

30/11/2022: UGT se ha concentrado en el hospital de Antequera para exigir la consolidación de los 12.000 eventuales del SAS. Estos profesionales finalizan sus contratos en breve.



16/12/2022: El servicio de la Administración de Justicia es público. UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MÁLAGA siempre al lado de las y los funcionarios de Justicia.



20/12/2022: No más miserias para las trabajadoras y los trabajadores de la Sanidad privada en Málaga.



INFORMACIÓN UGT SERVICIOS PÚBLICOS

23/01/2023: Basta ya de muertes en el trabajo!!!



Celebración el II Comité de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MÁLAGA el día 18 de noviembre de 2022.



02/12/2022: UGT firma un acuerdo para mejorar las condiciones laborales del personal funcionario al servicio de la Gerencia de Urbanismo, Obras e Infraestructuras del Ayuntamiento de Málaga.



29/06/2022: UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MÁLAGA defiende los derechos laborales del personal de parques y jardines. Nuestro delegado Saúl Pazos denuncia la actitud de la dirección territorial del grupo RAGA que se niega a respetar los derechos consolidados de los trabajadores y de la trabajadores de parques y jardines.



30/07/2022: UGT Málaga sigue formando a sus Delegadas y Delegados, Taller de habilidades de Comunicación, de liderazgo e inteligencia emocional en el ejercicio de la acción sindical.



19/05/2022: Compañeros y compañeras de la sección sindical macro del sector AGE de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MÁLAGA.



19/09/2022: El equipo de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MÁLAGA en LITOSA siempre defendiendo tus derechos laborales.



INFORMACIÓN UGT SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO

UGT exige a los empresarios que se sumen a la revolución digital de forma inmediata, apoyándose en el diálogo social y en el consenso, para construir una economía, una sociedad y un mercado de trabajo moderno, justo y competitivo.



La cuarta versión del estudio **"Digitalización de la Empresa española"**, correspondiente al ejercicio 2021-2022, vuelve a poner de manifiesto la renuencia del tejido empresarial a modernizarse, tecnificar y digitalizarse.

Para esta edición, nuestro análisis se ha vertebrado entre las diversas brechas digitales que presentan nuestras empresas, destacando aquellos aspectos más relevantes y que vuelve a poner en muy mal lugar a nuestro tejido productivo:

Brecha de Sensibilización: Conciene a ausencia de implicación que asola a nuestro tejido empresarial, refractario a modernizarse. Los datos no pueden ser más clarificadores: la caída de la inversión en TIC en 2021 ha sido estrepitosa: un 6% global sólo en el último año (acumulando un 10% desde 2019). Tal desplome llega al 21% en el caso de las pequeñas empresas.

Brecha Tecnológica: es aquella que responde a las diferencias de adopción entre las diferentes tecnologías. Por ejemplo, destaca la buena evolución en la adopción de la IA y el **big data** (3,5% y 2,35% interanual, respectivamente). Lo mismo es aplicable al comercio electrónico: un 30% de las empresas ya vende por Internet (+3 puntos), aunque estos avances son muy tibios si se comparan con nuestros vecinos europeos. Las malas noticias provienen de un aspecto clave: el número de empresas que poseen medidas de seguridad TIC (ciberseguridad) desciende un 3%. Se trata de una auténtica amenaza tanto para garantizar la operatividad como la supervivencia de las compañías.

Brecha Laboral: Un 80% de las empresas nunca forma a sus empleados en nuevas tecnologías, lo que significa que 13,7 millones de trabajadores no recibió ni un curso sobre tecnología en 2021.

El número de expertos en TIC aumenta en un ridículo 0,6%, hasta un 17%. En 2015, este porcentaje de compañías se cifraba en un 25%. El número de empresas con vacantes tecnológicas sin cubrir apenas supera el 4%. Dos de cada tres vacantes no satisfechas se explican por el simple hecho de que las empresas no quieren pagar el salario exigible.

Brecha Interempresarial: fenómeno por el que, cuando más pequeña es una firma, más remisa es a implantar nuevas tecnologías. Así, todavía un 14% de las microempresas no cuenta con un ordenador, un 19% no tiene conexión a Internet (ni fija ni móvil) y hasta 70% no tiene web propia. Si un 38% de nuestro tejido productivo (3,44 millones de empleados) está en esta situación, es evidente que tenemos un severo problema de transformación digital.

Brecha Intersectorial: la que concierne a los diferentes grados de tecnificación por sectores, que llega a alcanzar cotas hasta 75 puntos porcentuales. Incluso en métricas tan básicas como la presencia en Internet, se alcanzan contrastes de 35 pp.

Brecha Geoestratégica: A pesar de ser la cuarta economía de la Unión, en ningún indicador digital estamos rondando esa posición. Al contrario: en muchas métrica estamos entre los diez peores países. Descendemos siete puestos en empresas que usan IA y dos en aquellas con big data. En el global de empresas con ventas electrónicas, nos dejamos tres puestos por el camino.

Brecha Comercial: En sólo 8 años, nuestro déficit neto exterior en comercio digital se ha multiplicado por siete, hasta llega a presentar un 2,4% del PIB (28.700 millones de euros). En 2021 se volvió a romper un récord negativo: el porcentaje de negocio online que se queda en nuestras fronteras se redujo a un 31%, acumulando un desfase de diez puntos desde 2014.

Es incuestionable: la transformación digital no está siendo secundada por el tejido empresarial español, denotando una absoluta falta de convencimiento ante la necesidad y emergencia de digitalizarse.

No podemos esperar más: cualquier cosa que no sea una **digitalización** profunda y masiva, será un error que puede tener consecuencias negativas en toda una generación. En consecuencia, **UGT exige a los empresarios que se sumen a la revolución digital** de forma inmediata, apoyándose en el diálogo social y en el consenso, para construir una economía, una sociedad y un mercado de trabajo moderno, justo y competitivo.



INFORMACIÓN UGT SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO

UGT consigue mejoras en el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales



El 29 de marzo de 2022 se ha procedido a la firma del convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Málaga. En este acto ha estado presente el secretario general de FeSMC UGT Andalucía, Eduardo Carrillo, así como otros representantes sindicales de FeSMC UGT Andalucía y FeSMC UGT Málaga. Tras 8 meses de complicadas reuniones, por fin se ha alcanzado un acuerdo, con la patronal del sector ASPEL, donde se han conseguido una serie de mejoras.

Entre ellas destaca un plus no consolidable de 150 euros brutos, remunerados en la nómina del mes de mayo 2022, en proporción al tiempo de trabajo durante 2.022, independientemente de vacaciones e ITs, teniendo como requisito para su cobro, haber prestado servicios en 2021 y estar de alta en cualquier empresa del sector acogida a este convenio, al menos, desde el 1 de enero de 2.022. El importe del plus será proporcional a la parcialidad de la jornada en caso de jornadas parciales.

Para el año 2022 se establece una subida del 2,5 %, sobre las tablas salariales de 2020, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2022, con independencia del momento de la publicación del convenio. Para el 2023, una subida del 3 %, sobre las tablas salariales de 2022 (sin el plus).

Con respecto a los días festivos además de los días ya incluidos anteriormente en el convenio para este 2022 se añade un nuevo día festivo, el 15 de agosto y para el 2023 el 12 de octubre. Se acuerda 16 días de lactancia, ampliable en caso de parto múltiple en 22 días, evitando la discrecionalidad que se daba entre empresas. Las licencias retribuidas del artículo 19, que sean referentes a enfermedad, nacimiento y matrimonio/pareja de hecho empezarán en, días laborables.

Respecto a las categorías profesionales, se transcribirán las categorías establecidas en el convenio sectorial estatal y sus funciones. Todas las categorías profesionales tendrán que cobrar al menos el SMI vigente en cada momento. Se adecuará todo el cuerpo normativo del convenio, a la nueva normativa estatal vigente.

Desde FeSMC UGT Málaga, entendemos, que, con estas materias acordadas, se ha avanzado en un convenio para personas trabajadoras invisibles para la sociedad, pero que sin embargo son esenciales. Este sector aglutina a más de 15.000 trabajadores y trabajadoras en la provincia de Málaga, de los cuales la inmensa mayoría será regulada por el presente convenio. Se ha adecentado, adecuado y modernizado un convenio colectivo, que afecta en su mayoría a mujeres.

Las aportaciones y propuestas bien fundamentadas por parte de UGT y la presión negociadora en las mesas han dado fruto. Desde UGT garantizaremos, como siempre, la gestión y cumplimiento del convenio en su totalidad. Y seguiremos trabajando, en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del sector.

UGT firma el Convenio Colectivo para empresas de transporte de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Málaga 2021, 2022 y 2023

El 5 de julio de 2022 se ha firmado el convenio colectivo para empresas de transportes por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Málaga, tras dos años de duras negociaciones hoy ha finalizado con un resultado satisfactorio para los/as trabajadores y trabajadoras del sector. La resistencia de la patronal y la persistencia inquebrantable de los agentes sociales implicados, han sido las constantes de estas ásperas negociaciones.

FeSMC UGT Málaga consigue una serie de mejoras, una vez más acordar la subida salarial e importantes mejoras sociales, para todo el sector. Lidia Escudero Carmona, secretaria del sector de Transporte de FeSMC UGT Málaga, firma por segunda vez consecutiva, este convenio para tres años. Para el año 2.021: pago en concepto de atrasos para el 2.021 equivalente al 1% de las tablas definitivas de 2.018. Para el año 2.022 subida de un 4% sobre las tablas definitivas de 2.018. Para el año 2.023 una subida de 1,50% sobre las tablas definitivas de 2.022, con una cláusula de revisión salarial al alza conforme a la evolución del IPC, con una subida tope, máxima del 4.5%.



Este convenio consolida el abono de los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos dentro del mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP.

Se mantiene las condiciones más beneficiosas AD PERSONAM. Así mismo incorpora las medidas de la Reforma Laboral, en lo relativo a los contratos de obra y servicio. Del mismo modo contempla el incremento del 25% en el valor de hora extras realizadas en festivos sobre la hora extraordinaria normal, Plus de peligrosidad y penosidad, se fija la gratificación extraordinaria hasta 2023. Muy importante la ayuda escolar y el plus de discapacidad de hijas/os y la compensación económica, por la empresa, de un 100% por I.T hasta el día 14 de la baja, y a partir del 15 el 100% de la base de cotización del me anterior. En formación, cursos para la recuperación de los puntos del carnet y los certificados CAP y ADR, sin olvidar la protección de la subrogación de servicios (empresas públicas).

Lidia Escudero, ha sido la primera mujer en firmar un convenio provincial de Transportes en Málaga, y pionera en el ámbito sindical, en un sector ampliamente masculinizado. Repite en su cometido con nuevas tareas y una de las de mayor urgencia, es la de acometer la negociación e implantación de Planes de Igualdad en las distintas empresas, como cumplimiento de la normativa a aplicar en este sector.

INFORMACIÓN UGT SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO

ACUERDO PARCIAL DEL CONVENIO DE COMERCIO EN GENERAL DE MÁLAGA

El día 2 de Agosto de 2022 los sindicatos UGT y CCOO conjuntamente con la Patronal del sector de comercio en la Provincia de Málaga, han procedido a la firma del acuerdo parcial del Convenio de Comercio en general, mientras sigue la negociación para actualizar y modernizar un nuevo marco laboral del sector, que afecta a unos 90.000 trabajadores/as en la provincia.

Este acuerdo nace de la necesidad de reactivar el convenio que finalizó su vigencia en el año 2019 y paliar los efectos económicos y sociales que sufren las personas trabajadoras del sector, tanto en materia salarial como en otras materias.



Por lo tanto, se ha procedido a la revisión y modificación parcial del texto del Convenio, conforme a lo que a continuación se detalla:

Permiso retribuido: Se establecen 8 horas anuales para acompañar al médico a hijos/as menores de edad o discapacitados/as, así como progenitores mayores de 65 años o discapacitados/as.

Incremento salarial: Se aplica una subida salarial del 4% sobre todos los conceptos económicos desde el 1 de julio de 2022.

Enfermedades y accidentes: El art. 29 mantiene su redactado a excepción del punto 4) que dice: dentro del año natural y a partir de la segunda baja y sucesivas las personas trabajadoras en situación de IT se le abonará desde el primer al quinto día el 60% de salario manteniéndose a partir del sexto día el 100%.

Periodo de prueba: No podrá exceder de 90 días para Técnicos titulados y de 50 días para las demás personas trabajadoras. En los contratos de duración inferior a dos meses el periodo de prueba no podrá exceder del 50% de duración del mismo.

Horas complementarias: Las personas trabajadoras afectas a este convenio con contrato a tiempo parcial podrán realizar hasta un 45% para fijos y fijos discontinuos, y para el resto de trabajadores eventuales hasta un máximo de 30%. Las horas complementarias se consolidarán como jornada ordinaria para el año siguiente sobre la media de jornada realizada en los 12 meses anteriores.

Fijos discontinuos: El contrato para el sector tendrá un mínimo de 120 días de prestación de servicios. La empresa podrá realizar estos contratos con la siguiente jornada:

- 30 horas a la semana, si la prestación del servicio es de carácter continuado.
- 36 horas a la semana, si la prestación de servicio es de carácter discontinuo o a turno partido.

Las partes se comprometen a seguir negociando el resto de materia del convenio colectivo a partir del mes de septiembre.

ACCIÓN SINDICAL

04/04/2022: Reunión de delegadas y delegados de Comercio para informar sobre el estado de la negociación del Convenio Colectivo de Comercio.



11/05/2022: Asamblea de delegadas y delegados de Comercio con la Secretaria General de UGT Málaga y el Secretario General de FESMC de Málaga en la sede de UGT Fuengirola.



12/06/2022: Asamblea de Comercio en la sede de UGT Fuengirola.



13/07/2022: Asamblea de Comercio y Grandes Almacenes de Málaga con Daniel Pérez, delegado de Lidl Sevilla y José Chaparro, Secretario del Sector de Comercio y Grandes Almacenes de Andalucía.



INFORMACIÓN UGT SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO

UGT denuncia el abuso empresarial de la vigilancia algorítmica

17 de octubre de 2022



La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores quiere denunciar públicamente que, según datos de Eurofound para 2020, las empresas españolas son líderes europeas en la vigilancia algorítmica de sus empleados.

Así, según *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, publicado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (organismo público dependiente de la UE), hasta el 40% de las empresas españolas estarían usando algoritmos para la monitorización de la actividad laboral y para evaluar el desempeño diario de las personas trabajadoras. Se trata de datos proporcionados por las propias compañías y que, sin duda, se habrán visto incrementados en los dos últimos años con la explosión del trabajo a distancia. Sólo hay que comprobar el incremento de la facturación en los proveedores de este tipo de soluciones informáticas, en máximos históricos en todo el mundo.

Es llamativo que un tejido productivo como el español, con un grado de digitalización realmente escaso y con cifras ridículas de empleo tecnológico, en comparación con el resto de la Unión Europea, lidere el aspecto más oscuro de la digitalización. La media europea de empresas que emplea este tipo de vigilancia no alcanza el 30% y países como Alemania, Francia o el Reino Unido (15, 25 y 26%, respectivamente), se quedan lejos de los niveles de intrusión de las empresas españolas.

Este tipo de prácticas suponen una clara vulneración de derechos fundamentales de las personas trabajadoras, puesto que afecta a nuestra privacidad e intimidad; añadiendo que, en una abrumadora mayoría de los casos, las empresas no cumplen con los requisitos exigidos de proporcionalidad, idoneidad, necesidad e información previa para poner en marcha este tipo de vigilancia.

UGT, en virtud de los derechos que nos proporciona la denominada ley *rider*, en cuanto a recibir información sobre el uso de estas herramientas informáticas en las empresas, y conforme a la jurisprudencia existente, exigirá el cumplimiento estricto de las normas legales aplicables, implicando para ello tanto a la Inspección de Trabajo como a los Juzgados de lo Social. El Sindicato no va a permitir esta senda de abusos en un aspecto capital de nuestra vida como ciudadanos y trabajadores: nuestra intimidad.

ALCANZADO ACUERDO CON LA AEB

20 noviembre de 2022

En el día de hoy, tras meses de reiteradas peticiones y actos reivindicativos por parte de la **UGT**, en la mesa del Convenio Colectivo de Banca, hemos llegado a un acuerdo que permite compensar una parte de la pérdida de nivel adquisitivo de las plantillas de las entidades financieras.

El acuerdo alcanzado supone un **incremento en tablas del salario base de nivel del 4,5 %** a partir del 1 de enero de 2023. UGT seguiremos trabajando a través del "Observatorio sectorial" y cuando se conozcan los datos del IPC de 2022 y los beneficios empresariales, solicitaremos de nuevo la apertura de la Mesa de Negociación.

Desde **UGT** consideramos que esta es una buena oportunidad para que el "**Plan Personas**" se materialice en gestos tangibles y reales para la plantilla de BBVA. En este sentido es por ello que nos reiteramos en nuestras propuestas:

Que la subida salarial sea real para TODA la plantilla con independencia de los complementos que se perciban.

Actualización de los importes de compensación por desplazamiento y dietas alimentarias.

Incremento de la aportación al Plan de Pensiones de empleo.

Acceso a los empleados a mejoras en sus condiciones hipotecarias al igual que ya está haciendo con los clientes.



INFORMACIÓN UGT SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO

UGT reclama un plan integral de políticas para acabar con el desequilibrio de género en el empleo tecnológico (31/10/2022)



El informe “Mujer y Tecnología” confirma que las empresas españolas no son capaces de construir una oferta atractiva para las tecnólogas.

La Vicesecretaria General de UGT, Cristina Antoñanzas, el Responsable de Digitalización del sindicato, José Varela y la Secretaria de Políticas Sociales del Sector Comunicaciones y Cultura en Madrid, Susana Romero, han presentado en rueda de prensa el informe sobre “Mujer y Tecnología”, un documento de análisis sobre la situación de las mujeres españolas en los ámbitos tecnológicos que pretende, entre otras cosas, paliar la insólita ausencia de diagnósticos oficiales y propuestas de consenso que expliquen y reparen la infrarrepresentación y fortísima discriminación que sufren las mujeres en este ámbito.

José Varela ha señalado que los datos confirman que las empresas españolas no son capaces de construir una oferta de trabajo atractiva para las tecnólogas, “puesto que se les ofrece un salario menor que a sus pares hombres, y, por ejemplo, para los salarios superiores a 2.500 €, se le ofrece a un 11,2% de féminas por un 20,6% de hombres y, en el extremo opuesto, el número de ingenieras con un salario inferior a 700 euros en su primer empleo es más de un 6% superior al de hombres”.

Además, “se ofrece un primer empleo de Dirección a hombres mucho más que a mujeres, dejando para las mujeres trabajos de contables, administrativos o de oficina y las empresas reservan para las ingenieras las peores opciones como los contratos a tiempo parcial, de prácticas, formación, etc.” ha subrayado. “Con estas cifras”, ha afirmado, “no es de extrañar que un elevado porcentaje de mujeres afirmen sufrir discriminación por género y abandonen antes, de media, la carrera profesional. De hecho, el 27% de nuestras jóvenes investigadoras han sufrido discriminación por género y casi un 40% de las mujeres en puesto TIC declaran haber sufrido discriminación en el último año; Además, para un 86% de las jóvenes tecnólogas, los permisos por cuidados son una complicación para desarrollar su carrera”.

Susana Romero ha destacado que “los datos recabados resaltan que “un 63% de las mujeres del sector tecnológico cree que el ecosistema tech está fallando a la hora de brindar igualdad de oportunidades. Por ello, es esencial que las empresas dejen de poner excusas y empiecen a negociar planes de igualdad realmente inclusivos, que cierren la brecha salarial e instauren verdaderas políticas de corresponsabilidad”.

Son necesarios planes de igualdad realmente inclusivos y medidas específicas para el ámbito tecnológico. Por todo ello, Cristina Antoñanzas ha reiterado la necesidad de poner en marcha medidas para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en el mundo tecnológico como “incluir en todas las negociaciones colectivas la situación real de las mujeres en los puestos relacionados con la tecnología para el cierre inmediato de la brecha salarial y permitir una verdadera corresponsabilidad y conciliación de la vida personal y laboral, tales como el teletrabajo, flexibilidad horaria o permisos igualitarios y de idéntica duración”.

“También hay que implementar acciones positivas para equilibrar la proporción de hombres y mujeres reformando los procesos de selección, haciéndolos atractivos y desterrando cualquier viso de discriminación por género y, en el ámbito de la formación profesional, impulsar la formación específica para que las mujeres equiparen sus capacidades digitales con sus compañeros varones y eliminar la percepción negativa hacia el cambio tecnológico”.

Antoñanzas ha resaltado que “se debe elaborar un plan integral de políticas públicas que acaben con este desequilibrio en el ámbito de la tecnología, como parte integrante de un gran Plan Transversal de Igualdad, que abarque a todos los sectores económicos, industriales y sociales, y que contenga las siguientes medidas”.

UGT INFORMA. DIÁLOGO FRENTE A CONFRONTACIÓN. LO CONSEGUIMOS (20/12/2022)

Después de más de 130 años de historia de nuestro **SINDICATO**, UGT-RTVA vuelve a conseguir, una vez más, un acuerdo provechoso para las trabajadoras y trabajadores de Canal Sur Radio y Televisión.

Hemos conseguido sumar todas las plazas ocupadas por las compañeras y compañeros con contratos de interinidad, al proceso de estabilización, por lo que en total sumamos 45 plazas a las ya 184 aprobadas. Este acuerdo garantiza la salida a concurso de todas las plazas en fraude de ley, ocupadas actualmente.

Quedan excluidas las 4 plazas de directivos, nos ha sido imposible añadir las 4 plazas de la tasa de reposición, 1 de un compañero tristemente fallecido, y otra de una compañera jubilada. Desde hace semanas, venimos diciendo que mientras quedase tiempo, no debíamos dejar de **NEGOCIAR, NEGOCIAR Y NEGOCIAR**. Esa es nuestra virtud, y lo llevamos en nuestro ADN. Hasta el pitido final, no termina el partido, por ello, no hemos dejado de luchar y negociar por todas las plazas en fraude.

UGT-RTVA se ha desmarcado de aquellos que, o no tienen casi historia y no saben, o de aquellos que a lo largo de su historia su identidad es el conflicto. UGT-RTVA se enorgullece de demostraros a todas y todos que el **DIÁLOGO** ha sido, es y será nuestro sello de **IDENTIDAD**. No huimos de la confrontación y en estos más de 130 años, los álbumes recogen nuestras siglas en manifestaciones y huelgas cuando no ha sido posible el acuerdo. Mientras que otras y otros **apuestan exclusivamente por el conflicto**, seguramente atendiendo a **INTERESES PARTICULARES o POLÍTICOS**. UGT-RTVA ha seguido haciendo lo que sabemos hacer, **SINDICALISMO**.

A todas/os nuestras/os afiliadas/os **GRACIAS** por vuestra paciencia y vuestra confianza. Vuestras/os delegadas/os sindicales no han dejado, ni dejarán de luchar por vuestros derechos laborales. Podéis ir con la cabeza muy alta e invitar a vuestras/os compañeras/os que ante la decepción que pudieran tener o sentir por otras posiciones, nuestras puertas están abiertas a todas y todos.



INFORMACIÓN UGT INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO

27/01/2022: UGT Y CCO denuncian la falta de acuerdo en el calendario de la construcción para el 2022



UGT y CCOO denuncian la falta de acuerdo en el calendario laboral de la construcción para el año 2022 y el abuso de la patronal en dejar el verano sin jornada continuada de 7 horas con los golpes de calor que ocasiona y el perjuicio que puede provocar en los trabajadores que están en el tajo.

David Conde Conde, secretario general de UGT FICA Málaga considera un error inconcebible dejar a una provincia como Málaga, siendo un sector muy representado, sin un calendario laboral. Un riesgo para la salud y un despropósito de dejar en el paro por parte de los empresarios.

Por parte de ambos sindicatos, se ha elaborado otro calendario que abarca la jornada continuada de 7 horas desde el 27 de junio al 2 de septiembre, y dejando el puente sólo con los 2 festivos nacionales y el resto de días laborables. Este calendario se está mandando a los delegados para que no firmen el calendario de la patronal.

Los líderes sindicales manifiestan "si no se atiende a nuestras reclamaciones tendremos que hacer movilizaciones en la puerta de los empresarios y llegar al punto de hacer paros en los puestos de trabajo".

07/03/2022: Firmadas las TABLAS SALARIALES 2022 del CONVENIO DE FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO, Y ADEREZO Y EXPORTACIONES DE ACEITUNAS

El día 7 de marzo de 2022 se han firmado las tablas del convenio de Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportaciones de aceitunas, por parte de UGT-FICA Málaga, CC.OO. y Cooperativas Agroalimentarias de Málaga, según el acuerdo del año pasado del IPC más el 0,6% lo que supone un incremento **del 7,1%, para este año 2022.**

Para David Conde, secretario general del Sindicato Provincial de Industria, Construcción y Agro de UGT Málaga, señala "que la firma de estas tablas es una buena noticia para un sector que es estratégico en nuestra provincia y que supone un motor económico y laboral, además de una herramienta clave para el asentamiento rural. El buen hacer de todas las partes ha facilitado que se lleve a cabo esta firma y esperamos que otros sectores de la federación se sumen a esta subida para el año 2022".

Este convenio afecta a **3500 trabajadores/as** de toda la provincia y a unos 100 centros de trabajo.



Esta subida es con carácter retroactivo desde el 1 de enero y se procederá al envío al registro de convenios para su publicación.



INFORMACIÓN UGT INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO

22/06/2022: La patronal de la construcción deja sin jornada intensiva al sector de la Construcción durante los meses de verano



La Patronal no acepta ninguna propuesta y se aferra a comenzar la jornada intensiva de verano el 18 de julio.

Tras varias reuniones e intentos de negociación, el sindicato UGT-FICA junto a CCOO planteó un SERCLA para desbloquear una situación que estaba estancada desde enero.

Después de 3 horas de mediación en el SERCLA este martes 21 de junio, con varias propuestas planteadas por el sindicato UGT para adelantar la jornada intensiva, lo que llevaría menos peligro por un golpe de calor y menor posibilidad de alguna desgracia por lo mismo, la patronal se ha cerrado en banda aludiendo que no podía aprobar otro calendario laboral distinto al que ellos de forma unilateral enviaron a sus asociados para este año 2022.

El Secretario General de UGT FICA Málaga, David Conde, lamenta profundamente no haber llegado a ningún acuerdo después de 3 propuestas distintas.

En el aire se quedan ahora todas aquellas empresas que no negociaron el calendario antes del día 30 de enero. En desamparo se quedan los trabajadores y trabajadoras que no tendrán jornada intensiva este verano.

Los mismos mediadores del SERCLA pusieron todo de su parte para que los empresarios accedieran a llegar a un acuerdo, adelantando la fecha de comienzo de la jornada intensiva para este año, pero fue imposible por la negativa a negociar de la Patronal del sector.

12/07/2022: Constitución de la sección sindical regional de UGT Fica Urbaser del Campo de Gibraltar, de Málaga, de las plantas de los Barrios y Casares

El día 12 de julio de 2022 se constituye la sección sindical regional de UGT FICA Urbaser del Campo de Gibraltar, de Málaga, de las plantas de los Barrios y Casares. Los secretarios generales provinciales José Manuel Saucedo y David Conde han dado fe de ello.

El secretario general de la nueva sección sindical es Antonio Fernández y el secretario de organización Manuel Lozano.



18/07/2022: Los trabajadores de la empresa ANOVO COMLINK MÁLAGA convocan HUELGA INDEFINIDA



Los trabajadores de la Empresa Anovo Comlink Málaga, situada en el Málaga Tech Park, convocan huelga indefinida tras la no aplicación de la Reforma Laboral.

Tras la votación realizada el día 15 de julio, a la que se convocó a la totalidad de la plantilla de Anovo Málaga, situada en el Málaga Tech Park (Parque Tecnológico), se decidió por amplia mayoría secundar la convocatoria de un Paro Indefinido planteada por el Comité de Empresa, compuesto por las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO., en respuesta a la negativa de la Empresa a cumplir con la Reforma Laboral según el Real Decreto 32/2021 de 28 de diciembre de 2021.

En varios encuentros en los que la Comisión Paritaria del Comité de Empresa instó a la Dirección a la puesta en marcha de las medidas recogidas en el Decreto, y ante la negativa de la Empresa de aplicarlas tal y como se recoge en el texto de la Ley, el Comité decidió emprender las acciones legales oportunas, así como consultar a los trabajadores la Convocatoria de un Paro Indefinido, que han

refrendado dicha medida por amplia mayoría a partir del próximo martes 19 Julio.

En el SERCLA no se ha llegado a ningún acuerdo.

INFORMACIÓN UGT INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO

23/09/2022: HUELGA en DEKRA TESTING & CERTIFICATION S.A.U.

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa Dekra Testing & Certification S.A.U. están de huelga, por un convenio digno y una gestión socialmente responsable.

Los motivos por lo que se ha acordado la huelga:

- Por la adaptación de salarios al sector de metal (Real Decreto Ley 32/2021).
- Por una política de RRHH que garantice la dignidad de las personas trabajadoras.
- Por una gestión responsable que no ponga en peligro la viabilidad de los puestos de trabajo y valore debidamente a las personas.
- Por la falta de sensibilidad con las personas trabajadoras ante la inflación general de precios.
- Contra la discriminación salarial
- Por el reconocimiento del IPC, nos deben un 6,5% de incremento en 2022.
- No a la paralización encubierta de las negociaciones.
- Por el respeto a la negociación colectiva.
- Por darle valor a la experiencia de los trabajadores y trabajadoras.
- Por la justicia salarial. ¡Redistribución Salarial Ya!
- Por un plus de locomoción adecuado
- Por la compensación de la jornada a turnos, que elimina la posibilidad de conciliar de las personas trabajadoras.
- Por un plan de formación efectivo
- Por un plan de igualdad.. Por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y contra la brecha salarial.
- Por un plan de carrera que permita la evolución de las personas trabajadoras, en responsabilidad y en salario.



11/10/2022: HUELGA de los trabajadores de NEOMAGNA E INITION



Los trabajadores de Neomagna e Inition empresas que se dedican a probar coches de prototipos de una multinacional internacional del auto, han empezado una huelga indefinida en el día de hoy por la aplicación del convenio de automoción de la provincia de Málaga, ya que les están aplicando el de oficinas técnicas para recorte salarial de los trabajadores y ganancia de los empresarios.

La huelga está siendo secundada por el 100% de la plantilla y está a la espera de la llamada de los empresarios para volver a sentarse y llegar a un acuerdo.

Desde UGT FICA federación de industria en nombre de su secretario general David Conde "lamentamos haber llegado a este punto, pero solamente estamos reclamando lo que consideramos más justo para estos trabajadores. El sentimiento de ahogo y presión al que han estado sometidos en los últimos meses ha desembocado en esta huelga".

22/12/2022: CCOO y UGT convocan dos días de huelga para unas 6.000 personas del sector de automoción en Málaga

Los sindicatos CCOO y UGT de Málaga han convocado una huelga de dos días para los **6.000 trabajadores que componen el sector de la automoción en la provincia** que se desarrollará el **30 de diciembre a jornada completa y el 5 de enero durante la media jornada de trabajo**.

La convocatoria, que ha sido respaldada en asamblea general por la mayor parte la plantilla, se realiza en protesta por la situación de **"bloqueo del convenio colectivo"** y la **"congelación de salarios"** propuesta por la patronal.

La automoción cuenta en Málaga con unos **2.300 centros de trabajo de unas 1.400 empresas**.



UGT PRESTACIÓN POR DESEMPLEO 2023

CUANTÍA

- 180 primeros días el 70% de la Base Reguladora
- 181 días en adelante el 60% de la Base Reguladora

TOPE MÍNIMO

TOPE MÁXIMO

Sin hijos	80% IPREM incrementado en 1/6	560 €/mes
Con hijos	107% IPREM incrementado en 1/6	749 €/mes
Sin hijos	175% IPREM incrementado en 1/6	1.225 €/mes
Con 1 hijo	200% IPREM incrementado en 1/6	1.400 €/mes
Con 2 ó + hijos	225% IPREM incrementado en 1/6	1.575 €/mes

Duración de la prestación contributiva por desempleo

Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1080 hasta 1259	360
Desde 1260 hasta 1439	420
Desde 1440 hasta 1619	480
Desde 1620 hasta 1799	540
Desde 1800 hasta 1979	600
Desde 1980 hasta 2159	660
Desde 2160	720

Período de cotización (en días)

Períodos de prestación (en días)

- El IPREM se situará en 600€ mensuales.
- Se consideran hijos a cargo los menores de 26 años o mayores con discapacidad o menores acogidos que convivan con el solicitante y no tengan rentas superiores al SMI.
- El subsidio por desempleo será de 480€ al mes.

Oficina de Atención Sindical
900 1888 08
oas@andalucia.ugt.org

UGT **SMI 2023**

(Real Decreto 99/2023)

Salario Mínimo Interprofesional

SMI mensual 14 pagas

1.080 €

SMI mensual 12 pagas

1.260 €

SMI anual

15.120 €

Empleadas/os de hogar que trabajen por horas

8,45 €

HORAS/SEMANA	14 PAGAS(€)	12 PAGAS (€)
35 HORAS	945 €	1.102,5 €
30 HORAS	810 €	945 €
25 HORAS	675 €	787,5 €
20 HORAS	540 €	630 €
15 HORAS	405 €	472,5 €
10 HORAS	270 €	315 €
5 HORAS	135 €	157,5 €

Entra en vigor el 16 de marzo de 2023 con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023, lo que supondrá el ingreso de la diferencia entre la cantidad que se le pagó al trabajador en su momento y la cantidad que realmente debería haber percibido.

UGT  Oficina de Atención Sindical UGT Andalucía **900 1888 08**
oas@andalucia.ugt.org



NUEVA AYUDA CHEQUE 200 €

REQUISITOS

- + Personas asalariadas, autónomas o desempleadas que no perciban otras ayudas de carácter social.
- + Renta inferior a 27.000€.
- + Patrimonio inferior a 75.000€.
- + Residencia habitual en España.
- + Podrá solicitarse del 15 de febrero al 31 de marzo de 2023.
- + La solicitud se deberá presentar en la Sede Electrónica de la Agencia Tributaria, mediante el formulario electrónico.



Oficina de Atención Sindical
UGT Andalucía
900 1888 08



Desde UGT queremos informarte que hemos lanzado una App para que puedas tener acceso a tus datos y darte la opción de actualizarlos. En dicha aplicación encontrarás además noticias de tu sindicato, ofertas de servicios y notificaciones de tu organización. En el apartado del afiliado/a encontrarás tu información personal y de contacto, el carnet digital y un apartado desde donde podrás comunicarte con tu sindicato.



<https://www.ugt.es/ugt-app>

Te adjuntamos los códigos QR de Google Play y Apple Store, desde donde podrás descargar la aplicación.



UGT App
Android



UGT App
iPhone / iPad

Solicitud de credenciales
UGT App
Oficina de Atención Sindical
UGT Andalucía
900 1888 08
oas@andalucia.ugt.org

FEDERACIONES Y UNIONES PROVINCIALES U.G.T.

FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS (S.P.)

Teléfono: 952210058 Fax: 952226240
www.fespugtmalaga.org
Alameda de Colón, 19. 29001, Málaga

FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO (F.e.S.M.C.)

Teléfono: 952229834 Fax: 952229502
e-mail: malaga@fesmcugt.org
Alemania, 19. 29001, Málaga

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO (F.I.C.A.)

Teléfono: 952229762 Fax: 952221243
e-mail: malaga@fica.ugt.org
Alemania, 19. 29001, Málaga

UNIÓN PROVINCIAL DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS (U.J.P.)

e-mail: jjpp@malaga.ugt.org
c/ Alemania, 19. 29001, Málaga

UNIÓN DE PEQUEÑOS AGRICULTORES Y GANADEROS (U.P.A.)

Teléfono: 952004950
www.upamalaga.es e-mail: upamalaga@upamalaga.es
Heroe de Sostoa 119, 1-1 . 29003, Málaga

