

SEGURIDAD PRIVADA Y SERVICIOS AUXILIARES

NUMERO 08 / ABRIL 2022



José Manuel Fernández

Responsable de Seguridad Privada de UGT



Sede de la Presidencia del Principado [Oviedo / Uviéu], hoy

Concentración de los trabajadores de Mersant en Presidencia tras más de cuatro meses de impagos

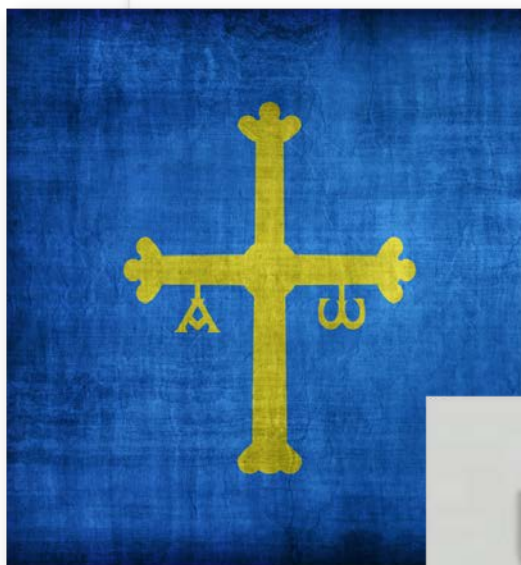
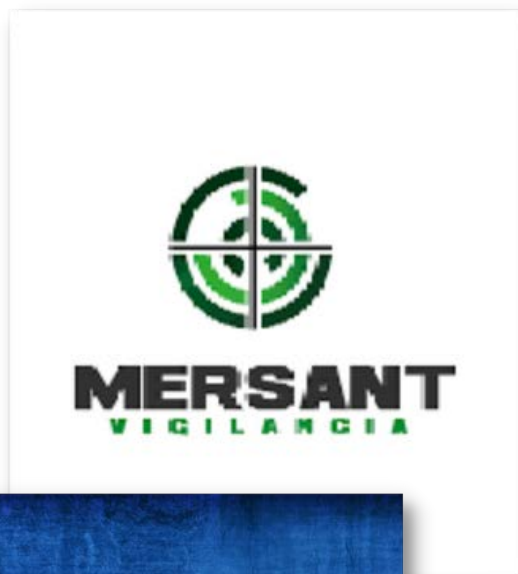


Rafael Bravo

Responsable de Seguridad privada de Comisiones Obreras

LA EMPRESA MERSANT EN ASTURIAS SIGUE SIN PAGAR LAS NOMINAS A LOS VIGILANTES DE SEGURIDAD

UGT ASTURIAS vuelve a enfrentarse al Principado de Asturias y a la empresa MERSANT Vigilancia.



Los trabajadores de la empresa MERSANT se concentran ante presidencia para protestar por su situación de impagos de nóminas desde noviembre de 2021.

Además han convocado una huelga indefinida que afecta a unos 20 trabajadores hasta que el Principado de Asturias o la propia empresa den solución a esta situación insostenible.



Pulsar en la imagen para ver video.

UGT CONVOCA ASAMBLEA CONSULTIVA CONFEDERAL DE DELEGADOS Y DELEGADAS EN CORDOBA

El sector de seguridad privada y servicios auxiliares de toda España participa en esta asamblea para poner en valor el trabajo de los delegados y delegadas en su conjunto.

El Secretario General de UGT, Pepe Álvarez, ha hecho incapié en los logros obtenidos durante los últimos años para impulsar los derechos de la clase trabajadora y aborda los retos a futuro de la organización y de nuestro país.

Logros como “todas las medidas que hemos conseguido tras la pandemia para que el lema de “que nadie se quede atrás” se haga realidad. Hemos realizado un trabajo muy importante durante los últimos años para que las personas no tengan tantas dificultades para llegar a fin de mes”, ha señalado Pepe Álvarez.

En este sentido, ha puesto en relieve alguna de las medidas impulsadas por el sindicato, como “los ERTE, que han permitido salvar cerca de 4 millones de empleos; el Ingreso Mínimo Vital para los colectivos más vulnerables, a pesar de la falta de medios que aún se necesitan para poder aplicarlos; la ley del teletrabajo, pionera en toda la UE; y la Ley Rider, que queremos regule y ponga coto a los desmanes de las plataformas digitales que hunden nuestra

vida y que acabe con los falsos autónomos”. Además, ha destacado “las leyes que hemos impulsado para favorecer la igualdad y acabar con la brecha de género; la subida del SMI, que en cinco años ha pasado de 655 euros a los 1.000 actuales; la reforma de las pensiones, que ha derogado la del 2013 del PP y ha asegurado el poder adquisitivo de nuestros y nuestras pensionistas actuales y futuros; y la reforma laboral, clave para el impulso de la economía y el empleo y para la mejora de los derechos de las personas trabajadoras”.

Durante su intervención, el Secretario General de UGT ha abordado los retos a futuro de nuestro país. “El primero de ellos”, ha considerado, “tiene que ser el aumento de los salarios. Vamos a mantener esta reivindicación el tiempo que sea necesario. La inflación está disparada, más aún tras la crisis bélica que sufrimos en Europa, y las personas trabajadoras no pueden pagar sus efectos”. . . .





UGT SOLICITA LA IMPLICACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO PARA PERSEGUIR LOS INCUMPLIMIENTOS SOBRE EL CONVENIO SECTORIAL DE SERVICIOS AUXILIARES

UGT SOLICITA LA IMPLICACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO PARA PERSEGUIR LOS INCUMPLIMIENTOS SOBRE EL CONVENIO SECTORIAL DE SERVICIOS AUXILIARES.

En la reunión mantenida con su Directora General el Observatorio de Servicios Auxiliares compuesto por los distintos agentes sociales que intervienen en la actividad, reclamaron que el Ministerio de Trabajo no permanezca impasible ante un sector que ha regulado la actividad mediante negociación colectiva sectorial dotando a un número importante de personas trabajadoras que anteriormente quedaban regulados en su gran mayoría por el estatuto de trabajadores.

El Convenio Sectorial que ve la luz en el año 2021 ha incrementado sus salarios para 2022 en un 6,5% situación que ahora toca que sea de obligado cumplimiento para la totalidad de empresas que operan en la actividad. Es por ello intención del Observatorio iniciar actuaciones encaminadas a tales efectos, así como desde la Oficina Antifraude se debe velar por erradicar de la actividad todas aquellas malas prácticas que originan perjuicios para las personas trabajadoras tanto en materia laboral como en políticas cercanas al fraude detectadas en algunas empresas de servicios auxiliares en el territorio nacional.

UGT dentro de la campaña específica para los Servicios Auxiliares "AHORA TOCA CUMPLIR" ha instado a la totalidad de sus territorios en el ámbito nacional a perseguir los incumplimientos del convenio así como sacar a la luz todas aquellas bolsas de fraude que puedan derivarse de políticas empresariales que perjudican una actividad que debe centrarse en la calidad de sus servicios y en un estricto cumplimiento de lo pactado en convenio con las personas trabajadoras.

EL TRIBUNAL SUPREMO AVALA LA LEGITIMIDAD DE LOS SINDICATOS PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD

La sentencia rechaza el recurso de CEOE y remarca el papel de los sindicatos.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores considera que la sentencia del Tribunal Supremo que desestima el recurso interpuesto por la CEOE contra el art. 5.3 del RD 901/2020 sobre reglamento de los planes de igualdad y en el que cuestionaba la legitimidad de los sindicatos más representativos para negociar planes de igualdad en empresas donde no tienen representación, avala el papel de las organizaciones sindicales y supone un paso más en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El sindicato destaca además que esta sentencia recuerda así mismo que la negociación de los planes de igualdad no puede encomendarse a una comisión ad hoc.

En cuanto a la posible vulneración de la protección de datos relativa a la información necesaria que debe aportar la empresa para poder realizar el diagnóstico y posterior plan de medidas, a los que hace referencia también el recurso de la CEOE, el Tribunal rechaza también el alegato de la patronal, señalando y recordando que los datos que se requieren "son necesarios para realizar el

diagnóstico" y que "aún desagregados por sexo, están disociados y no contienen, en principio, datos personales susceptibles de identificar al trabajador/a de la empresa".

UGT subraya que, desde el punto de vista jurídico, los planes de igualdad tienen la misma consideración que los convenios colectivos y para una autentica negociación de los mismos - sin la que los planes de igualdad no tendrían eficacia alguna- y el cumplimiento de la normativa laboral, es necesario garantizar la legítima representación de los trabajadores y trabajadoras, de forma que en aquellas empresas en las que no existe dicha representación, han de ser los sindicatos más representativos los que avalen la misma.

Con ello se ratifica lo ya dispuesto por la normativa legal que trata de avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y en la eliminación de la discriminación sexista en el ámbito laboral y cuyos progresos no están exentos de obstáculos y resistencias como este recurso de CEOE para intentar anular un precepto basado en la estricta legalidad.



HERRAMIENTA DE VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO

NUEVA HERRAMIENTA PARA LA ELABORACION DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

Este mes de abril ha sido publicada la herramienta de valoración de puestos de trabajo y su guía de aplicación, dando cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Presenta un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo cuyos objetivos son:

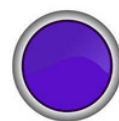
Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo como componente del diagnóstico de la situación retributiva en las empresas.

Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, que debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor.

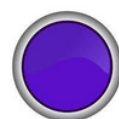
Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de las empresas.



[GUIA DE USO DE LA HERRAMIENTA DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.](#)



[HERRAMIENTA DE VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO.](#)





DIA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO 28 DE ABRIL DE 2022

Tras dos años de pandemia por la COVID-19, se ha puesto de manifiesto que la salud pública y la salud laboral deben de ir de la mano. Ha quedado patente que garantizar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo ha sido una de las claves para contener y controlar la transmisión de virus en el conjunto de la sociedad.

Es el momento de empezar a evaluar los efectos que en términos de salud está teniendo esta tragedia. Más de 11 millones de contagios y de 100.000 muertes en España desde el inicio de la pandemia son la demostración más visible de la dimensión del problema, pero a medida que pasa el tiempo van aflorando otras cuestiones que afrontar, como las derivadas de los casos de COVID persistente, con consecuencias laborales para quienes lo sufren y que exigen de políticas de prevención y de seguridad social específicas que aún no se están desarrollando.

Y siguen pendientes otras como que, en nuestro país, la COVID-19 sigue sin ser incluida en el listado de enfermedades profesionales, lo que hace que muchas personas trabajadoras queden desamparadas y sin la prestación que merecen.

La pandemia también ha servido para poner en la palestra el grave problema de salud mental en nuestra sociedad. Los sindicatos ya veníamos denunciando con anterioridad como la precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo están afectando a la salud de la población trabajadora.

Las patologías derivadas de la exposición a los riesgos psicosociales no se consideran como enfermedad profesional y los trastornos mentales apenas se notifican como accidente de trabajo. Es imprescindible y urgente desarrollar legislación específica e impulsar políticas públicas para afrontar este problema de primer orden, donde los servicios públicos de salud pueden impulsar diagnósticos de sospecha cuando llegan a sus consultas patologías susceptibles de ser de origen profesional. . . .



UGT TRASLADA EN EL MARCO EUROPEO UNA APUESTA DECIDIDA A FORTALECER LAS POLITICAS EFECTIVAS DE IGUALDAD EN EL CONJUNTO DEL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN ESPAÑA

El Sindicato Federal de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESMCUGT refuerza como objetivo prioritario para España llevar a la totalidad de empresas de la seguridad privada políticas claras que avancen en una igualdad efectiva en conjunto del sector.

En su intervención en el marco de UNI y con la presencia de sindicatos y empresas con implantación europea, UGT revisó la situación en políticas de igualdad que en la actualidad acontece en la seguridad privada en nuestro país.

Si bien las nuevas normativas impulsadas en España favorecen llevar a las empresas políticas específicas mediante la negociación de Planes de Igualdad, para UGT esta situación no puede quedar solamente en un acuerdo soportado en un papel. La búsqueda de la igualdad efectiva en las distintas empresas del sector y a su vez en los múltiples centros de trabajo dispuestos en el territorio nacional es objeto de atención especial para el Sindicato de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESMCUGT en España.

La implantación de delegados y delegadas de igualdad en el seno de los comités de empresa resulta imprescindible operando desde la proximidad para comprobar que todas aquellas medidas recogidas en la negociación de los planes se llevan a efecto e inciden favorablemente en el día a día de las personas trabajadoras.

La seguridad privada en España representa un ámbito laboral donde las mujeres han venido encontrando en forma progresiva la incorporación al mercado laboral, así como, una estabilidad en cuanto a la continuidad en sus puestos de trabajo. Es por ello que desde Europa y especialmente desde nuestro país se debe seguir incidiendo en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres donde en el caso de la seguridad privada uno de los mayores escollos, en la actualidad, es sin duda la promoción interna.



ELECCIONES SINDICALES



ESC SERVICIOS GENERALES BARCELONA

UGT 10 Delegados
SPS 2 Delegados
CCOO 1 Delegados
USOC 0 Delegados

ILUNION OUTSOURCING BURGOS

UGT 3 Delgados de Personal

EULEN SEGURIDAD CORDOBA

UGT 4 Delegados
USO 1 Delegados
CSIF 0 Delegados

CIASIPROIND SEGURIDAD SEVILLA

UGT 3 delegados

COVIAR ZARAGOZA

UGT 4 Delegados
CCOO 1 Delegados
CSIF 6 Delegados
SAS 2 Delegados

SERVISECURITAS LEON

UGT 1 Delegados

UGT  Seguridad
FeSMC

PRIMERO LAS PERSONAS

NOS IMPORTAN TUS DERECHOS

NOS IMPORTAN TUS CONDICIONES LABORALES

NOS IMPORTA TU FORMACIÓN

NOS IMPORTAS TÚ



Pinchar en la imagen

UGT  Seguridad
FeSMC