

UGT firma protocolo planes igualdad LGTBI en las empresas del sector de prótesis dentales de Madrid



Cumpliendo con el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, UGT Servicios Públicos de Madrid ha firmado un plan de igualdad LGTBI para el sector de prótesis dentales de Madrid.

El Plan establece medidas de igualdad de trato y no discriminación en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación,

promoción, lenguaje inclusivo, ampliación del régimen disciplinario y sensibilización para conseguir centros de trabajo libres de discriminación y entornos laborales seguros. También se incluye el protocolo de actuación en casos de acoso y violencia contra personas LGTBI.

Las medidas pretenden luchar contra la discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual, diversidad familiar, etc.

En cuanto a los permisos y beneficios sociales, se garantizará la no discriminación en su disfrute y se implanta una excedencia voluntaria de hasta 2 años, con reserva de puesto de trabajo, para personas que se encuentren en periodos de reasignación de género que implique tanto tratamientos hormonales como quirúrgicos. Este acuerdo supone un gran avance en derechos de las personas trans y una ayuda importante en el periodo de reasignación de género.

UGT Servicios Públicos de Madrid se muestra satisfecha con la firma de este protocolo y de sus medidas como avance hacia la total erradicación de discriminación de las personas LGTBI en los centros de trabajo.

Ampliación de los permisos por nacimiento y cuidado de hijos



El BOE ha publicado el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

Desde UGT celebramos la ampliación de los permisos por nacimiento y cuidado de

menores, pero insistimos en la necesidad de ampliar derechos laborales remunerados y reforzar la totalidad del sistema público de cuidados.

[Comparativa de legislación en materia de permisos por nacimiento y cuidados realizada por UGT.](#)

[Enlace RD Ley 9/2025](#)

Imprescindibles
para seguir
avanzado
en derechos



UGT  **Servicios
Públicos
Madrid**



La Red de Oficinas de Correos harta de improvisaciones



En los últimos meses la empresa está tomando decisiones que afectan directamente al servicio postal público, a la organización de nuestras oficinas y a los propios trabajadores.

Una vez más estamos ante una situación que, afectando a los trabajadores, los sindicatos no conocemos de primera mano sino “de oídas”. Hemos recibido información dispersa y a menudo contradictoria sobre posibles cierres de oficinas durante el verano y otras de forma definitiva, motivado por la falta de contratación suficiente para mantener el servicio. Todo ello sin que la empresa haya facilitado a las organizaciones sindicales ni una comunicación oficial previa ni una explicación mínima sobre su planificación. Todo a golpe de rumor. El caos en que ha sumido a Correos la Dirección de RRHH es inaceptable.

Esta manera de gestionar, sin transparencia y sin respeto al derecho a la información, no solo vulnera el derecho de la representación sindical a estar informada, sino que alimenta la confusión, el malestar y la proliferación de bulos que dañan aún más un clima laboral ya de por sí castigado.

Además, el asunto afecta a un colectivo, el de la red de Oficinas, que viene soportando desde hace muchos años un auténtico carrusel de medidas improvisadas, experimentos y ocurrencias de gestión que han deteriorado profundamente la moral colectiva. Las oficinas son

la base territorial de un servicio público esencial, y en breve plazo del SIEG. Los cierres anunciados, aunque sea “temporalmente”, rompen un compromiso con la ciudadanía y se tensiona más a un personal que ya trabaja al límite. Las obligaciones que impone el Plan de Prestación del Servicio Postal Universal son claras.

Ante la proliferación de rumores y la ausencia de información veraz y oficial y con el fin de aportar certidumbre a la plantilla, velando a su vez por un servicio postal de calidad también en periodo vacacional, UGT ha exigido por carta a Correos información completa sobre la planificación de este asunto a la mayor brevedad posible.

Desde UGT hemos demandado por carta a la empresa:

- Información inmediata, rigurosa y completa sobre cierres temporales o definitivos, oficinas afectadas, plazos y planes de reorganización.
- Que se respete el papel de los sindicatos como interlocutores legítimos y se deje de improvisar a espaldas de la plantilla.
- Que se actúe con responsabilidad para no seguir deteriorando el clima laboral e imagen de Correos.

Consecuentemente UGT exige un modelo público de Correos que respete al personal y garantice servicios de calidad.

UGT Servicios Públicos de Madrid denuncia y visibiliza, un proceso selectivo más, el alto número de plazas desiertas y las numerosas incidencias durante su desarrollo



Un 36% de las plazas convocadas en el proceso selectivo de los Cuerpos de Secundaria, FP, Escuela Oficial de Idiomas y Régimen Especial, no se han cubierto. Otro proceso selectivo más, el Gobierno Regional no se ajusta al marco legislativo vigente, que estipuló España con la Comisión Europea, con marco legislativo en la Ley 20/2021, 28 de diciembre que conllevaría que la tasa de interinidad no ha de superar el 8%.

Un 36,33% de las plazas de Profesores de Enseñanza Secundaria, un 23,33% de Profesores de Artes Plásticas y Diseño, un 49,59% de Profesores especialistas en sectores singulares de FP, un 23,33% de Profesores de Artes Plásticas y Diseño, un 80% de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, han quedado desiertas.

Un 63% de las especialidades convocadas en este recién finalizado proceso selectivo, han tenido plazas desiertas. Más en concreto: Un 76,74% de las especialidades convocadas en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, un 75% de las convocadas en el Cuerpo de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de FP y en el de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, y un 50% de las convocadas en el Cuerpo de Profesores de Artes plásticas y Diseño.

Al igual que ocurrió en los años 2021 y 2024, donde quedaron cientos de plazas desiertas de los procesos selectivos de aquel año, tanto de Secundaria como de FP, en esta ocasión ha sucedido algo similar, por lo que todo apunta a que se está convirtiendo en un mal endémico del Gobierno de Isabel Díaz Ayuso. Con esta actitud, la Comunidad de Madrid no se ajustará al marco legislativo vigente, en el que España adquirió el compromiso con la Comisión Europea, de

reducir las tasas de interinidad por debajo del 8 %.

Además, por parte de la comunidad educativa madrileña, hemos recibido durante todo el desarrollo del proceso selectivo numerosas incidencias técnicas, de forma y de fondo en las pruebas propuestas y en los procesos de evaluación y que han incidido, finalmente y tal y como preveíamos, en el volumen de plazas desiertas.

La consecuencia es que no habrá suficiente profesorado para cubrir las vacantes de ciertas especialidades, se agotarán rápidamente las listas ordinarias de interinidad, que provocará la reapertura o creación de manera, supuestamente, extraordinaria en numerosos Cuerpos docentes no universitarios y sus especialidades, de listas extraordinarias permanentemente abiertas. Además, de que la Consejería de Educación tendrá que recurrir, en varias de las especialidades, como ya lleva ocurriendo no pocos cursos académicos, al SEPE para la contratación de docentes, lo que tiene como consecuencia una merma en la calidad educativa del sistema público educativo.

Para UGT Servicios Públicos de Madrid, como ya defendíamos en el proceso selectivo del año 2023, las oposiciones reguladas por el RD 270/2022 del Ministerio de Educación, FP y Deporte tuvieron una tasa de éxito del 100 % de las plazas convocadas, mientras que el modelo de reposición de la Comunidad de Madrid conlleva que, prácticamente, el 36 % de las plazas convocadas se mantengan como empleo público temporal.

Con el fin de promover el empleo estable en el ámbito educativo de la Comunidad de Madrid, estamos estudiando cómo articular un proceso extraordinario de empleo público que permita alcanzar el objetivo de estabilidad laboral en el sector público al 100 %.

Amianto en embarcaciones de vigilancia aduanera: cuando el silencio vale más que la salud de los trabajadores y trabajadoras

El silencio institucional ha estallado. Lo que durante años fue negado por la Agencia Estatal de Administración Tributaria —con afirmaciones por escrito de “*que se sepa, en las embarcaciones del SVA no existe amianto*”— ha terminado revelándose como un escándalo de salud laboral de proporciones mayúsculas.

Desde UGT AEAT denunciarnos que la Dirección Adjunta de Vigilancia Aduanera (DAVA), con la complicidad pasiva del Ministerio de Hacienda y la Dirección de la AEAT, ha optado por reducir al absurdo la vigilancia específica de la salud del personal que ha trabajado en embarcaciones con amianto. Solo los trabajadores que han manipulado directamente el material cancerígeno serán objeto de seguimiento médico. ¿El resto? A ignorar. A silenciar. A dejar sin diagnóstico ni amparo.

La AEAT pretende convencer a los trabajadores de que el amianto solo enferma si se manipula “continuadamente”. Pero no dice nada de:

- Existencia de material con amianto no encapsulado situado encima de zonas de comedor y de los platos utilizados por la tripulación.
- La ropa contaminada que los trabajadores llevaban a casa, al no existir taquillas separadas ni lavandería profesional.
- La exposición ambiental por partículas tras años de manipulaciones (cortar y perforar el material con amianto) sin protección.

No estamos hablando de hipótesis: estamos hablando de materiales detectados, fibras identificadas y embarcaciones completas conta-

minadas con amianto por toda su superestructura. Y, sin embargo, la AEAT decide mirar hacia otro lado, dejando fuera de toda vigilancia médica específica a más de 200 trabajadores que han formado parte de las tripulaciones en las últimas dos décadas.

La DAVA, en una pirueta de cinismo institucional, ha informado que va a dar de baja cinco embarcaciones (Bilbao, Santander, Gijón, Ribadeo y Muros) alegando que el coste del desamiantado supera el valor residual de estos barcos de 40 años de antigüedad. Y al mismo tiempo, dicen que no hay riesgo si no se manipula el material. ¿Entonces por qué se dan de baja?

La política es clara: no limpiar, no asumir, no pagar. Porque si reconocen la exposición, tienen que diagnosticar, indemnizar y rendir cuentas. Y eso, en la lógica del blindaje político, es lo que de verdad les preocupa.

UGT ha llevado esta vergüenza ante la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y también ante la Fiscalía Especializada en Salud Laboral, que ha remitido la denuncia a distintas fiscalías provinciales. Ya hay diligencias previas de investigación en marcha. Y esto no ha hecho más que empezar.

La ministra de Hacienda debería ser consciente de que esto no va solo de salud laboral. Esto también va de seguridad del Estado. Mientras se despilfarran 14 millones en embarcaciones “AUDAZ” que han vuelto al astillero por importantes fallos de funcionamiento, la AEAT da de baja buques esenciales para combatir el narcotráfico sin planes claros de reemplazo. El SVA queda desguarnecido en nuestras costas, en manos de lanchas rápidas mientras el Estado desarma su flota y enferma a sus tripulaciones.

Recta final de las negociaciones del Acuerdo de permisos y licencias para el personal docente de la Comunidad de Madrid



En reunión de la Mesa Sectorial de Educación se ha presentado por parte del gobierno regional una propuesta que viene a recoger gran parte de los asuntos dialogados durante los dos últimos años en materia de permisos y licencias.

En los últimos años, y promovido desde el Gobierno central, se han producido distintos avances en materia de permisos y licencias muy enfocados en la mejora de la conciliación de la vida laboral-familiar-personal y en el reconocimiento de nuevos modelos familiares que hemos visto trasladados en su mayoría al documento que se ha presentado hoy a la mesa.

Aunque el preacuerdo está prácticamente cerrado, en UGT Servi-

cios Públicos de Madrid jugamos el partido con la misma intensidad hasta el pitido final y, previa solicitud y autorización durante la reunión, remitiremos una última tanda de propuestas que se estudiarán por la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades que podrán ser incluidas en el texto final que se presentará en la mesa de negociación. Entre las propuestas que realizaremos en recta final, destacamos:

- La equiparación de la duración del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para ambos progenitores.
- La flexibilidad en la aplicación de algunos permisos como el de lactancia y que no exista la obligación de concatenar con otros permisos.
- La retribución del permiso parental.

El objetivo de la mesa es que esta regulación de permisos y licencias esté operativa a partir 1 de septiembre. Una vez se alcance un consenso, se firmará un preacuerdo que, a continuación, pondrá en marcha el trámite habitual de revisión por parte de la Hacienda regional, debate y aprobación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos madrileña y, finalmente, traslado para aprobación por parte del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid.

UGT Servicios Públicos consigue el incremento salarial del 0,5% pendiente desde el 2024



Las empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones Públicas recibirán una subida salarial pendiente del 0,5 % adicional a las retribuciones de 2024, comprometida en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, negociado y firmado por UGT.

Este aumento del 0,5 %, que es adicional y consolidable, será efectivo una vez que se publique en el BOE su aprobación tras el Acuerdo alcanzado en el Consejo de Ministros celebrado en el día de hoy. Este incremento se realizará sobre las retribuciones vigentes a 31 de

diciembre de 2023 y, con ello, se completa la aplicación de las subidas salariales comprometidas con la firma del Acuerdo Marco.

Con este último incremento, cumpliendo lo recogido en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, sitúa la subida salarial para los empleados y empleadas públicas entre 2022 y 2024 en el entorno del 10%.

Gracias al trabajo de UGT, también se ha hecho realidad la recuperación y mejora de derechos laborales y se ha modernizado y avanzado en ámbitos como el empleo público, la jornada laboral, la incapacidad laboral y abre la vía para conseguir la jubilación parcial anticipada para el personal funcionario.

UGT exige un diálogo leal de la Comunidad de Madrid con los rectorados y la representación de las personas trabajadoras



Ante las últimas informaciones que afectan a la futura Ley de Enseñanzas Superiores, Universidades y Ciencia (LESUC), UGT exige que se abra un proceso de negociación leal con la representación de las personas trabajadoras

en el marco de una mesa de negociación sindical, tal y como venimos reclamando desde hace tiempo, y que se respeten así los principios y derechos de la negociación colectiva recogidos en la Constitución Española y desarrollados y regulados en nuestro ordenamiento jurídico.

Ha hecho falta un viaje a Miami y la "Foto de la Vergüenza" para que el gobierno de la Comunidad de Madrid haya reconocido, al fin, que la ley universitaria no ha sido negociada con ningún representante de los campus públicos madrileños y, en adelante, mantendrá reuniones solo con los equipos de gobierno de los rectorados.

Desde que se tuvo conocimiento de que se comenzaría a desarrollar una norma autonómica que regulará el espacio de educación superior madrileño, UGT ha denunciado la ausencia de diálogo y documentación ligada al Anteproyecto de la LESUC.

Sin embargo, y como venimos reclamando, la negociación no puede producirse únicamente con los equipos de gobierno de las universidades. La comunidad universitaria es amplia y de esa amplitud debe

nutrirse un texto que, con su redacción actual, pone en jaque el futuro de los campus madrileños.

La futura ley que se quiere imponer desde una Comunidad de Madrid regida por Isabel Díaz Ayuso, si atendemos al desarrollo que se ha realizado hasta la fecha, no solo afecta a la gobernanza universitaria. También regula aspectos que tienen que ver con las condiciones y derechos laborales, la vida universitaria, la implantación de títulos y el movimiento estudiantil, entre otros aspectos de igual importancia.

A medida que se conocen más detalles de un texto que carece de consenso alguno con la comunidad universitaria, se ha podido comprobar cómo se pretenden regular derechos fundamentales y castigar su ejercicio.

Gracias a la presión social, como las concentraciones y distintos actos que desde UGT se han ido convocando durante el último año, se han conseguido importantes avances, como es la retirada del sistema de sanciones previsto en un texto que atentaba contra la libertad de expresión o el derecho de asamblea en un entorno en el que el debate, la información y el espíritu crítico es una parte esencial en el día a día de la vida universitaria.

De mantenerse la actitud mostrada por el equipo de gobierno de Isabel Díaz Ayuso, desde UGT seguiremos al frente de las protestas para conseguir una futura ley consensuada y que reconozca la realidad de la universidad pública madrileña.



Cambiando el presente Construyendo futuro