

# BOLETIN SECTOR LIMPIEZA Y SEGURIDAD



**FeSMC**  
Limpieza y Seguridad

## UGT DENUNCIA LA PRECARIEDAD E INVISIBILIDAD DE UN SERVICIO ESENCIAL: EL TRABAJO DE HOGAR Y DE CUIDADOS



(Pincha en la imagen para visualizar el [video](#))

-UGT recuerda que no es posible analizar la evolución de la migración en los últimos 30 años, sin hacer referencia a la relación laboral especial del trabajo doméstico.

-Subraya que la pandemia ha demostrado que el trabajo del hogar y de cuidados es esencial, pero sigue siendo invisible y denuncia la precaria situación de un colectivo que sufre una doble brecha salarial, por mujeres y por migrantes.

-Reclama que las CCAA aseguren el acceso a la sanidad de las personas en situación administrativa irregular, ratificar el Convenio 189 de la OIT y la apertura del Dialogo Social para abordar la regulación de la relación laboral especial y de seguridad social.

Con motivo del Día Internacional del Migrante, la Unión General de Trabajadores quiere destacar la situación de las trabajadoras del hogar y de cuidados con la presentación de un [video](#) – editado en el marco del proyecto Por un Trabajo Digno y dentro de la campaña “#TrabajoLibreDeBulos” gracias a la financiación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y la cofinanciación del Fondo Social Europeo- que, en palabras de una trabajadora, describe la realidad de las mujeres, especialmente de las mujeres migrantes, empleadas en este sector.

UGT quiere recordar la precaria situación del colectivo de mujeres migrantes trabajadoras del hogar y de cuidados y señalar que no es posible analizar la evolución de la migración en los últimos 30 años, sin hacer referencia a la relación laboral especial de trabajo doméstico del mismo modo en que tampoco puede entenderse la regulación laboral y de seguridad social, aún precaria de este sector, sin tener en cuenta que emplea a mujeres y particularmente a mujeres migrantes.

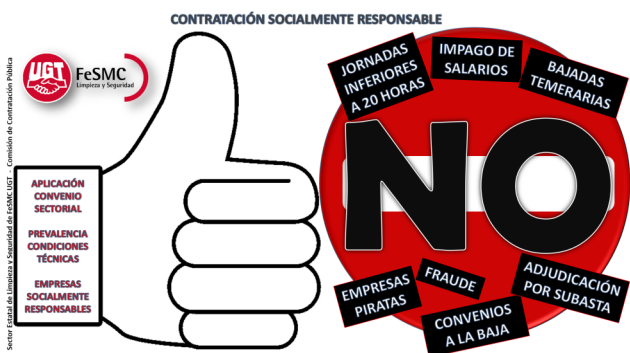
De las mujeres afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar, el 42% tienen nacionalidad extranjera. Con datos de octubre de 2020, 151.580 mujeres migrantes están afiliadas al Sistema Especial, lo que supone que, de todo el colectivo de mujeres migrantes afiliadas a la seguridad social -894.147-, el 17% lo están a este sistema. Y todo ello sin contar a quienes estando en situación administrativa regular o irregular, trabajan en este sector.

(seguir leyendo en el interior...)



### Puntos de interés especial:

- **UGT Y CCOO PONEN EN MARCHA LA CAMPAÑA EN REDES #AHORASITOCÁ** (pag.3)
- **UGT APOYA A LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DEL SINDICATO NAF DE NORUEGA** (pag.4)
- **UGT FIRMA EL III PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA SEGURIDAD OMEGA** (pag.5)
- **GUIA PARA LA ELABORACION DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS** (pag.8)
- **UGT SOLICITA A LA XUNTA LA VACUNACION PRIORITARIA PARA LOS SECTORES DE LIMPIEZA Y SEGURIDAD DE LOS HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD** (pag. 9)



**Doble brecha salarial**

El reciente informe de la OIT sobre la brecha salarial de las personas migrantes, señala que las mujeres trabajadoras migrantes sufren una doble brecha, por mujeres y por migrantes, particularmente en el caso de quienes se insertan en la economía de los cuidados que incluye, entre otras, a las trabajadoras domésticas y trabajadoras de cuidados profesionalizados.

Es evidente que, en este año, es preciso abordar las consecuencias sociales de la pandemia y el alcance de las medidas adoptadas, pero también el acceso a la protección social y a la asistencia sanitaria. El hecho de que el sector de trabajadoras del hogar y cuidados no cuenta con una protección suficiente, se puso gravemente de manifiesto durante el confinamiento. Sin prevención de riesgos laborales, sin protección por desempleo, con temor a perder la autorización de trabajo y residencia por lo que respecta a las personas en situación administrativa regular. Y en el caso, particularmente, de las mujeres en situación administrativa irregular, en una posición de extrema vulnerabilidad frente a los abusos de los empleadores y sin posibilidades de acceder a ningún tipo de protección. Y todo ello mientras el trabajo que prestaban se consideraba esencial.

**Mayor prevalencia del COVID entre las mujeres migrantes**

No podemos por menos que destacar los datos de la Cuarta Ronda del Estudio ENE-COVID del Ministerio de Sanidad y sus resultados sobre Prevalencia Global en el que se destaca que las personas de nacionalidad extranjera tienen prevalencias más altas (13'1%) que las de nacionalidad española (9'7%). Y la prevalencia en las mujeres, con independencia de nacionalidad, es mayor que en los hombres, alcanzando el máximo en el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera (14'2%).



Un hecho sin duda ligado a los sectores laborales en los que trabajan. En el caso de cuidadoras domiciliarias, la prevalencia alcanza el 16'3%, la más alta de las mujeres y de los 9 sectores de actividad analizados. Destaca también la prevalencia en el caso de las mujeres que trabajan en limpieza (13'9%). Ambos son sectores que emplean a gran número de mujeres migrantes.

**Reclamaciones de UGT**

UGT reclama que, dado que las Comunidades Autónomas son competentes para regular el acceso a la asistencia sanitaria de las personas en situación administrativa irregular, aseguren que estas tendrán acceso a la atención sanitaria y a la vacuna en las mismas condiciones que el resto de la población.

Que es preciso ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Que es urgente la apertura de la mesa de Dialogo Social para abordar conjuntamente la regulación de la relación laboral especial y de seguridad social. El próximo uno de enero debería extinguirse como tal el Sistema Especial, pero el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 continúa con el sistema de tramos. La dilación en la equiparación, es para el sindicato el resultado de la falta de acción del Gobierno algo que no podemos entender y que condena a las mujeres trabajadoras de este sector a una suerte de discriminación legal. UGT advierte que tampoco se entendería que se tomasen en el ámbito de seguridad social o en el de empleo, medidas aisladas sin tener en cuenta el conjunto de la regulación.



## UGT y CCOO PONEN EN MARCHA LA CAMPAÑA EN REDES #AHORASÍTOCA

**UGT y CCOO convocan movilizaciones el 11 de febrero en todo el país para exigir el impulso de las políticas necesarias para resolver los problemas de las personas**

Los Secretarios Generales de UGT y CCOO, Pepe Álvarez y Unai Sordo, han presentado en el día de hoy el calendario de actos y movilizaciones que tendrán lugar el 11 de febrero ante las Delegaciones de Gobierno de todas las provincias de nuestro país, bajo el lema "Ahora Sí Toca", en el objetivo de que el Gobierno impulse todas las mesas de negociación que están paradas y solventar los problemas de las personas.

UGT y CCOO han puesto en marcha una campaña en redes sociales con motivo de las movilizaciones que tendrán lugar el 11 de febrero ante las Delegaciones de Gobierno de todas las provincias de nuestro país, bajo el lema "Ahora Sí Toca", en el objetivo de que el Gobierno impulse todas las mesas de negociación que están paradas y solventar los problemas de las personas.

Movilizaciones en las que se reclamará al Ejecutivo la necesidad de reactivar las mesas de diálogo social aparcadas con motivo de la llegada del coronavirus, que son imprescindibles para salir de la crisis económica en la que nos encontramos.

Medidas que el Gobierno ya tenía comprometidas en su programa electoral y, de manera específica, con los sindicatos en las mesas de negociación, y que tienen tres patas fundamentales: la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la derogación de las reformas laborales y la derogación de la reforma de pensiones de 2013.

De esta forma, mediante vídeos, infografías y mensajes bajo el lema #AhoraSíToca, ambos sindicatos reclaman la necesidad de subir el SMI para 2021 para poder reactivar la economía y el consumo. No hay razones para no subirlo, más aún cuando en Europa también ha repercutido con fuerza esta crisis y los distintos países lo están aumentando.

CCOO y UGT también exigen la derogación de las reformas laborales de manera inmediata, sustituyendo los aspectos fundamentales y tan negativos de las mismas por nuevos elementos que permitan superar los problemas tan graves que existen en nuestro mercado de trabajo, con altas tasas de temporalidad y precariedad y bajos salarios, con el objetivo de crear empleo digno, decente y con derechos.

Además, ambas organizaciones demandan la derogación de la reforma de pensiones de 2013 y la necesidad de volver al Acuerdo Social de 2011. Para UGT y CCOO, es imprescindible para llegar a un acuerdo en esta materia que las pensiones se revaloricen cada año por ley conforme al IPC, se derogue definitivamente el factor de sostenibilidad (que empobrecerá año a año a nuestros pensionistas) y asegurar la viabilidad y sostenibilidad de nuestro sistema público.

#AhoraSíToca no dejar a nadie atrás

Para CCOO y UGT, es imprescindible que nadie se quede nadie atrás. Las organizaciones sindicales han dado un ejemplo de saber estar, de defender a los más débiles, de trabajar para unir al país durante la crisis del coronavirus. Con la llega de la vacuna, la perspectiva es que en los próximos meses mejore la situación. Por ello, resulta imprescindible que se aborden las políticas pendientes necesarias para salir de la crisis y abordar, en óptimas condiciones, la recuperación económica.

De esta forma, reclaman la movilización de todos los trabajadores y trabajadoras el día 11 de febrero a través de las redes sociales. Hay que mostrar al Gobierno la indignación que supone que muchos colectivos hayan dado hasta su vida para no dejar caer a este país y el Ejecutivo ahora no los esté protegiendo. Esto se tiene que acabar.

[⇒ Manifiesto "Ahora Sí Toca"](#)

[⇒ Octavilla "Ahora Sí Toca"](#)

[⇒ Cuadro de movilizaciones](#)

**MOVILÍZATE**

**¡Es el momento!**  
**Necesitamos una política comprometida**  
**con el progreso, la justicia social**  
**y la distribución de la riqueza**

**¡AHORA SÍ TOCA!**

## LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INSISTE EN DETERIORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Una vez más la Administración pública, en esta ocasión a través del Servicio de Salud Aragonés, apuesta por la reducción de costes dejando de lado la calidad de los servicios de limpieza en un momento tan grave como el actual, en el que lamentablemente sufrimos un incremento continuo de contagios por COVID 19.

Concretamente, este 21 de enero, el Servicio Aragonés de Salud, publicaba el anuncio previo del nuevo contrato del Servicio de Limpieza de los Centros Sanitarios, en el que se evidencia que primará, casi exclusivamente, la oferta económica en lugar de apostar por la calidad del servicio, además de verse reducida, pese a las actuales circunstancias, la partida económica con respecto al anterior concurso.

UGT lleva denunciando desde hace años la sobrecarga de trabajo en la que se encuentra el colectivo de trabajadoras y trabajadores de limpieza que trabajan para la administración pública, y muy especialmente aquellos que lo hacen en los centros sanitarios. Esta situación es debida a que, pese a ser un servicio y

un colectivo considerado como esencial, está siendo sometido, de forma constante, a políticas de recortes y reducción de plantillas. Además, desde UGT denunciaremos el flagrante incumplimiento que se está produciendo ya en los actuales contratos públicos de limpieza, en los que se están dejando de cubrir las bajas laborales que se producen y que, en numerosísimas ocasiones, son provocadas por el propio sobreesfuerzo al que son sometidas.

Esta situación lejos de mejorar se ha visto agravada exponencialmente desde el comienzo de la pandemia, poniendo en riesgo la salud de este colectivo por la intensificación de su actividad y sobre todo por la exposición directa al virus en servicios como los hospitales y centros sanitarios.

La Administración lejos de velar por los trabajadores y trabajadoras de limpieza que fueron definidos como "sector esencial" desde el inicio de la pandemia, contribuye al empeoramiento de su situación laboral y por ende a la deficiencia de la limpieza de los hospitales y centros de salud,

hoy más necesaria que nunca.

Desde UGT, apelamos al Servicio de Salud Aragonés, como responsable del contrato de limpieza, a que rectifique su posición en los pliegos del contrato pendientes de publicación, y que contribuya al bienestar de la ciudadanía, ajustando el precio a la realidad del contrato y dando prioridad a los criterios técnicos y de calidad del servicio prestado, de forma que éstos supongan al menos un 51% en la ponderación de cara a la adjudicación del mismo, en lugar del 30% anunciado, o de lo contrario, serán los máximos responsables del deterioro del servicio de limpieza y de poner en riesgo la calidad de su prestación a la ciudadanía, en un ámbito tan sensible como es el de los centros hospitalarios.

## UGT APOYA A LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DEL SINDICATO NAF DE NORUEGA



En el mes de agosto los vigilantes de seguridad noruegos organizados por el sindicato NAF inician una huelga coincidiendo con la negociación de su convenio para los próximos dos años exigiendo **"un salario decente, el fin de los contratos a tiempo parcial involuntario, igualdad de derechos para las nuevas contrataciones y una compensación justa por los turnos de fin de semana y de noche"**. Como en todas partes del mundo, los vigilantes de seguridad pusieron su trabajo al servicio de la ciudadanía para mantener el país en marcha. Durante cuatro meses de huelga las empresas se han negado a dar luz verde a las legítimas demandas de los trabajadores y trabajadoras que hacen

posible el mantenimiento de sus negocios. Finalmente el 3 de diciembre se ha firmado un convenio con mejoras sustanciales y con el compromiso de establecer dos reuniones al año entre las partes para marcar medidas conjuntas que mejoren paulatinamente el sector de la seguridad privada. Tanto el sindicato de seguridad privada como el sector de limpieza y seguridad de UGT ha prestado su apoyo a los compañeros y compañeras noruegos en sus reivindicaciones desde el principio de su lucha y felicita a todos y todas por sus importantes logros.

### UGT FIRMA EL III PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD OMEGA

Igualmente, se ha firmado el procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

En los textos firmados se han abordado:

- Estructura, diagnóstico, programa de actuación, seguimiento y evaluación.
- Definiciones de todos los conceptos empleados en el Plan de Igualdad.
- Con un ámbito de aplicación a nivel nacional, dando cobertura a las UTES próximas con la comunicación a la Comisión de Seguimiento.



- Composición de la mesa UGT, USO y CISF
- Vigencia 4 años desde el 05/01/21 al 04/01/25
- Diagnostico cuantitativo y cualitativo
- Objetivos generales
- Objetivos específicos, responsable de igualdad, acceso a la empresa y selección, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, comunicación.
- Presupuesto
- Seguimiento y evaluación.

⇒ [III Plan de Igualdad de la empresa de Seguridad Omega](#)

⇒ [Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo en compañía de Seguridad Omega, SA.](#)

### AMPLIO SEGUIMIENTO DE LA PRIMERA JORNADA DE HUELGA EN LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GIPUZKOA

La primera de las dos jornadas de huelga convocadas para los días 21 y 22 de enero en las empresas de limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa, se ha llevado a cabo con un amplio seguimiento. Los sindicatos han exigido un convenio que reduzca la brecha salarial.

Los responsables de UGT censuran la brecha salarial existente en el convenio de Edificios y Locales de Gipuzkoa, y recuerdan que en torno a un 80% de las 5.000 trabajadoras del sector son mujeres, y que padecen una brecha salarial del 28% respecto a la limpieza viaria de Gipuzkoa, un sector totalmente masculinizado. Pero la brecha no es solamente salarial, explican los responsables sino que las trabajadoras también sufren un 80% de

parcialidad, mientras que en la limpieza viaria, los contratos parciales rondan el 20%. Por ello a través de estas movilizaciones los sindicatos UGT, ELA, LAB y CC.OO denuncian una vez más, que la precariedad tiene cara de mujer.

Ante la falta de propuestas por parte de las empresas de realizar subidas salariales y cansados ante la falta de respuestas de la patronal, los sindicatos UGT, ELA, LAB y CC.OO han convocado para los días 21 y 22 de enero dos jornadas de huelga en el sector, con sendas movilizaciones a las 9.00 y a las 12.00 de ambos días.

Las trabajadoras denuncian que durante la pandemia han sido reconocidas como un sector esencial para que la sociedad y la economía pudiera seguir

el curso de su actividad de forma segura. Han asistido a sus puestos de trabajo sin EPIs, sin ningún tipo de protección, poniendo en peligro su salud y la de sus seres queridos, pero cuando llega la hora de negociar sus condiciones laborales la patronal responde con planteamientos de subida salarial 0, sigue sin reconocer ni abordar la brecha salarial, y resta valor a la limpieza feminizada.



**LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA VIENEN OBLIGADAS A PROTEGER DEL FRIO A LOS VIGILANTES DE SEGURIDAD**

UGT recuerda a las empresas de seguridad privada en el territorio nacional su responsabilidad legal de adoptar las medidas necesarias para proteger a las personas trabajadoras del frío ante esta ola sin precedentes en el país.

Los vigilantes de seguridad así como los servicios auxiliares por circunstancias obvias no pueden modificar sus jornadas de trabajo que deben ser realizadas en forma presencial.

Durante la ola de frío que está sufriendo el país en estos días siguen manteniendo la vigilancia así

como servicios auxiliares en infraestructuras críticas así como en numerosos lugares al aire libre.

Las empresas deben extremar las precauciones así como cumplir la normativa sobre las condiciones ambientales de los lugares de trabajo tanto en el exterior como en el interior de las instalaciones donde prestan sus servicios.

UGT recuerda que las empresas son responsables directos de prevenir y controlar la exposición al frío y por lo tanto deben proporcionar ropa de protección adecuada y un

control sobre la exposición a bajas temperaturas

UGT a través de sus delegados y delegadas de prevención dispuestos en las empresas exigirá medidas suficientes ante una ola de frío sin precedentes en nuestro país.

**UGT MUESTRA SU INDIGNACIÓN POR LA FALTA DE CONSIDERACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES DE CASTILLA-LA MANCHA HACIA LOS TRABAJADORES DE LA LIMPIEZA DURANTE EL TEMPORAL**

La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Castilla-La Mancha (FeSMC-UGT CLM) ha mostrado su indignación por la falta de consideración que las administraciones públicas, en especial los ayuntamientos, están teniendo hacia las trabajadoras y trabajadores del sector de la limpieza, quienes se han visto obligados a llevar a cabo cometidos que no les corresponden, teniendo que quitar hielo y nieve en los accesos a colegios y dependencias municipales sin los medios necesarios, sin los EPIs correspondientes y asumiendo un riesgo inherente a esta actividad, en algunos casos incluso bajo amenaza de sanción.

“Ya está bien de menospreciar a un sector que ha sido fundamental y lo está siendo en la limpieza e higienización de los edificios públicos en plena

pandemia del COVID-19, trabajo que ha salvado miles de vidas en este país y que ha costado la vida a trabajadores de este sector y que a día de hoy no ha sido reconocido oficialmente”, pone de manifiesto Félix Frutos, responsable del sector de Limpieza de la FeSMC UGT CLM, quien además lamentaba que esta actividad aún no tenga la calificación de sector esencial del Estado.

El sindicato expresa su apoyo incondicional a un sector que entiende que es “fundamental” y que siempre ha dado lo mejor para garantizar la limpieza de los edificios públicos, en estos momentos, “la mejor garantía para nuestra salud”.

“Ya está bien de considerar a estas trabajadoras y trabajadores como si fuesen invisibles; no se les puede poner en riesgo de

accidente sin que nadie luego asuma responsabilidades”, comentaba Félix Frutos.

Por todo ello, desde la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha se pide rigor a las distintas administraciones públicas porque “**no todo vale**”.



## UGT MUESTRA SU PREOCUPACIÓN POR EL FUTURO DEL CENTENAR DE TRABAJADORAS DE LA LIMPIEZA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO DE TOLEDO

**Desde la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC) de UGT CLM piden a la Junta que clarifique el futuro que tendrá esta plantilla en el nuevo Hospital de la capital regional**

La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC) de UGT Castilla-La Mancha ha expresado su preocupación por el futuro incierto del centenar de trabajadoras y trabajadores de la limpieza del Complejo Hospitalario de Toledo, un futuro que pasa por la subrogación al nuevo Hospital Universitario de la ciudad.

En la actualidad, estas 100 trabajadoras y trabajadores de la limpieza de los hospitales Virgen de la Salud y del Valle de la capital regional pertenecen a la adjudicataria Ferrovial. En el nuevo Hospital de Toledo, este servicio de limpieza pasará a depender -en concesión administrativa- de la UTE que en 2015 se hizo cargo de la construcción y gestión de los servicios no sanitarios. En esta UTE, además, dos de las tres empresas que la componen -OHL y Acciona- han vendido sus participaciones a fondos de inversión, lo que

podría repercutir en las condiciones laborales de los trabajadores y en la calidad de la prestación de los servicios no sanitarios que ofrece el hospital.

La FeSMC UGT CLM pide a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que aclare qué va a ocurrir con esta plantilla una vez se realice el traslado al nuevo Hospital de Toledo, al tiempo que defiende el mantenimiento de este centenar de puestos de trabajo.

En este sentido, UGT denuncia que el personal de limpieza que ya se encuentra realizando sus labores en el nuevo hospital no ha sido trasladado del antiguo, si no que han sido nuevas contrataciones.

Desde UGT Castilla-La Mancha se exige el reconocimiento expreso del derecho a la subrogación de todo el personal de limpieza de la actual adjudicataria Ferrovial Servicios a la nueva adjudicataria definitiva del servicio de limpieza del nuevo hospital de Toledo, independientemente de la naturaleza jurídica de esa nueva adjudicación.

El sindicato lleva esta exigencia a la

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para que, como cliente, garantice la continuidad de todo el personal de limpieza, personal que ha demostrado su profesionalidad en momentos muy duros como el actual -debido a la situación de pandemia- y con una plantilla mermada casi en un 40 por 100 desde hace más de ocho años.



## UGT FIRMA EL I PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN INV SISTEMAS

El pasado día 30/12/2020 se firmó por FeSMC-UGT, CCOO y USO, el I Plan de igualdad y Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, con vigencia para 4 años a partir de la fecha firma, y con seguimiento semestral.

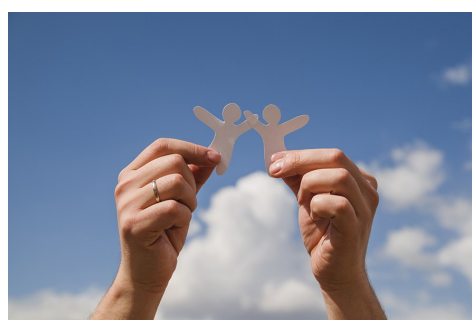
El diagnóstico realizado persigue los siguientes objetivos específicos:

- Conocer las características descriptivas de la empresa.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y de cada uno de los sexos.
- Detectar la posible segregación horizontal y vertical.
- Identificar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de RRHH o, por el contrario, si se ofrecen las mismas oportunidades. Conocer las materias de intervención y las actuaciones a favor de la igualdad implantadas en la empresa.
- Detectar potencialidades en la plantilla, así como necesidades de formación y avance pro-

fesional.

- Servir de marco para justificar la necesidad de realizar un plan de igualdad y de referencia para establecer futuras comparaciones una vez que éste se haya ejecutado.
- Establecer orientaciones para corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición del plan.

⇒ [Plan-de igualdad-INV-SISTEMAS-2020-24](#)



## LOS AUXILIARES DE SERVICIOS DISPUESTOS EN EL AEROPUERTO DE MADRID BARAJAS, MANTENDRÁN SUS PUESTOS DE TRABAJO

UGT y VISABREN empresa de servicios de Trablisa alcanzan un acuerdo para mantener aproximadamente 400 auxiliares de servicios en el aeropuerto de Barajas pese a no existir jurídicamente ningún tipo de obligación al respecto.

El acuerdo alcanzado en el día de hoy permite a 400 trabajadores y trabajadoras dispuestos en el aeropuerto de Barajas ser subrogados por la actual adjudicataria del servicio manteniendo en esta forma su relación laboral evitando con ello una más que posible pérdida de empleo.

La situación de los aeropuertos a nivel nacional y en Barajas en particular desde el inicio de la pandemia y debido a la escasa actividad sitúa a este colectivo en una posición laboral delicada. En la actualidad de una plantilla aproximada de 400 auxiliares, solamente 150 disponen de jornada efec-

tiva de trabajo quedando el resto ubicados en un expediente de regulación de empleo (ETOP). El acuerdo permite mantener a la totalidad de la plantilla en idénticas condiciones en la que viene situada desde prácticamente el mes de Marzo.

El acuerdo se alcanza ante la impasividad de AENA máximo responsable de la pérdida de puestos de trabajo que puede suponer este nuevo contrato así como desde la llamada por respuesta del propio Gobierno ante un servicio realizado en infraestructuras críticas.

UGT ha venido manteniendo su postura de que AENA no aproveche el nuevo concurso para destruir empleo situación que ya ha ocurrido sobre los servicios auxiliares en algunos aeropuertos del territorio nacional donde UGT ha convocado movilizaciones al respecto en aras de que nadie se queda atrás.



Si bien la incertidumbre actual tanto en el control de la pandemia como de la crisis económica sufrida en el país no garantiza plenamente las suficientes garantías de empleo en ningún sector, no es menos cierto que el acuerdo cuanto menos evita que 400 trabajadores se hubieran visto afectados a no disponer de obligación de subrogación de sus puestos de trabajo por parte de las empresas.

UGT sigue insistiendo en la necesidad de dotar al personal de servicios auxiliares de una negociación colectiva sectorial donde parte como prioridad el mantenimiento de puestos de trabajo mediante cláusula de subrogación de personal.

## GUÍA PARA LA ELABORACION DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

El Instituto de las mujeres presenta :

!!Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas !!

Con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el instituto de la mujer presenta la guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Los planes de igualdad constituyen el instrumento idóneo para incorporar, en la gestión empresarial y en las relaciones laborales, la igualdad entre mujeres y hombres. Esta guía nace con el objetivo principal de facilitar a las empresas una metodología que les permita abordar, con garantía de éxito, el proceso de negociación, elaboración y aplicación de un plan de igualdad en el seno de la identidad.

Con esta finalidad, la guía se constituye como una herramienta útil y flexible que sirva a las necesidades

de cada organización y cuyo contenido ayudara a las empresas a lo largo de todo el proceso, desde la apertura de la negociación hasta el registro del plan de igualdad, facilitando orientaciones para el análisis de igualdad, el diseño de medidas y el procedimiento de seguimiento y evaluación.

La estructura de la guía se articula en dos grandes bloques, uno teórico en el que se explica el procedimiento de negociación y elaboración del plan de igualdad y otro, práctico, que ofrece herramientas y modelos que las empresas pueden descargar y adaptar a su estructura y necesidades.

Pincha en la imagen para descargar la [GUÍA](#).



## VIGILANTES DE PROSEGUR HUELVA SE CONCENTRAN FRENTE A LA REFINERIA DE CEPESA

Los vigilantes de seguridad de la empresa PROSEGUR de Huelva que prestan servicio en la refinería de La Rábida de CEPESA, se han concentrado en la puerta de las instalaciones para denunciar la “discriminación” existente con los vigilantes de este centro, así como, por la modificación de sus condiciones laborales de manera “unilateral”.

Convocados por la Federación de Servicios, Movilidad y consumo de UGT Huelva, los vigilantes de seguridad de la empresa PROSEGUR, que prestan servicio de seguridad en las instalaciones de CEPESA en Huelva, se han concentrado esta mañana a las puertas de la refinería de

La Rábida, para denunciar “la discriminación existente” entre los vigilantes de seguridad de dicho centro de trabajo. También protestan por la modificación de sus condiciones laborales y salariales, ya que la empresa ha cambiado “unilateralmente, sus puestos de trabajo, turnos y horarios lo cual influye directamente sobre sus retribuciones”.

### Demanda de UGT

Esta es la primera de una serie de concentraciones que se irán realizando periódicamente “hasta que se alcance una solución al conflicto”, manifestó en una nota FeSMC-UGT Huelva, que ha interpuesto una demanda por conflicto



colectivo ante el SERCLA contra la empresa PROSEGUR, estando a la espera de que desde el citado organismo nos den fecha para su celebración.

## UGT SOLICITA A LA XUNTA LA VACUNACIÓN PRIORITARIA PARA LOS SECTORES DE LIMPIEZA Y SEGURIDAD DE LOS HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD

El protocolo de vacunación tiene que crear centros sanitarios seguros en Galicia

UGT ha realizado una solicitud formal al Conselleiro de Sanidad y a la Conselleira de Empleo e Igualdad sobre la necesidad de priorizar la vacunación de las personas trabajadoras de los sectores de limpieza y seguridad privada que prestan servicio en los hospitales y centros sanitarios de Galicia.

El personal de limpieza está diariamente realizando servicios de limpieza en zonas Covid, teniendo trato directo con personas contagiadas.

Parecido es lo que ocurre con el personal de seguridad privada, que tienen que supervisar zonas Covid y tener trato directo con personas positivas y con todas la que acuden a los centros hospitalarios y centros de salud a realizar test PCR.

Con esta petición UGT trata de sumar colectivos prioritarios en los hospitales y centros de salud, exponiendo la injusticia de que estos dos sectores se queden fuera de la vacunación prioritaria cuando se están vacunando a otros colectivos, como el personal administrativo los cuales, generalizando, tienen áreas de trabajo más seguras y delimitadas por barreras físicas, aislada y climatizadas, no teniendo contacto directo con personas usuarias del centro hospitalario.

Desde UGT creemos necesario que se vacune a todo el personal de servicio de los hospitales y centros sanitarios de la CCAA de Galicia, que toda aquella persona que trabaje en un hospital o centro de salud lo haga en un entorno seguro y cree un entorno seguro para la ciudadanía. Para no dejar cabos sueltos es necesaria la vacunación del personal de limpieza y seguridad privada.



**COMUNICADO OBSERVATORIO SEGURIDAD PRIVADA**  
**POSICIONAMIENTO SOBRE LA NECESIDAD DE PRESERVAR EL EFECTIVO**  
**COMO MEDIO DE PAGO**

El pasado mes de octubre, frente a este planteamiento de un objetivo de reducción de los límites al efectivo a largo plazo, **el Consejo de Ministros aprobó el anteproyecto de Ley para luchar contra el fraude fiscal**, convertido en proyecto de Ley que se encuentra en la actualidad en tramitación en la Comisión de Hacienda en el Congreso.

La redacción del proyecto de Ley, de acuerdo con la cual se proponía una **reducción de los límites de pago de 2.500 a 1.000 euros** para la inmensa mayoría de las operaciones ya suponía un importante nuevo ataque a la consideración del efectivo como medio de pago, al carecer de justificación alguna sobre la supuesta vinculación entre el efectivo y el fraude fiscal.

No obstante, en el curso de las enmiendas presentadas al mismo, se ha constatado cómo algunas formaciones políticas han endurecido significativamente el alcance de dicha medida al **incluir en su ámbito de aplicación todas las operaciones realizadas por las personas físicas que quieran pagar con efectivo bienes o servicios por valor superior a 1.000€**. Una medida completamente contraria al objetivo al que aludía explícitamente la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley de excluir de su ámbito de aplicación a los particulares "para minimizar los efectos colaterales de la medida en las pequeñas economías domésticas."

**Desde nuestro total respaldo al espíritu de la propuesta y con el objetivo contribuir en la erradicación de la economía sumergida**, consideramos que esta propuesta no tiene sentido que se incluya dentro de un marco para la mejora del sistema tributario, máxime cuando, por una parte, no existe ningún estudio fundamentado al respecto, y, por otra, porque la experiencia de los países de nuestro entorno no demuestra que exista una vinculación directa entre los porcentajes de utilización del efectivo y los niveles de economía sumergida.

Pero es que, además, **no es éste, precisamente, el mejor momento para estos planteamientos**, muy especialmente porque hoy, más que nunca, tenemos por delante suficientes materias a las que construirles puentes de solución y no barreras generadoras de conflictos.

**Es una propuesta que se encuadra, de hecho, en el contexto de una insistente y continua ofensiva de discriminación, exclusión y demonización del único sistema público de pago**, y que se acomete en plena crisis económica y sanitaria. Con un número de personas en situación de paro (3.900.000), jubilación (8.900.000), pobreza/exclusión social (12.000.000), en tránsito de ERTE a ERE (740.000) o autónomos con cese de actividad (430.000) no parece un buen momento.

En este escenario, **las Organizaciones firmantes** recuerdan que cualquier propuesta o medida que pueda conducir a la discriminación negativa del efectivo entre los medios de pago al alcance de los ciudadanos, en este caso el medio de pago más utilizado, y que además comporte adversos efectos en el consumo y en la cantidad y calidad del empleo directa o indirectamente relacionado, tiene consecuencias muy desafortunadas, **queriendo señalar que, entre otros impactos negativos:**

□ **Incide de forma muy directa en los colectivos más desfavorecidos de la sociedad** cuyo nivel de bancarización es muy inferior.

□ **Afecta en gran medida a los casi 9 millones de pensionistas**, de los que más de 2 millones no viven acompañados, y que desde siempre realizan sus pagos y operaciones comerciales de forma muy mayoritaria mediante dinero físico.

□ **Impacta frontalmente en la competitividad de los pequeños comercios** que, en una situación ya de por sí especialmente crítica, se verían obligados a realizar inversiones adicionales en plataformas de pago.

□ **Condiciona la libertad** de aquellos ciudadanos que legítimamente no quieren asumir los costes adicionales que implica tener y mantener una tarjeta bancaria, de quienes atribuyen una especial relevancia a su privacidad o de quienes controlan de forma más eficiente su economía familiar mediante el uso del efectivo.

□ Y, en definitiva, **significa allanar el camino para una futura eliminación total del único medio de pago público**, un trato de favor hacia las grandes multinacionales de medios de pago digital y acelerar la completa privatización de este ámbito de actividad.

**Por lo anteriormente apuntado, SE SOLICITA QUE:**

En la línea de lo acordado en sede parlamentaria el pasado mes de julio, la adopción de límites más estrictos a la utilización del efectivo sea llevada a cabo, en su caso, de forma coordinada con la Unión Europea y gradualmente en el tiempo.

Y, de cualquier manera, que de mantenerse los términos del proyecto de ley, lo haga en la versión adoptada por el Congreso de los Diputados al respecto de la exclusión de su ámbito de aplicación de las operaciones realizadas por los particulares en su condición de pagador de las operaciones comerciales.

## EL PERSONAL DE LIMPIEZA DE HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD TAMBIÉN ESTÁ MUY EXPUESTO AL COVID-19



Ante la aprobación ayer, 2 de febrero, del Decreto por el que se reconoce el Covid-19 como enfermedad profesional en el personal sanitario y sociosanitario que haya contraído el citado virus en el ejercicio de su profesión, FeSMC-UGT quiere hacer algunas consideraciones.

En primer lugar, nuestro más sincero reconocimiento a los profesionales sanitarios por el trabajo que vienen realizando en todos estos meses. Consideramos muy positivo que se reconozca como enfermedad profesional el Covid-19 para este colectivo de trabajadores y trabajadoras.

Siendo cierta la elevada exposición que el citado personal tiene a este virus en el desempeño de su trabajo, también lo es que los trabajadores y trabajadoras de la limpieza que operan en hospitales (públicos y privados) y centros de salud, asumen un riesgo casi tan evidente como los primeros si atendemos, como mínimo, a que comparten el mismo espacio hospitalario y están, también, en contacto cercano con personas contagiadas (limpieza y desinfección de todo tipo de dependencias en las que están, o han estado, personas enfermas).

El Gobierno debe ampliar al colectivo de los profesionales de limpieza que trabajan en los citados centros la consideración de enfermedad profesional por coronavirus. Es esta una reivindicación que no necesita de muchos más argumentos por lo obvia que resulta.

Si esto no fuera así, el Ejecutivo estaría asumiendo la consideración de **trabajadores de primera y de segunda en un mismo centro de trabajo**.

Confiamos en que esta situación quede corregida lo antes posible y no se escatime en la protección de los trabajadores y trabajadoras bajo criterios de prevención de riesgos y salud laboral, como es el caso.

## LOS NUEVOS TURNOS DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DE SON ESPASES IMPIDEN LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, FeSMC-UGT, ha denunciado este viernes que la imposición de cambios sustanciales en las condiciones laborales a las limpiadoras de Son Espases agravarán la precariedad de sus ritmos de trabajo e impedirán conciliar.

FeSMC-UGT ha explicado que la modificación de los turnos de limpieza de Son Espases se ha implantado este mes de febrero para cumplir las ratios presenciales durante los fines de semana establecidos por una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Balears.

La concesionaria de limpieza CHUSE no atendió ninguna de las propuestas de los representantes de los trabajadores durante la negociación de los cambios, y ha elaborado unos cuadrantes de trabajo que modifican los turnos de casi la totalidad de la plantilla.

Así, los turnos impuestos obligan al personal de limpieza de Son Espases a trabajar todos los fines de semana excepto uno al mes, cuando hasta febrero era a la inversa, no respetan los descansos entre turno y turno, ni los marcados por convenio entresemana.

“Los cuadrantes de este mes impiden que las personas que limpiamos el hospital de referencia de Baleares podamos conciliar nuestra vida laboral y familiar, y pueden ser discriminatorios porque no afectan a la totalidad de la plantilla”, ha asegurado Eva Pimpollo, delegada de limpieza de UGT en Son Espases.

Pimpollo ha manifestado que la plantilla de limpieza del hospital de referencia “no puede soportar más la presión” a la que se ve sometida, y que está infradotada de personal desde que dejó Son Dureta.

Ha añadido que el aumento del personal para hacer frente a los protocolos de la Covid es “totalmente insuficiente”, lo que impide su “cumplimiento estricto”, y se ha quejado también de que faltan equipos de protección.

La FeSMC-UGT ha insistido en que CHUSE debería ampliar las contrataciones para que el cumplimiento de las ratios de personal marcadas por el TSJIB “no castigaran aún más” la salud de la plantilla.

“Las trabajadoras de la limpieza de Son Espases hemos tratado de dar un buen servicio de limpieza a pesar de las carencias, y no hemos visto nunca que la empresa lo haya valorado. No merece el personal que tiene”, ha concluido Pimpollo.

## PONEN EN MARCHA UNA ASESORIA LABORAL

Un grupo de abogados de UGT y expertos en relaciones laborales, serán las personas encargadas de atender tu consulta. La respuesta tendrá carácter informativo.

Para acceder al consultorio, solo tienes que enviarnos tu consulta formulada de forma precisa a la dirección de correo [asesorialaboral@cec.ugt.org](mailto:asesorialaboral@cec.ugt.org) .En el plazo máximo de dos o tres días será atendida y publicada en esta misma sección.



## HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

REGLAMENTO DE NÓMINAS.- MARCA CON X LO QUE CORRESPONDA.- NO REPRESENTE A PERSONAS SIN AFILIACIÓN A UGT.

Si desea afiliarse a esta Sección no diligencie ni rellenar la presente solicitud, no pudiendo transferir su afiliación a otra Sección alguna, dada la naturaleza de la misma.

**DATOS PERSONALES:**

DOCUMENTO DE IDENTIDAD

NOMBRE

PRIMER APELLIDO

SEGUNDO APELLIDO

SEXO ☐ HOMBRE ☐ MUJER

ESTUDIOS  (hasta su mayor nivel)

PROFESIÓN  (de acuerdo con el Estatuto)

DIRECCIÓN PROFESIONAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD

TELÉFONO Fijo  TELÉFONO MÓVIL

EMAIL

**DATOS LABORALES:**

OCCUPACIÓN: ☐ ASALARIADO/A ☐ SECTOR PRIVADO ☐ PARADO/A ☐ BUSCA SU PRIMER EMPLEO ☐ (sin que sea así)

☐ SECTOR PÚBLICO ☐ TRABAJA/A ANTES ☐ (sin que sea así)

☐ AUTÓNOMO/A ☐ ECONOMÍA SOCIAL ☐ JUBILADO/A O PENSIONISTA ☐ PREJUBILADO/A

FEDERACIÓN ☐ SECTOR ☐ SUBSECTOR ☐

FECHA DE ALTA EN UGT

FECHA DE SERVICIO

FECHA DE NACIMIENTO

PAÍS/PROVINCIA DE NACIMIENTO

NACIONALIDAD

CÓDIGO POSTAL

**EMPRESA/ENTIDAD:** NOMBRE

Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA  CIF DE EMPRESA

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO  CÓDIGO POSTAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD

TIPO DE EMPRESA/ENTIDAD: ☐ PRIVADA ☐ PÚBLICA ☐ ASOCIACIÓN ☐ AUTÓNOMA (personas físicas)

CÓMO LOCALIZARME EN EL CENTRO DE TRABAJO: TELÉFONO  EMAIL

**CONDICIONES DE TRABAJO:** FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA  ¿TRABAJAS COMO TÉCNICO? ☐ SI ☐ NO

PUESTO DE TRABAJO  CATEGORÍA PROFESIONAL

EN FUNCIÓN PÚBLICA ☐ NIVEL  GRUPO  CONVENIO DE REFERENCIA

TIPO DE CONTRATO: ☐ FIJO ☐ FIJO DISCONTINUO ☐ TEMPORAL ☐ TEMPORAL ☐ FUNCIONARIO/A ☐ INTERINDDAO ☐

**Cláusula de Información:** Se informa sobre la protección de datos.

Organismo de información: Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (sin adjetivos) UGT.- OF. 04-0047699-09. Postal: C/ Horta de San Joan, 28-0004 (Madrid).

Control Delegado de Protección de Datos: dpo@ugt.org

En nombre de UGT, se informa que, al rellenar esta solicitud, se autoriza, voluntariamente, a UGT, sin fines lucrativos, con las siguientes finalidades principales: Gestión de la relación de afiliación con UGT; Gestión de envíos de noticias y comunicaciones sobre la acción sindical llevada a cabo por UGT, sin como todo aquello que afecta a la vida interna del Sindicato; Gestión y emisión de recibos para el pago de la cuota sindical; Gestión y emisión de recibos para el pago de la cuota sindical; Elaboración de estadísticas; Prestación de servicios para la gestión de afiliación y condiciones. En caso de obtener representación sindical, se tratan sus 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 conflicto sindical.

Además, se autoriza a UGT para que realice las siguientes finalidades adicionales:

Oferta de servicios de diferentes índoles que pueden ser de su interés y por los que obtendrán condiciones especiales y beneficios por su condición de afiliado.

En esta sección, también se informa que la base que legitima el tratamiento se fundamenta en su consentimiento expreso al rellenar la presente formulario. Concede su consentimiento al control formalizado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Para gestionar correctamente las finalidades principales anteriormente mencionadas, será necesario recibir sus datos a otras entidades: Organismo de UGT; Admisión, no será necesario enviar sus datos a países que se encuentren fuera de la Unión Europea.

Unido tiene derecho a obtener confirmación sobre si en UGT estamos tratando sus datos personales. Por tanto, tiene derecho a acceder a sus datos personales, modificarlos, borrarlos o solicitar su supresión cuando lo considere necesario, así como a oponerlos, no dándole el consentimiento que se detalla en la cláusula de información adjunta.

**ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA**

REFERENCIA DE LA ORDEN DE DOMICILIACIÓN

IDENTIFICADOR DEL ACREEDOR

NOMBRE DEL ACREEDOR

DIRECCIÓN  CÓDIGO POSTAL

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS

NOMBRE DEL DEUDOR (Thar de la cuenta)

DIRECCIÓN DEL DEUDOR

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS  CÓDIGO POSTAL

SWIFT BIC (puede contener 8 u 11 posiciones)

Nº de cuenta IBAN

TIPO DE PAGO: ☐ RECIBO/INGRESO ☐ PAGO/INGRESO ☐

## HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

REGLAMENTO DE NÓMINAS.- MARCA CON X LO QUE CORRESPONDA.- NO REPRESENTE A PERSONAS SIN AFILIACIÓN A UGT.

Si desea afiliarse a esta Sección no diligencie ni rellenar la presente solicitud, no pudiendo transferir su afiliación a otra Sección alguna, dada la naturaleza de la misma.

**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 (sin adjetivos) UGT** realiza sobre sus datos:

**1. Datos de contacto**

- Responsable del Tratamiento: UGT
- Domicilio social: C/ Horta de San Joan, 28-0004 (Madrid)
- OF. 04-0047699-09
- Sitio Web: www.ugt.es
- Contacto con el Delegado de Protección de Datos (DPO): dpo@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 de afiliación con UGT, lo que incluye los envíos de noticias y comunicaciones para gestionar el control periódico 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 afecta a la vida interna del Sindicato, lo que incluye todas aquellas tareas administrativas y comunicaciones necesarias para gestionar el control periódico de las circulares o boletines de noticias;
- Gestión y emisión de recibos para el pago de la cuota sindical, lo que incluye todas aquellas tareas administrativas necesarias para gestionar la emisión del recibo, así como gestionar el cobro de la cuota, los recibos correspondientes en caso de su impago;
- Elaboración de estadísticas;
- Prestación de servicios de los que el afiliado se beneficia por obtenerlos directamente (UGT Servicios) entre los que incluye formaciones, talleres, charlas, seminarios, asamblea sindical, orientación socio-laboral;
- En caso de obtener representación sindical, se tratan sus 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 conflicto sindical.

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

- Oferta de servicios de diferentes índoles que pueden ser de su interés y por los que obtendrán condiciones especiales y beneficios por su condición de afiliado.

**3. Conservación**

Con respecto a los datos proporcionados, se conservarán con fines históricos, estadísticos o de archivo su datos hasta la cancelación de los datos.

Además, los datos serán conservados por todo el tiempo exigido por las normativas legales que se refieren a UGT.

**4. Legitimación**

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

- Obediencia a su Consentimiento expreso;
- Consecuencia jurídica del contrato firmado entre la persona, para la gestión y emisión de recibos de la cuota sindical;
- Ejercicio legítimo derivado de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para el tratamiento de sus datos, en caso de que obtenga representación sindical;

Organismo público u otras entidades, en el marco de las actividades y programas ejecutados en el marco de la acción sindical, los cuales continúan en cualquier caso sus propios fines administrativos.

**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:

- Federación y Unidades Territoriales que conforman la Confederación de UGT y organismos o entidades UGT: UGTCCO, UGT FOLGE, Escuelas de Formación, Fundación Largo Ceballos;
- Los cuales serán los encargados de gestionar las comunicaciones y relación directa con el afiliado;
- Organismo público u otras entidades, en el marco de las actividades y programas ejecutados en el marco de la acción sindical, los cuales continúan en cualquier caso sus propios fines administrativos.

**6. Derechos**

Con respecto a los datos recogidos por UGT, usted tiene la posibilidad de ejercer 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 los siguientes destinatarios:

- Horta de San Joan, 28-0004 (Madrid)

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

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 UGT Y AUTORIZACIÓN AL CARGO POR DESCUENTO EN NÓMINA EN LA EMPRESA**

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

NOMBRE DEL AFILIADO/A (deudor/a)

DNI, NIE, PASAPORTE

FECHA/LOCALIDAD

FECHA/LOCALIDAD

FECHA/LOCALIDAD

(Pincha en la imagen para descargar)