

**SECTOR SEGURIDAD PRIVADA
Y SERVICIOS AUXILIARES**

SOMOS ESENCIALES

PRIMERO LAS PERSONAS

ABRIL 2022

RESUMEN DE ACTIVIDAD





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

El Sindicato Federal de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESMCUGT ha solicitado en reunión mantenida con la “Oficina Nacional de Lucha Contra el Fraude” su implicación en el cumplimiento del 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.





UGT TRASLADA EN EL MARCO EUROPEO UNA APUESTA DECIDIDA A FORTALECER LAS POLÍTICAS 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.



Participación del sector de la seguridad privada de FeSMC UGT en el proyecto europeo INTEL: Skills Intelligence for the Private Security Services, con el título Buenas prácticas para la inclusión, formación y carreras profesionales en el sector de la seguridad privada.



El pasado día 4 de abril, tuvo lugar de forma telemática el Webinar con el título **Buenas prácticas para la inclusión, formación y carreras profesionales en el sector de la seguridad privada.**

El seminario web forma parte del proyecto financiado por el EU-funded Social Partner, denominado **INTEL: Skills Intelligence for the Private Security Services**, en el que forman parte empresas y sindicatos de toda

Europa y promovida por la confederación europeas de servicios de seguridad y UNI Europa. El objetivo del proyecto es proporcionar el intercambio de buenas prácticas y el análisis de los cambios que operan en la industria de la seguridad privada, incluyendo implicaciones en formación, orientación laboral, integración de grupos vulnerables y la atención a la diversidad.

El sector de seguridad privada de FeSMC UGT, a través de las compañeras, Luisa Cubero y María Victoria Embid, responsables de igualdad e internacional del sector, respectivamente, participaron en este seminario web, junto con distintos intervinientes de países como Reino Unido, Bélgica, Alemania y Croacia, al objeto de aportar buenas prácticas sobre inclusión e igualdad de género entre los países miembros.

Con la participación española, se pusieron de manifiesto aspectos relacionados con las políticas en materia de igualdad en el sector y, concretamente, todo lo relativo a la inclusión y promoción profesional de la mujer en la Seguridad privada y la implementación de los planes de igualdad.

La información cuantitativa sectorial y el porcentaje de representación femenina se sitúa en el 13%, lo que nos indica claramente su baja presencia en la industria de la seguridad privada. Para analizar y valorar la igualdad de género en las empresas del sector, desde FeSMC UGT, emprendemos acciones de sensibilización y concienciación, a través de estrategias globales para trabajar por la igualdad real y efectiva en los entornos laborales, así como la implantación de medidas concretas que nos permitan identificar y evitar situaciones discriminatorias directas e indirectas. Los instrumentos a nuestro alcance son la negociación colectiva, que nos permite dirigir nuestros esfuerzos para trabajar por la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores y, en especial, aquellos colectivos más vulnerables como mujeres y jóvenes, y la implementación de los planes de igualdad, en estricto cumplimiento de la legislación existente en España. Normativa que nos permite implementar e identificar las

discriminaciones directas e indirectas que puedan producirse dentro del seno interno de las empresas del sector y, en general, cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres.

Esta labor la realizamos formando parte de las mesas negociadoras que, junto con empresas y la Representación Legal de los Trabajadores, se analizan y valoran, de forma conjunta, todos los aspectos contenidos en los planes de igualdad, al objeto de poder introducir elementos de mejora que minimicen o palién los desequilibrios en esta materia.

A este respecto, debemos ser garantes de los principios de transparencia, a partir del cumplimiento de los siguientes objetivos:

Obtener información precisa, con datos desagregados por sexo, de la estructura de la organización, procesos técnicos y productivos y condiciones laborales de mujeres y hombres.

Estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la entidad, para conseguir la igualdad efectiva.

Diseñar y establecer las medidas que deberán adoptarse para eliminar la segregación ocupacional y otras brechas de género, cumpliendo así con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de dicha norma y artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Establecer prioridades en la adopción de dichas medidas, así como los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Por tanto, la función de las comisiones negociadoras es atender el diagnóstico a realizar en las empresas del sector, entendiendo este como el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir.

Con este objetivo, el diagnóstico se refiere al menos a las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género y Utilización de lenguaje inclusivo.

Este análisis se extiende a todos los puestos, centros de trabajo de las empresas y a todos sus niveles jerárquicos, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta. Para analizarlo existen herramientas basadas en un procedimiento analítico cuantitativo que nos brindan la posibilidad de poder ajustarnos a las distintas situaciones de la empresa, como es la auditoría retributiva, horario, jornada y distribución del tiempo de trabajo, sistemas de remuneración y cuantía salarial.

En definitiva, nuestra labor se debe centrar en el análisis de los factores en los puestos de trabajo, con el fin de dar visibilidad a aquellos aspectos asociados a la desigualdad y conscientes de que aún hay un trabajo importante por hacer que nos permita garantizar que los trabajos en el sector se rijan por igual valor efectivo y no dependen de una valoración basada en sesgos de género o asignación de estereotipos.

UGT

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

La implantación de delegados y delegadas de igualdad en el seno de los comités de empresa resulta imprescindible .

fesmcutg.org 05/04/2022 - 15:03:04

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.

UGT

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

La implantación de delegados y delegadas de igualdad en el seno de los comités de empresa resulta imprescindible .

fesmcut.org 05/04/2022 - 15:03:04

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.

AHORA + SALARIOS

SEGUIMOS AVANZANDO ↗

UGT



6 de abril de 2022 / 12h

Palacio Municipal de
Deportes Vista Alegre
CÓRDOBA



ASAMBLEA CONFEDERAL

EN DIRECTO



ASAMBLEA CONFEDERAL
CONSULTIVA DE DELEGADOS
Y DELEGADAS DE UGT
CORDOBA 6 ABRIL 2022

"ANTE MOMENTOS DIFÍCILES ES
IMPRESCINDIBLE REFORZAR
NUESTRA PRESENCIA EN
LAS EMPRESAS"

**AHORA +
SALARIOS**

SEGUIMOS AMANZANDO 71

UGT 

6 de abril de 2022 / 12h
Palacio Municipal de
Deportes Vista Alegre
CÓRDOBA



ASAMBLEA CONFEDERAL

 EN DIRECTO



ASAMBLEA CONFEDERAL
CONSULTIVA DE DELEGADOS
Y DELEGADAS UGT
CORDOBA 6 ABRIL 2022

NUESTRO COMPROMISO:
"AHORA MAS SALARIOS"

UGT



Seguridad
FeSMC



ASAMBLEA CONFEDERAL
CONSULTIVA DE DELEGADOS Y
DELEGADAS UGT
CORDOBA 6 ABRIL 2022

"UNA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA PARA SEGUIR
AVANZANDO"

UGT



Seguridad
FeSMC

El Tribunal Supremo avala la legitimidad de los sindicatos para negociar planes de igualdad

Sindicato Unificado General de Trabajadoras y Trabajadores

SOMOS TEMAS



 Versión para impresión

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".
Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

UGT de España 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 legitima 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.

FÓRMATE

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 **estrucción igualdad**.

¿CÓMO SOMOS?

¿QUÉ HACEMOS?

¿DÓNDE ESTAMOS?

NUESTRAS CUENTAS

CÓDIGO ÉTICO



III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5961 *Resolución de 28 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2022 del Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.*

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2022 del Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (código de convenio n.º 99100265012021), publicado en el BOE de 17 de septiembre de 2021, que fue suscrito con fecha de 21 de enero de 2022, por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada, de una parte, por las organizaciones empresariales ANEPSA-ASESAS y AEDDSA-AESA en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT y CC.OO. del Hábitat en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de marzo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

COMISIÓN PARITARIA

Acta 1

Madrid, siendo las 13:15 horas del 21 de enero de 2022, se reúnen, por vía telemática, las personas abajo referenciadas, en calidad de miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones.

ASISTENTES

Por la representación empresarial:

Por ANEPSA-ASESAS:

Don Antonio Nogal Vélez.

Don Víctor Jiménez Pérez.

Don Luis Gabriel González Rodríguez.

Por AEDSA-AESA:

Don Joan Vilanova Plana.

Por la representación sindical:

Por FeSMC-UGT:

Don Antonio Oviedo García.
Don Juan Pedro Monje García.
Don Diego Giraldez Gerez (asesor).

Por CC.OO. del Hábitat:

Don Juan José Montoya Pérez.
Don Eduardo Ruiz Torrejón.

Secretario de la comisión paritaria:

Don Alberto Santos Iglesias.

ACUERDAN

La letra e) del apartado 6 del artículo 6 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones establece que «Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes: [...] La elaboración de las tablas salariales correspondientes a los años 2022 y 2023.»

En el artículo 48 del citado convenio se regula que: «De acuerdo con la vigencia de este Convenio, las partes han acordado los siguientes incrementos sobre la tabla de retribuciones del Anexo Salarial del presente convenio colectivo:

– 2022: El porcentaje de incremento establecido para el Salario Mínimo Interprofesional de dicho año respecto del año anterior, salvo que el IPC real del 2021 sea superior al citado incremento, en cuyo caso, aplicará este último.»

A tal efecto, el pasado 14 de enero de 2022 se publicó en el Instituto Nacional de Estadística el IPC real del año 2021 siendo el mismo de un 6,5 %.

Ambas partes son conscientes del relevante incremento que supone la aplicación del anterior porcentaje a las tablas salariales que, junto con la reducción de la jornada laboral y el aumento gradual de los distintos complementos funcionales [letras e), f), g) y h) del artículo 47], implica un aumento en los costes superior al mencionado porcentaje del 6,5 %.

De acuerdo con el anterior porcentaje, se procede a actualizar el anexo del convenio (tablas salariales) para el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022:

	Mensual	Anual
Grupo profesional 1		
Director General.	1.341,90	18.786,60
Director.	1.293,98	18.115,65
Titulado superior o medio.	1.246,05	17.444,70
Grupo profesional 2		
Jefe de Departamento / Servicios.	1.150,20	16.102,80
Supervisor de Departamento / Servicios.	1.103,34	15.446,76
Coordinador de Departamento / Servicios.	1.049,03	14.686,35
Inspector.	1.033,05	14.462,70

	Mensual	Anual
Grupo profesional 3		
Oficial de Primera Administrativo.	1.075,65	15.059,10
Oficial de Segunda Administrativo.	1.043,70	14.611,80
Auxiliar Administrativo.	1.011,75	14.164,50
Grupo profesional 4		
Jefe de Ventas.	1.150,20	16.102,80
Jefe de Equipo Comercial.	1.103,34	15.446,76
Ejecutivo / Consultor Comercial.	1.049,03	14.686,35
Vendedor / Promotor de ventas.	1.011,75	14.164,50
Grupo profesional 5.		
Auxiliar de Servicios.	1.011,75	14.164,50
Auxiliar de Servicios especializado.	1.011,75	14.164,50

Se aplica dicho porcentaje de incremento toda vez que, a día de hoy, resulta superior al incremento producido por el SMI. No obstante, en el supuesto de que se publicase un incremento del SMI para algún periodo del 2022, y el porcentaje de variación resultante, en términos anuales y respecto del SMI fijado en el Real Decreto 231/2020, fuera superior a la variación de IPC aplicada, la comisión paritaria se reunirá para proceder a su revisión.

Se habilita a don Alberto Santos Iglesias para que, en nombre de la comisión, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de la presente acta en el BOE.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 13:30 horas, firmándose la presente acta por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados. Firmas:

ANEPSA-ASESAS

AEDSA-AESA

UGT

CC.OO.

Secretario



ASAMBLEA
DELEGADOS Y DELEGADAS
SEGURIDAD Y SERVICIOS
UGT CATALUÑA

"DONDE ESTÁN NUESTROS
DELEGADOS Y DELEGADAS LAS
PERSONAS TRABAJADORAS
CONOCEN MEJOR SUS DERECHOS"





ASAMBLEA
DELEGADOS Y DELEGADAS
SEGURIDAD Y SERVICIOS
UGT CATALUÑA

"REFORZAR LA ESTRUCTURA
DEL SINDICATO PARA
AUMENTAR SU PRESENCIA EN
LOS CENTROS DE TRABAJO"





ASAMBLEA
DELEGADOS Y DELEGADAS
SEGURIDAD Y SERVICIOS
UGT EUSKADI

"NUESTROS DELEGADOS Y DELEGADAS
SON NUESTRO MEJOR COMPROMISO
DE CERCANIA A LAS PERSONAS
TRABAJADORAS"





ASAMBLEA
DELEGADOS Y DELEGADAS
SEGURIDAD Y SERVICIOS
UGT EUSKADI

"LA SEGURIDAD PRIVADA AFRONTARÁ
UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UN
MOMENTO DONDE INCORPORAR
CLÁUSULAS DE REVISIÓN ES
FUNDAMENTAL"

UGT  | Seguridad
FeSMC



ASAMBLEA
DELEGADOS Y DELEGADAS
SEGURIDAD Y SERVICIOS
UGT EUSKADI

"EN MOMENTOS DE PANDEMIA DE CRISIS ECONÓMICA MUNDIAL NUESTROS DELEGADOS Y DELEGADAS HAN REALIZADO UN SINDICALISMO DE CERCANÍA A LOS PROBLEMAS DEL COLECTIVO. ESA ES LA DIFERENCIA DE UGT CON EL SINDICALISMO DE SOFA"





**ASAMBLEA
DELEGADOS Y DELEGADAS
SEGURIDAD Y SERVICIOS
UGT EUSKADI**

**"REFORZAR MÁS SI CABE LA
CERCANÍA A LOS PROBLEMAS DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS SIGUE
SIENDO OBJETIVO PRIORITARIO PARA
EL CONJUNTO DEL SECTOR"**

UGT



**Seguridad
FeSMC**



COMITÉ FEDERAL FESMC UGT
21-22 DE ABRIL
PALMA DE MALLORCA

"UN COMITÉ PARA SEGUIR
CRECIENDO"





REUNION SECCIONES
SINDICALES ESTATALES
PROSEGUR CASH - LOOMIS

"CUALQUIER TIPO DE CAMBIO TIENE
QUE PONER EN EL CENTRO DEL
DEBATE MEJORAR LAS CONDICIONES
GLOBALES DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE
DE FONDO Y PERSONAL DE CAMARA"

UGT



Seguridad
FeSMC



REUNION SECCIONES SINDICALES ESTATALES LOOMIS - PROSEGUR CASH

"REFORZAR EL EMPLEO, AMPLIAR
LA FORMACIÓN DE CALIDAD Y
PROMOVER LA JUBILACIÓN
ANTICIPADA SON VITALES ANTE
UNA TRANSFORMACIÓN DEL
TRANSPORTE DE FONDO"

UGT



Seguridad
FeSMC



ASAMBLEA
DELEGADOS Y DELEGADAS
SEGURIDAD Y SERVICIOS
UGT CASTILLA Y LEON

"SOMOS EL SINDICATO MAYORITARIO
EN EL SECTOR Y LO VAMOS A SEGUIR
SIENDO DESDE EL RESPETO Y
COMPROMISO DE NUESTROS
DELEGADOS Y DELEGADAS"

UGT  **Seguridad**
FeSMC - Castilla y León

**Asamblea de Delegados y Delegadas de
Seguridad y Servicios Auxiliares**



ASAMBLEA
DELEGADOS Y DELEGADAS
SEGURIDAD Y SERVICIOS
UGT CASTILLA Y LEÓN

"CONTRA EL POPULISMO MAS
SINDICATO, MAS RESPUESTA,
MAS UGT"

UGT   Seguridad
FeSMC - Castilla y León

**Asamblea de Delegados y Delegadas de
Seguridad y Servicios Auxiliares**



CLAUSURA JORNADA
ENCUENTROS SECCIONES SINDICALES
UGT PROSEGUR CASH Y LOOMIS

"UN ENCUENTRO PARA PONER EN
EL CENTRO DEL DEBATE A LAS
PERSONAS TRABAJADORAS DEL
TRANSPORTE DE FONDO Y
CAMARA"

UGT  | Seguridad
FeSMC

28 de abril 2022

Día Mundial

de la seguridad

y la salud en el

trabajo

#SeguridadySaludTuDerecho

**SEGURIDAD Y SALUD
UN DERECHO FUNDAMENTAL
EN EL TRABAJO**



UGT

1 CAUSA DE MUERTE
EN EL TRABAJO

Infantes y
DIETAMAS y
Cerebrales



#NIUNAMUERTEMÁS

CONTADOR DE LA
VERGÜENZA

155

UGT

ALBA

