

UGT FIRMA EL CONVENIO DEL VARIO CON NUEVOS Y NOVEDOSOS AVANCES

UGT firma una **subida salarial** global a lo largo de la vigencia, en el peor de los casos de un **8,4 %** para el convenio del Vario de la Comunidad de Madrid.

La subida, dará un mayor poder adquisitivo durante la vigencia del convenio, sobre todo a los salarios más bajos, como, por ejemplo:

- las personas trabajadoras con categoría Reponedor-Merchan se les aplicará una subida salarial de un **15,04 %** global a lo largo de la vigencia del convenio.
- para el caso de los contratos formativos la subida será mucho más significativa, ya que el porcentaje de la misma será de **52,06 %** global a lo largo de la vigencia del convenio.

Además, la **UGT** firma el convenio del Vario dando grandes pasos hacia la lucha contra la precariedad en el trabajo, la conciliación familiar y laboral, avanzando en valores y respeto por la diversidad y la igualdad, dando además una especial protección a la mujer víctima de violencia de género.

Entre las medidas destaca:

- 🚩 Actualización a legislación vigente con todos los Reales Decretos: **registro diario de jornada, Art. 34.8, permiso de paternidad, permiso para el cuidado del lactante**. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el permiso puede extenderse desde los 9 hasta los 12 meses, **sin reducción del salario**.
- 🚩 **Teletrabajo**.
- 🚩 **Derecho a la intimidad y geolocalización**.
- 🚩 **Videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo**.
- 🚩 **Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral**. El uso de datos personales del empleado requerirá su consentimiento expreso.
- 🚩 **Derecho a la desconexión digital**.

IGUALDAD

- 🚩 Actualización a legislación vigente.
Se crea en el convenio la figura del **agente de igualdad**, que promoverá y vigilará la implantación y funcionamiento de los planes de igualdad dentro de la empresa, con especial atención de la tutela en materia de discriminación y acoso dentro de la misma.
Para el desarrollo de sus funciones la figura del agente de igualdad tendrá a más las que otorga Art. 10 de la LOLS independientemente del número de trabajadores/as de la empresa.

ESPECIAL LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

- 🚩 Se crea un apartado con 9 puntos en el que se reconocen, respetan y garantizan derechos inviolables, principios de igualdad, como evitar todo tipo de discriminación.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANS COMO COLECTIVO ESPECIALMENTE VULNERABLE

- 🚩 Asegurar la **igualdad en el acceso** a un puesto de trabajo, y se establecen una serie de medidas de acción positivas para **favorecer la inserción laboral de mujeres trans**, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La situación de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género hace necesario un especial tratamiento normativo en cuanto a derechos laborales para garantizar la independencia económica de las mujeres que sufren violencia de género, y por ello, hemos luchado por lograr abordar grandes medidas efectivas, que resumidas son:

- ✚ Negociación de **protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**,
- ✚ Contemplación de las visitas **al médico** por las diferentes patologías derivadas del maltrato sufrido. En **el caso de ser madre, tendrán prioridad a la hora de solicitar turnos laborales o permisos derivados**.
- ✚ **Tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad**.
- ✚ **Derecho de la trabajadora al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo**.
- ✚ **Indemnización equivalente por despido improcedente**, por la resolución del contrato de trabajo de la víctima de violencia.
- ✚ **Derecho preferente** de las víctimas de violencia de género a **ocupar un puesto de trabajo vacante**.
- ✚ **Mejora de los periodos de tiempo** iniciales que se establecen para los supuestos de suspensión, de excedencia y de movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ✚ **Compensación económica a cargo de la empresa para el supuesto de reducción de jornada** con pérdida proporcional del salario o la excedencia.
- ✚ Incluir en el **derecho de reordenación del tiempo de trabajo la posibilidad del trabajo a domicilio o teletrabajo**.
- ✚ **Actividades de formación y de reciclaje profesional** durante el tiempo de permanencia de éstas en la situación de suspensión o excedencia por este motivo.
- ✚ **Información de los representantes de los/as trabajadores/as**.
- ✚ **Apoyo psicológico y jurídico a cargo de la empresa**.
- ✚ **Ayudas económicas por parte de la empresa**.
- ✚ Incluir la consideración de faltas o retrasos justificados, para efectuar la denuncia, las declaraciones ante la policía o el juzgado.

