

COMITÉ DE
EMPRESA
Málaga - Murcia

| QIPRO

BOLETÍN
INFORMATIVO

FEBRERO
2021

ÍNDICE

1. ALTA EN LA LISTA DE DIFUSIÓN DE WHATSHAPP	3
2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: riesgos del teletrabajo .	4
3. MIQIPRO	5
5. TUS CLAVES SON PERSONALES E INTRANSFERIBLES.....	7
6. CONTROL HORARIO	8
7. LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES: regulamos derechos.	9
8. DERECHO DE LACTANCIA.....	10
9. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: reposapiés	11
10. SELECCIÓN PERSONAL PARA TRABAJAR QIPRO	12
11. GRADOS DE PARENTESCO	13
Afíliate a UGT	14

Boletín informativo de febrero de 2021

Comité de Empresa de Qipro

Contenido elaborado por el Comité de
Empresa de Qipro en colaboración con la
Sección Sindical UGT Qipro
Editado el 16 de enero de 2021

seccionsindical.ugt.qipro@gmail.com

1. ALTA EN LA LISTA DE DIFUSIÓN DE WHATSHAPP



2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: riesgos del teletrabajo

Desde el Comité de Seguridad y Salud, estamos trabajando para que la empresa implante el Teletrabajo de forma definitiva. Cuando llevamos trabajando desde casa de forma exitosa desde hace ya casi un año no entendemos por qué la empresa no accede a negociar su implantación definitiva, quizás sea por cultura organizativa, ya que el teletrabajo ha demostrado las siguientes ventajas:

- Favorece la conciliación de la vida laboral y personal.
- Proporciona mayor flexibilidad de horarios (hemos solicitado a la empresa que vuelva la flexibilidad que actualmente sigue suspendida).
- Mayor productividad.

Seguiremos con la lucha y la presión para que llegue el teletrabajo. Estamos preparados para el teletrabajo por lo que estamos haciendo seguimientos y control como representantes de los trabajadores y seguimos proponiendo nuevas medidas. Pero no tenemos que obviar que existen unos riesgos del teletrabajo:

- El tecnoestrés y la sobrecarga, que aumenta la fatiga, la irritabilidad y la incapacidad de desconectar del trabajo y descansar adecuadamente.
- El comportamiento sedentario prolongado, trabajar en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumenta el riesgo de problemas de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos (TME), la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardíacas, etc.
- La ergonomía de los muebles del hogar puede no ser óptima para el teletrabajo prolongado. La responsabilidad de una correcta ergonomía para prevenir los trastornos musculoesqueléticos debe ser compartida por los empleadores y los trabajadores.
- Debido al prolongado aislamiento, existe el riesgo de agotamiento y de sentirse excluido.
- Se agravan los conflictos entre el trabajo y la vida privada y los desafíos relacionados con la gestión de los límites entre el tiempo de trabajo y las obligaciones personales, incluida la incapacidad de desconectarse del trabajo y descansar.

Si detectas que estás sufriendo alguno de estos síntomas y necesitas asesoramiento al respecto contacta con nosotros.

3. MIQIPRO

Desde el comité de empresa y la sección sindical de UGT creemos que va siendo hora de reformar el sistema de incentivos Miqipro para los proyectos de innovación presentados por la plantilla.

Es evidente que se debe de tener en cuenta a los empleados y empleadas como principal fuente de ideas y aumento de la eficiencia, pero en nuestra opinión esos proyectos se están valorando de forma muy insuficiente por parte de la empresa.

En primer lugar existen proyectos que se implantan en las diferentes áreas pero se quedan sin recompensa alguna si no quedan entre los tres finalistas. No nos parece justo que el tiempo y esfuerzo invertidos por nuestros compañeros y compañeras sea a cambio de nada y menos que en las bases de Miqipro se obligue a firmar la renuncia a ninguna compensación por la utilización de tu proyecto en el caso de que la empresa quiera hacer uso del mismo.

Creemos por tanto que todo aquel proyecto que se llegue a implantar con éxito y que genere un beneficio para la empresa debe de recibir su compensación económica.

La recompensa establecida en las bases se reparte por persona en lugar de por proyecto, es decir, si entre tres personas se hace un proyecto ganador obtendrían 2.250 euros, pero si se presenta el mismo proyecto realizado por diez personas obtendrían 7.500 euros ¿A más esfuerzo individual menos recompensa? Nos gustaría saber si el número de integrantes del equipo influye a la hora de decidir el ganador y a dónde van los fondos sobrantes de lo presupuestado en caso de que los equipos ganadores no tengan el máximo de integrantes.

Creemos que se debe de establecer un importe que premie al proyecto en sí, independientemente de cuántas personas participen.

Existe ya en la empresa un departamento encargado de diseñar y hacer más eficientes los procesos. Nos gustaría saber si en algún caso se han beneficiado de ideas salidas de Miqipro para mejorar la operativa y si tanto desde procesos, como algunos Managers, han cobrado incentivos fruto de estas mejoras que no han llegado a quienes originariamente invirtieron su tiempo en esos proyectos.

¿Tienes más propuestas para mejorar el Miqipro? Te escuchamos.

4. ASUNTOS PROPIOS: buenas practicas

**Como sabéis
anualmente
disponemos de seis
días libres para
asuntos propios.**



El disfrute de estos días está sujeto a la aprobación por parte del Manager, pero esta decisión debe de comunicarse siempre en un plazo razonable y nunca podrá retrasarse hasta el día anterior al solicitado.

El motivo por el que solicitas tu día de AP es totalmente privado y jamás deben de preguntártelo para valorar si se concede el día.

Ante cualquier presión o mala práctica en la concesión de tus AP gestiona siempre tus solicitudes por escrito y contacta con tu sindicato UGT para exponer tu problemática.

#tusindicatoútil

 seccionsindical.ugt.qipro@gmail.com  facebook.com/comiteqipro  comiteqipro.es

5. TUS CLAVES SON PERSONALES E INTRANSFERIBLES

LAS CLAVES DE ACCESO O CONTRASEÑAS (PASSWORD) QUE UTILIZAMOS PARA ACCEDER A NUESTRO PUESTO DE TRABAJO NO DEBEN COMPARTIRSE O PONERSE EN CONOCIMIENTO DE OTRAS PERSONAS. POR DEFINICIÓN UNA CONTRASEÑA ES PERSONAL E INTRANSFERIBLE.

La finalidad, al solicitar una contraseña es bien simple, identificar a la persona ya sea para permitirle el acceso a un lugar o para realizar operaciones en algún proceso informático.

Tienes que tener en cuenta que si las conservas escritas, debes mantenerlas en lugares no conocidos y accesibles por terceros.

Tu clave deberá ser modificada en el caso de que exista la sospecha o certeza de que es conocida por terceros.

Recuerda que trabajamos con datos sensibles, archivos de clientes que contienen datos personales confidenciales y nuestro usuario queda registrado al realizar cualquier operación o movimiento de fondos.

En caso de cualquier operación irregular realizada con tu usuario el único responsable eres tú, por eso no te la juegues y respeta la normativa.

PROTEGE TUS CLAVES

No existe motivo alguno que justifique la violación de la RGPD. Si algún compañero o responsable te ofrece o solicita el intercambio de claves de usuario ponlo inmediatamente en conocimiento de algún delegado o delegada sindical.

6. CONTROL HORARIO

UNA MINORÍA DE COMPAÑEROS NO REGISTRAN EL HORARIO DE SU JORNADA REAL Y NOS GUSTARÍA PLANTEARLES EL SIGUIENTE ESCENARIO QUE SE PODRIA PRODUCIR:

Contexto anterior: Tú trabajabas más horas de las establecidas y no se registraba en ningún sitio. Si la Inspección investigaba y se descubrían horas extra ilegales sancionaba a la empresa.

Contexto actual: La Dirección decide implementar un sistema de control horario que permite falsear las horas realmente trabajadas sin muchos problemas. Tú crees que todo sigue igual. Haces más horas pero informas las que corresponden a tu jornada.

Problema: Tú, empleado, estás mintiendo, estás falseando un documento oficial. La Dirección de la empresa ha plasmado por escrito que hay que indicar correctamente las horas trabajadas. Así que si un empleado falsea los datos, desobedeciendo las órdenes recibidas, la Empresa no se va a hacer responsable.

Lo que sucedería. Cuando la Inspección Laboral venga a auditar los datos del registro de tu jornada (que la empresa está obligada a mantener durante 4 años) y sospeche de alguna irregularidad, va a pasar esto:

Imagina que estás en un despacho de la Inspección de Trabajo junto a la Representación de la Empresa, porque el Inspector/a os ha convocado a ambos. La Inspección tiene delante tus horarios oficiales (real trabajado) y lo que has registrado en el sistema y ve que difieren, ya que has realizado operaciones o enviado emails fuera de tu horario registrado en el sistema.

¿Crees que la empresa va a sacar la cara por ti, y va a asumir una multa? ¿O crees que afirmará que nunca te pidió que hicieras horas extraordinarias y que la decisión de falsear los datos es única y exclusivamente tuya?

Resultado: Los datos que has falseado constituyen un incumplimiento de la normativa laboral y también de la Seguridad Social. ¿Quién crees que será acusado como responsable? Recuerda, además, que la Empresa puede aplicarte su famoso código de ética, sancionándote con una falta grave o muy grave... o incluso el despido.

7. LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES: regulamos derechos.

EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS NOS HAN LLEGADO BASTANTES CONSULTAS SOBRE:

- **Concesión de los asuntos propios** la tarde antes o incluso que no te contesten a tu solicitud.
- Propuestas sobre la **cesión de claves** a otros compañeros.
- Responsables que solicitan a sus gestores que hagan **horas extras** como un favor personal a cambio de una hora libre, falseando el registro horario e incumpliendo al acuerdo con la empresa de pagar las horas o devolver 1:45 por cada hora trabajada.
- Obligación de coger uno de tus **periodos de vacaciones** en agosto.

Desde el Comité de empresa queremos que Qipro sea cada día un lugar mejor para trabajar y erradicar algunos comportamientos que no se corresponden ni con la legislación, ni con lo establecido desde la propia empresa.

Si te encuentras en alguna de estas situaciones u otra similar, ponte en contacto con nosotros en *seccionsindical.ugt.qipro@gmail.com* para denunciar cualquiera de estos hechos.

No sirve de nada conseguir regular derechos laborales si luego los trabajadores tienen miedo de reclamarlos y a luchar por lo que les corresponde.

8. DERECHO DE LACTANCIA

ES UN PERMISO RETRIBUIDO POR LA EMPRESA HASTA LOS 9 MESES DEL MENOR 

LO PUEDEN DISFRUTAR AMBOS PROGENITORES AL MISMO TIEMPO (ART. 37.4 E.T.) 

SE PUEDE PRORROGAR, CUMPLIENDO DETERMINADOS REQUISITOS, HASTA LOS 12 MESES DEL BEBÉ. EN ESTE CASO, LOS TRES MESES RESTANTES COBRARÁ UNA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL SOLO UNO DE LOS PROGENITORES

TENDRÁN DERECHO A 1 HORA DE AUSENCIA DEL TRABAJO QUE PODRÁN DIVIDIR EN 2 PARTES, INDEPENDIEMENTE DE LA JORNADA QUE SE HAGA 

SI EL PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO ES MÚLTIPLE SE INCREMENTARÁ 

ESTE DERECHO SE PODRÁ SUSTITUIR, SI LO PIDEN LOS PROGENITORES, POR UNA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE 1/2 HORA, CON LA MISMA FINALIDAD O ACUMULARLO EN JORNADAS COMPLETAS, EN LOS TÉRMINOS QUE RECOJA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA O EN EL ACUERDO A QUE LLEGUEN CON LA EMPRESA  

EL TRABAJADOR/A DEBERÁ PREAVISAR A LA EMPRESA CON 15 DÍAS DE ANTELACIÓN

SI LOS DOS PROGENITORES TRABAJAN PARA LA MISMA EMPRESA, ÉSTA PODRÁ LIMITAR SU EJERCICIO SIMULTÁNEO POR RAZONES FUNDADAS Y OBJETIVAS, DEBIDAMENTE MOTIVADAS POR ESCRITO

Quando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, podrá extenderse el permiso hasta que el lactante cumpla doce meses, pero se reducirá su salario de forma proporcional desde los nueve meses

ES UN DERECHO INDIVIDUAL E INTRASFERIBLE 

SI AMBOS PROGENITORES HAN SOLICITADO LA REDUCCIÓN DE JORNADA HASTA LOS 12 MESES DEL BEBÉ, UNO DE ELLOS PUEDE PERCIBIR UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA EQUIVALENTE AL 100% DE LA BASE REGULADORA PROPORCIONAL A LA REDUCCIÓN DE SU JORNADA DE TRABAJO 

EL PERMISO SE CALCULA SOBRE LA BASE DE LOS DÍAS QUE SE TIENE DERECHO DESDE QUE EL TRABAJADOR/A SE REINCORPORA HASTA QUE EL BEBE CUMPLA NUEVE MESES, POR LO TANTO, ES MEJOR DISFRUTAR PRIMERO EL PERMISO DE LACTANCIA Y DESPUÉS LAS VACACIONES

9. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: reposapiés

¿SABRÍAS DECIR PARA QUE SIRVE UN REPOSAPIÉS? AHORA TE DAMOS LA RESPUESTA.

El reposapiés es un complemento para que el trabajador de PVD's (Pantallas de Visualización de Datos) pueda estar correctamente colocado en la silla y mantener una buena postura ergonómica.

Para conseguir esa postura, empezaremos colocando la silla a una altura tal que los brazos puedan reposar en la mesa mientras usamos el teclado y el ratón.

Luego ajustaremos la altura del monitor, de manera que como mucho esté la parte superior de la pantalla a la altura de los ojos y a una distancia mínima de 40cm.

Una vez colocado todo, resultará que las personas bajitas tendrán tendencia a tener las piernas caídas o colgando. Estas personas son las que deberán utilizar el reposapiés, ya que así conseguirán elevar las piernas y que se apoyen correctamente en la silla.

De esta manera, combatimos los problemas de circulación en las piernas que pueden verse agravados por una mala postura en el trabajo, así como trastornos de sistema musculoesquelético, tales como la escoliosis.

Cuida de tu salud.



10. SELECCIÓN PERSONAL PARA TRABAJAR QIPRO

SI CONOCES ALGÚN FAMILIAR O AMIGO QUE QUIERA TRABAJAR CON NOSOTROS INFÓRMALE CÓMO HACERLO.

Las empresas que actualmente están realizando los procesos de selección son:



Los requisitos que se piden son:

- Grado superior en Administración y Finanzas
- FP 2 de Administración y Finanzas
- y se tienen en cuenta los conocimientos de banca.

Aquellas personas que estén interesadas en participar en dichos procesos deben de inscribirse a través de las páginas Web de las ETT.

11. GRADOS DE PARENTESCO

ES IMPORTANTE TENER CLARO CUÁLES SON LOS GRADOS DE PARENTESCO PARA PODER RECLAMAR NUESTROS PERMISOS CON SEGURIDAD.

Estos grados de parentesco está divididos en dos tipos: Afinidad y consanguinidad. La consanguinidad y la afinidad son términos muy utilizados en derecho. El parentesco es muy importante para todos los sistemas jurídicos, y sobre ese concepto se basa el Derecho de familia o el Derecho de sucesiones.

Consanguinidad son todos aquellos familiares con los que tenemos un lazo de sangre. Es decir, es la relación de sangre entre dos personas: los parientes consanguíneos son aquellos que comparten sangre por tener algún pariente común

Afinidad hace referencia a aquellos familiares con un lazo legal. Los parientes no consanguíneos son aquellos que no presentan un vínculo de sangre, pero que son parientes por un vínculo legal (matrimonio o adopción de).





ASESORÍA JURÍDICA
CONVENIO COLECTIVO
FORMACIÓN Y BOLSA DE EMPLEO
SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
IGUALDAD
OTROS SERVICIOS:

Declaración de la **Renta gratis** (en Murcia)
Deducción de la cuota sindical en la Renta
Seguro de Accidentes en caso de muerte
Descuento de **1,50 €** para **el cine** (en Murcia)
Campamentos infantiles de verano
Descuentos en comercios

JUNTOS SOMOS
+ FUERTES

Más información en:
www.ugt-andalucia.com/web/malaga
www.ugtmurcia.es



ENLACE WEB





HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

RELLENAR CON MAYÚSCULAS - MARCAR CON X LO QUE PROCEDA - NO RELLENAR LOS ESPACIOS SOMBREADOS
Si decide afiliarse a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar su afiliación si falta alguno de los datos requeridos

SECCIÓN SINDICAL

Grid of 16 boxes for SECCIÓN SINDICAL

DATOS PERSONALES:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD (NIF, Tarjeta de Residencia o Pasaporte)

NOMBRE

PRIMER APELLIDO

SEGUNDO APELLIDO

SEXO HOMBRE MUJER

ESTUDIOS (Titulo de mayor nivel)

PROFESIÓN (De acuerdo con la titulación)

DIRECCIÓN POSTAL CÓDIGO POSTAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD

TELÉFONO FIJO TELÉFONO MÓVIL EMAIL

FEDERACIÓN SECTOR SUBSECTOR

FECHA DE ALTA EN UGT

FECHA DE SERVICIO

FECHA DE NACIMIENTO

PAÍS/PROVINCIA DE NACIMIENTO

NACIONALIDAD

DATOS LABORALES:

OCUPACIÓN: ASALARIADO/A, PARADO/A, AUTÓNOMO/A, ECONOMÍA SOCIAL, JUBILADO/A O PENSIONISTA, PREJUBILADO/A

EMPRESA O ENTIDAD: NOMBRE

Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA CIF DE EMPRESA

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO CÓDIGO POSTAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD

TIPO DE EMPRESA O ENTIDAD: PRIVADA, PÚBLICA, ASOCIACIÓN, AUTÓNOMO/A

CÓMO LOCALIZARME EN EL CENTRO DE TRABAJO: TELÉFONO EMAIL

CONDICIONES DE TRABAJO: FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA ¿TRABAJAS COMO TÉCNICO?

PUESTO DE TRABAJO CATEGORÍA PROFESIONAL

EN FUNCIÓN PÚBLICA NIVEL GRUPO CONVENIO DE REFERENCIA

TIPO DE CONTRATO: FIJO, FIJO DISCONTINUO, TIEMPO PARCIAL, TEMPORAL, FUNCIONARIO/A, INTERINIDAD

Cláusula de Información Básica sobre Protección de Datos

Responsable del tratamiento: Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT) - CIF: G-28474898 Dir. Postal: C/ Hortaleza 88 – 28004 (Madrid)

Contacto Delegado de Protección de Datos: dpo@cec.ugt.org

En nombre de UGT, le informamos que tratamos la información que, voluntariamente, usted nos facilita, con las siguientes finalidades principales: Gestión de la relación del afiliado con UGT. Gestión de envíos de noticias y comunicaciones sobre la acción sindical llevada a cabo por UGT, así como todo aquello que afecte a la vida interna del Sindicato. Gestión y emisión de recibos para el cobro de la cuota sindical. Elaboración de estadísticas. Prestación de servicios por su condición de afiliado. En caso de ostentar representación sindical, se tratarán sus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica.

Además, UGT solicita su autorización para las siguientes finalidades adicionales: Oferta de servicios de diferentes indoles que puedan ser de su interés.

SI autorizo

En este sentido, también le informamos que la base que legitima el anterior tratamiento se fundamenta en lo siguiente: Obtención de su Consentimiento expreso (al rellenar el presente formulario). Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes. Exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Para gestionar correctamente las finalidades principales anteriormente mencionadas, será necesario ceder sus datos a otros colectivos: Organismos de UGT.

Además, no será necesario enviar sus datos a países que se encuentren situados fuera de la Unión Europea.

Usted tiene derecho a obtener confirmación sobre si en UGT estamos tratando sus datos personales. Por tanto, tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios, así como a otros derechos, mediante el procedimiento que se detalla en la cláusula de información adicional.

FIRMA DEL AFILIADO/A

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

REFERENCIA DE LA ORDEN DE DOMICILIACIÓN

IDENTIFICADOR DEL ACREEDOR

NOMBRE DEL ACREEDOR

DIRECCIÓN CODIGO POSTAL

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS

NOMBRE DEL DEUDOR (Titular de la cuenta)

DIRECCIÓN DEL DEUDOR

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS CODIGO POSTAL

SWIFT BIC (puede contener 8 u 11 posiciones)

Nº de cuenta-IBAN

TIPO DE PAGO: RECURRENTE, PAGO ÚNICO

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el Deudor autoriza (A) al acreedor a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en cuenta. Puede obtener información adicional sobre sus derechos en su entidad financiera.

FIRMA DEL DEUDOR

FECHA-LOCALIDAD

Todos los campos han de ser cumplimentados obligatoriamente. Una vez firmada esta orden de domiciliación debe ser enviada al acreedor para su custodia.



Información Adicional

En la presente comunicación se pone a su disposición información adicional sobre el tratamiento de datos de carácter personal que **Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT)** realiza sobre sus datos:

1. Datos de contacto

- Responsable del Tratamiento: **UGT**
- Domicilio social: C/ Hortaleza 88 – 28004 (Madrid)
- CIF: G-28474898
- Sitio Web: www.ugt.es
- Contacto con el Delegado de Protección de Datos (DPO): dpo@cec.ugt.org

2. Finalidades

A continuación, se aporta una mayor descripción de cada una de las **finalidades principales** mencionadas en la cláusula de información básica.

- Gestión de la relación del afiliado con UGT, lo que incluye todas aquellas gestiones y tarea necesarias para garantizar el correcto ejercicio de la acción sindical llevada a cabo desde el Sindicato.
- Gestión de envíos de noticias y comunicaciones sobre la acción sindical llevada a cabo por UGT, así como todo aquello que afecte a la vida interna del Sindicato, lo que incluye todas aquellas tareas administrativas y operativas necesarias para garantizar el correcto envío de las circulares o boletines de noticias.
- Gestión y emisión de recibos para el cobro de la cuota sindical, lo que incluye todas aquellas tareas administrativas necesarias para gestionar la emisión del recibo, así como garantizar el cobro de la cuota, así como las consecuencias en caso de su impago.
- Elaboración de estadísticas.
- Prestación de servicios de los que el afiliado es beneficiario por ostentar dicha condición, (UGT Servicios) entre los que se incluyen formaciones, talleres, charlas, seminarios, asesoría jurídica, orientación socio-laboral.
- En caso de ostentar representación sindical, se tratarán tus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica, en el contexto de las obligaciones de representación de los trabajadores, y gestión de las acciones necesarias en períodos de elección sindical.

Además, se aporta una mayor descripción sobre las **finalidades adicionales**:

- Oferta de servicios de diferentes índoles que puedan ser de tu interés y por lo que obtendrás condiciones especiales y más beneficiosas por tu condición de afiliado.

3. Conservación

Con respecto a los datos proporcionados, se conservarán con fines históricos, mientras el afiliado no ejerza su derecho a la cancelación de los datos.

Asimismo, los datos serán conservados por todo el tiempo exigido por los compromisos legales que sean de aplicación a **UGT**.

4. Legitimación

Le informamos que la base jurídica en la que se basa el tratamiento de sus datos personales para la finalidad principal indicada es:

- Obtención de su Consentimiento expreso.
- Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes, para la gestión y emisión de recibos de la cuota sindical
- Exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para el tratamiento de sus datos, en caso de que ostente representación sindical.

Además, es importante que conozca que el carácter de sus respuestas es voluntario, pero el hecho de no proporcionar sus datos implica no poder llevar a cabo las finalidades principales antes mencionadas.

5. Destinatarios

Para poder cumplir con las finalidades anteriormente descritas será necesario realizar cesiones a terceros. Concretamente, será necesario comunicar los datos a los siguientes actores:

- Federaciones y Uniones Territoriales que conforman la Confederación de UGT, y organismos o entidades UGT: ISCOD, UGT RUGE, Escuelas de Formación, Fundación Largo Caballero, las cuáles serán las encargadas de gestionar las comunicaciones y relación diaria con el afiliado.
- Organismos públicos u otras entidades, en el marco de las actividades o programas ejecutados en el marco de la acción sindical, los cuales contarán en cualquier caso con sus propias cláusulas de información RGPD.

6. Derechos

Como titular de los datos tratados por **UGT**, tiene usted la posibilidad de ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y a no ser objeto de decisiones individualizadas basadas exclusivamente en tratamientos automatizados.

Estos Derechos, podrán ejercitarse mediante comunicación a las siguientes direcciones:

- Hortaleza, 88 – MADRID 28004

Además, sin perjuicio de que usted haya mostrado su consentimiento para realizar el tratamiento sobre sus datos, es importante que conozca la posibilidad de retirarlo en cualquier momento mediante petición enviada a las anteriores direcciones.

Por último, tiene usted la posibilidad de realizar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, órgano competente en materia de Protección de Datos en España.

DATOS PARA LA CONFORMIDAD DE ALTA A UGT Y AUTORIZACIÓN AL CARGO POR DESCUENTO EN NÓMINA EN LA EMPRESA

Ruego a la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se me descuente de mi nómina la cuota sindical a la Unión General de Trabajadores de acuerdo a las mensualidades e importes que le serán comunicados con la presentación de la presente

NOMBRE DEL AFILIADO/A (deudor/a)

DNI, NIE, PASAPORTE

FIRMA DEL DEUDOR/A