

SECTOR LIMPIEZA  
Y  
SEGURIDAD

PUNTOS DE INTERÉS ESPECIAL:

- METRO DE MADRID TRASLADA A UGT SU INTENCIÓN DE MANTENER LA SEGURIDAD PRIVADA EN SUS INSTALACIONES
- UGT EXIGE A LA PATRONAL QUE ACUDA A LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES Y SOCITITE A LA CONSEGENÍA QUE MEDIE EN EL CONFLICTO
- SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ANTE LA APAREICIÓN DEL VIRUS COVID-19 (CORONAVIRUS)
- CONCENTRACIÓN Y MUNUTO DE SILENCIO POR LOS ASESINATOS MACHISTAS
- RMD SEGURIDAD INICIA EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO VOLUNTARIO PARA CESAR EN SU ACTIVIDAD EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA
- SE FIRMA EL PLAN DE IGUALDAD DE ELIS MANOMATIC
- HUELGA EN EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO STERICYCLE SRL— CONSENUR
- UGT TRASLADA AL CONGRESO LA PROBLEMÁTICA DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN ESPAÑA



**FeSMC**  
Limpieza y Seguridad

MARZO 2020

**DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER**



Este 8 de Marzo, el sindicato se va a volcar en vías de reivindicación y protesta, diferentes a la huelga y compatibles con otras convocatorias porque, a pesar de la fuerza jurídica y simbólica de las huelgas, se trata de una herramienta que supone un gran sacrificio económico para los trabajadores y trabajadoras, pero sobre todo para las trabajadoras que tienen menos salario y más situación de precariedad. La precariedad ha aumentado para las mujeres.

(Seguir leyendo en el interior....)



Los últimos datos de paro de enero de este año revelan que el desempleo ha crecido más del doble que el masculino y las mujeres representan el 68% del total de personas desempleadas, registradas en este primer mes del año.

Que la ocupación se localiza de forma muy temporal y muy estacionada. El sector servicios, muy feminizado, es el que aumenta exponencialmente el desempleo. Así, aunque la tasa de temporalidad de nuestro país se sitúa en el 26,1%, la tasa de temporalidad femenina se sitúa en el 27,4%, según los datos de la última EPA.

Las huelgas generales suponen una pérdida de salario. Pedir que sigan la huelga general quienes menos ganan, es abundar en su empobrecimiento.

No se han visto frutos en estos años, vinculados a las convocatorias de un paro o una huelga.

Los datos anteriores revelan también las dificultades a la hora de dejar el puesto de trabajo la jornada completa y la parte proporcional que se ausente la trabajadora o el trabajador, en el caso de los paros parciales. Sobre todo las situaciones que padecen las mujeres con mayor precariedad en el empleo.

UGT apuesta por una gran movilización general de todo el país para exigir al nuevo gobierno, a los poderes públicos, a las organizaciones empresariales que no han hecho suficiente, para decirle a los grupos políticos que han defraudado a la ciudadanía que se manifestó masivamente el año pasado y el anterior, y para dejar bien claro a los involucionistas que estamos aquí, que sabemos lo que quieren, y que no lo vamos a consentir.

Vamos a establecer un plan de acción durante todo el año para exigir cambios en las políticas, más recursos y modificaciones legislativas para lograr la plena equiparación. Incluida una Ley de Igualdad Salarial

Vamos a sumar y buscar confluencias. El sindicato aboga abiertamente por buscar confluencias con otros sindicatos, organizaciones, plataformas y movimientos porque confluir con otros en una reivindicación esencial, como la igualdad de las mujeres, hace más fuerte la reivindicación y su éxito.

El 8 de marzo, como el Primero de Mayo, surge del movimiento obrero, que es también internacionalista, pacifista y feminista y todo el mundo tiene un sitio en esta lucha.



## SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ANTE LA APARICIÓN DEL VIRUS COVID-19 (CORONAVIRUS)

El 31 de diciembre de 2019, la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan (provincia de Hubei, China) informó sobre un grupo de 27 casos de neumonía de etiología desconocida, incluyendo siete casos graves, con una exposición común a un mercado mayorista de marisco, pescado y animales vivos en la ciudad de Wuhan. El inicio de los síntomas del primer caso fue el 8 de diciembre de 2019: fiebre, tos seca, disnea y hallazgos radiológicos de infiltrados pulmonares bilaterales. El 7 de enero de 2020, las autoridades chinas identificaron como agente causante del brote un nuevo tipo de virus de la familia *Coronaviridae*, que ha sido posteriormente denominado como SARS-CoV-2, cuya secuencia genética fue compartida por las autoridades chinas el 12 de enero. La enfermedad causada por este nuevo virus se ha denominado por consenso internacional COVID-19. Según los datos actuales se calcula que el período de incubación de COVID-19 es de 2 a 12 días, con un promedio de 5 días. Por analogía con otros coronavirus se estima que este periodo podría ser de hasta 14 días.

En España, en referencia a la posible afectación del virus en el entorno laboral se ha elaborado, con fecha del 28 de febrero de este año, un documento donde se recogen los procedimientos de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2).

Las medidas preventivas se enmarcan en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, y el daño, si se produce, puede tener la consideración legal de contingencia profesional.

Los periodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia del virus SARS-CoV-2, serán considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común (Criterio 2/2020, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social).

Los niveles y medidas de protección que se establezcan deben ajustarse y aplicarse en función de la naturaleza de las actividades, la evaluación del riesgo para los trabajadores y las características del agente biológico.

En el día de hoy, 10 de marzo, en el Consejo de Ministros se prevé que aprueben medidas que puedan dar tranquilidad a las personas trabajadoras. UGT va a solicitar, entre otras medidas, que si los casos de contagio son "itinerare" o adquirido en el puesto de trabajo, debe ser considerado contingencia profesional, no contingencia común, y así, intentar mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras en circunstancias tan complejas.

\* Debido a la continua actualización de la información correspondiente a la situación generada por el Coronavirus, la información más actualizada se está remitiendo al momento por vía electrónica.

## **METRO DE MADRID TRASLADA A UGT SU INTENCIÓN DE MANTENER LA SEGURIDAD PRIVADA EN SUS INSTALACIONES**



Tras la reunión del pasado viernes, 21 de febrero, mantenida por la Consejera Delegada de Metro, Silvia Roldán, con responsables del Sindicato de Seguridad Privada de UGT, entendemos que la empresa tiene la intención de mantener la seguridad privada en Metro de Madrid.

En la actualidad y debido al proceso concursal que se está llevando a efecto en la empresa Ombuds, 300 vigilantes de seguridad privada que operan en Metro están sometidos a un futuro laboral, cuanto menos, incierto.

Ambas partes, empresa y sindicato, coincidimos en la necesidad de mantener la seguridad privada en las instalaciones, más si cabe por sus especiales características, si bien comparten la problemática sobrevenida en cuanto a que las empresas entrantes tengan que asumir la deuda contraída por la empresa saliente, en este caso Ombuds, según la Doctrina del Tribunal Supremo. Sin duda, esta nueva disposición jurídica entorpece la propia subrogación de personal y aumenta el riesgo en cuanto a que las empresas no acudan a las licitaciones, al tener que asumir deudas no solamente de nóminas pendientes sino también las contraídas con Hacienda y Seguridad Social.

Metro de Madrid ha procedido a solicitar del Administrador Concursal de Ombuds que certifique la deuda que pudiera recaer sobre este servicio para, de esta manera, entrar a valorar la mejor forma de licitar el concurso, ya que al inicio de la situación de Ombuds era inviable ya que una vez iniciado el procedimiento que conlleva el ERE de extinción resulta jurídicamente posible.

Tanto empresa como sindicatos entendemos que no pueden ni deben ser los trabajadores y trabajadoras que prestan los servicios de seguridad en Metro de Madrid los que paguen una mala gestión empresarial por parte de Ombuds y acuerdan colaborar en el mantenimiento de la actividad, si bien coinciden en resaltar que el camino a recorrer es extremadamente complejo.

**UGT EXIGE A LA PATRONAL QUE ACUDA A LA  
MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE LIMPIEZA DE  
EDIFICIOS Y LOCALES Y SOLICITE A LA CONSEJERIA QUE  
MEDIE EN EL CONFLITO**



Exige a la patronal que acuda a la mesa con clara voluntad negociadora y apoya las movilizaciones para desbloquear la negociación del convenio. UGT hace un llamamiento a la Consejería de Educación del Gobierno vasco, a que medie en el conflicto, por ser el responsable último de la limpieza en los centros educativos y denuncia que se sigan adjudicando los servicios de limpieza a las empresas contratistas que abaratan la licitación y, por tanto, se resiente el servicio, pagando los trabajadores/as las consecuencias, tanto en sus salarios como en las cargas de trabajo por la falta de personal.

UGT, segundo sindicato en representación en las contratistas de limpieza de Educación y UPV-EHV de Euskadi, no avala la huelga de 5 semanas convocada por los otros sindicatos, si bien apoya las movilizaciones destinadas a desbloquear el convenio y exige a la patronal abandonar su postura de cerrazón y que se presente en la mesa del convenio con una verdadera voluntad negociadora.

Los representantes del sector de Limpieza de UGT no comparten ni el momento ni la forma elegida para convocar una huelga de estas dimensiones. Antes de convocar una huelga de 5 semanas, por responsabilidad, se deben plantear otro tipo de movilizaciones y medidas de presión que no conlleven pérdidas económicas tan altas e importantes para los propios trabajadores/as.

UGT considera que hay que adoptar otras medidas de presión como movilizaciones, concentraciones o paros parciales, antes de recurrir a la medida más extrema como a 5 semanas de huelga.

Los representantes de UGT advierten que no secundar esta huelga no significa que no estemos de acuerdo en denunciar los 5 años sin actualizar el convenio y otros temas como el abono de atrasos y la negativa de las empresas adjudicatarias al pago del plus de jornada partida, por equiparación en el convenio correspondiente a los trabajadores/as del sector.

Por ello, UGT hace un llamamiento a la Consejería de Educación del Gobierno vasco, a que medie en el conflicto, por ser el responsable último de la limpieza en los centros educativos. Y denuncian que se sigan adjudicando los servicios de limpieza a las empresas contratistas que abaratan la licitación y, por tanto, se resiente el servicio, pagando los trabajadores/as las consecuencias, tanto en sus salarios como en las cargas de trabajo por la falta de personal.



## CONCENTRACION Y MINUTO DE SILENCIO POR LOS ASESINATOS MACHISTAS



Las compañeras y compañeros se concentran en la puerta de la sede de Avd. de América para mostrar su repulsa a los asesinatos machistas .

**!!UGT DICE NO A LA VIOLENCIA DE GENERO!!**

## **RMD SEGURIDAD INICIA EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO VOLUNTARIO PARA CESAR EN SU ACTIVIDAD EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA**

RMD inicia el camino para abandonar la actividad en la seguridad privada dejando aproximadamente a 300 trabajadores y trabajadoras en situación de riesgo de permanencia de empleo, así como evidenciando una vez más el modelo fallido de seguridad privada en nuestro país

RMD SEGURIDAD con sede social en Sevilla declara concurso voluntario ante el Juzgado número 1 de Sevilla. La Mercantil como está ocurriendo en la actualidad con un número importante de empresas de seguridad privada a lo largo del territorio nacional había presentado durante los últimos meses dificultados para el abono de las nóminas con sus trabajadores y trabajadoras en tiempo y forma.

RMD cuenta entre sus principales clientes a la administración pública con mayor incidencia en Andalucía y Asturias, esta situación que suele ser una seña de identidad de las empresas de seguridad que abandonan a sus trabajadores y trabajadoras vuelve a situar a la administración pública como una de los principales culpables de la situación fallida de la seguridad privada en España, permitiendo y fomentando la adjudicación de servicios en ofertas económicas que no cubren ni los costes salariales mínimos de las plantillas recogidos en la negociación colectiva.

El modelo de seguridad privada en España baso su estrategia en los últimos años en un aumento de facturación por parte de un número importante de empresas de seguridad basado en un nulo beneficio y con criterios empresariales de dudosa claridad, ejemplo claro fue la situación producida por Miguel Ángel Ramírez al frente de Seguridad Integral Canaria hasta el cese de su actividad en el sector. Este modelo origina precariedad constante entre trabajadores y trabajadoras hasta que las mencionadas empresas presentan concursos voluntarios con grandes deudas a la administración pública que hasta entonces han sido sus principales clientes, elemento totalmente perverso y que acaban pagando los ciudadanos y ciudadanas de este país con sus impuestos.



## FIRMADO EL I PLAN DE IGUALDAD DE ELIS MANOMATIC



UGT firma el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Elis Manomatic, con el objetivo de corregir las desigualdades de género que previamente identificamos en el diagnóstico, elaborado y negociado dentro de la Comisión de Igualdad con las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras de la compañía; tendrá para ello una vigencia de 4 años a contar desde enero de 2020.

Después de más de un año de trabajo y negociaciones, hemos conseguido un acuerdo importante, que mejorará sin duda las condiciones de trabajo de los y las compañeras de Elis y acercará la aplicación de una igualdad real y efectiva a todos los centros de trabajo y territorios.

Los bloques y medidas que rigen el Plan, son las que brevemente pasamos a comentar:

**Acceso, selección y contratación:** donde pretendemos ya no solo facilitar el acceso a las mujeres al mercado laboral múltiple en la empresa, si no ampliar la selección y contratación de mujeres para aquellos puestos donde estén su representadas, para equilibrar así los puestos de mandos y responsabilidad, entre otros.

**Promoción:** garantizando la igualdad de trabajo y oportunidades en los procesos de promoción y que estos sean transparentes y objetivos, sin sesgos de género. Para ello se elaborará un procedimiento de promoción, se formará a las personas responsables en este campo, se informará a toda la plantilla de los procesos, etc.

**Formación:** las medidas negociadas y acordadas en este bloque buscan responder al objetivo principal, que no es otro que el de crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas e incluir la perspectiva de género de manera transversal en el Plan de Formación.

**Retribución:** queremos detectar y corregir las brechas salariales que se estén produciendo en la plantilla, así hemos establecido mejoras superiores a lo que nos marca el real decreto ley 6/2019 y la empresa se compromete a activar medidas correctoras y garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

**Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación:** en este bloque hemos negociado difundir entre la plantilla todas las medidas que mejoran las condiciones de trabajo en cuanto a la vida personal, familiar y laboral. Os animamos a leer el plan.

**Salud Laboral:** donde nuestro objetivo fundamental se basa en disponer de medidas específicas donde el género sea tenido en cuenta como un factor que influye en el desempeño saludable del trabajo para mujeres y hombres con las particularidades físicas y biológicas de cada sexo.

**La Prevención y actuación en el Acoso Sexual y/o por razón de sexo:** se ha elaborado un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, para que las personas que lo sufran tengan garantizada una ayuda y resolución al respecto. Así como formaciones específicas para los delegados y delegadas.

**Violencia de género:** se garantizarán los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, y además hemos conseguido mejorar las medidas ya existentes por ley para contribuir a su protección y recuperación (estabilidad laboral, ayudas económicas, ayudas en el tiempo de trabajo, movilidad geográfica, etc.)

**Comunicación:** como eje fundamental, para que el plan se difunda y se conozca entre la plantilla. Se elaborará una campaña de comunicación del plan de igualdad, se habilitarán espacios en la web, en el portal del empleado y entre otras medidas, se designará a una persona responsable en igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa para que vele y coordine todo el trabajo de implementación del plan.

Ahora viene el trabajo de seguimiento, la empresa debe asegurar que todas las medidas negociadas y acordadas se den cumplimiento y que todos los centros de trabajo y territorios, conozcan y apliquen el Plan de Igualdad. Para ello se constituye la Comisión de Seguimiento, para velar por el cumplimiento de este acuerdo. Estará compuesta por representantes de la empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

Ahora serán los delegados y delegadas de cada centro los garantes de que se vigile y aplique el Plan de Igualdad.

- [VER PLAN DE IGUALDAD](#)

## HUELGA EN EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO STERICYCLE SRL-CONSENUM

La huelga, decidida en asamblea por los trabajadores, tiene su origen en la negativa reiterada de la empresa a aplicar las tablas salariales del XV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad, actualmente en vigor.

La representación sindical demanda una mejora de los salarios de los trabajadores de este centro especial de empleo que presta servicios de recogida y gestión de residuos sanitarios, como por ejemplo los del SALUD.

El caso del Centro Especial de Empleo (CEE) CONSENUM requiere un tratamiento especial dado que está especializado en gestión de residuos sanitarios peligrosos.

Los delegados de CCOO y UGT han intentado negociar mejoras en las condiciones laborales a través de un convenio de empresa o a través de complementos de actividad: peligrosidad, turnos, producción, festividad, paga de beneficios, jornada laboral y ayudas sociales, y todo ello pese a tener la empresa una situación económico-financiera muy boyante y obtener cuantiosas subvenciones por su condición de centro especial de empleo.

En el servicio aragonés de conciliación y arbitraje, celebrado el 27 de febrero, la empresa volvió a mostrar su nula disposición a llegar a ningún acuerdo.

En los CEE trabajan personas con una discapacidad igual o superior a un 33%. La actividad laboral en estos centros ha sido históricamente la jardinería, manipulados, envasados, lavandería y cadenas de montaje principalmente. El convenio de aplicación para estos trabajadores contempla las categorías de: operario (siendo este el colectivo mayoritario de la plantilla) las de auxiliar, oficial y técnico especialista, cuyos salarios se mueven en una horquilla entre SMI los operarios y 1.000€ brutos los técnicos.

La huelga se inició el pasado viernes de 11:00 horas hasta las 15 horas, siendo previsto el mismo horario de paro para el próximo viernes 6 de este mes de marzo.



**FeSMC**  
Limpieza y Seguridad

## UGT TRASLADA AL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS LA PROBLEMÁTICA DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN ESPAÑA



En la reunión que contó con la presencia de responsables del PSOE encabezados por el portavoz de interior en el Congreso David Serrada. UGT traslado los principales problemas que en la actualidad afectan al sector de seguridad privada y por ende a sus trabajadores y trabajadoras.

El encuentro que se enmarca dentro del ámbito de las reuniones periódicas que se vienen realizando entre ambas organizaciones se centro en tres elementos que en la actualidad afectan a os trabajadores y trabajadoras de seguridad privada en el territorio nacional.

En primer lugar, por parte de UGT se volvió a reiterar la necesidad de abordar el modelo de seguridad privada instaurado en España principalmente en los últimos años. El Gobierno más allá del debate suscitado sobre las competencias publicas o privadas, debe impulsar sinergias orientadas hacia garantizar la solvencia de as empresas que operan en el sector, tanto en sus parámetros de calidad de servicios como en el riguroso cumplimiento de las condiciones laborales con sus plantillas.

No se debe permanecer impasible ante el incremento de empresas que utilizan el sector de la seguridad privada para aumentar su facturación para después situar concursos voluntarios dejando a sus trabajadores y trabajadoras fuera del mercado laboral, situación que se agrava al comprobar que ese modelo de empresas además son las que con mayor volumen de negocio contratan con la administración pública.

Otro de los temas que ocupan y preocupan a la seguridad privada es sin duda, las continuas agresiones sufridas en el desempeño de sus funciones, explorar la obligación por parte de las empresas de dotar a su personal de medios de autoprotección suficiente podía incorporarse en los propios pliegos de condiciones de aquellos servicios denominados de pública concurrencia.

Desde UGT y a través del propio portavoz de Interior David Serrada se solicitaron en su momento comparecencias en el Congreso del exministro Zoilo en relación al reglamento de seguridad privada, en igual forma se iniciaron en el arco parlamentario actuaciones en cuanto a lo sucedido con empresas como Integral Canaria, Novosegur, Marsegur, Sinergias etc. En la actualidad el Reglamento de Seguridad Privada sigue aparcado por el actual Ministro de Interior Grande Marlaska. Es necesario para la seguridad privada disponer de un Reglamento que consensuado con los agentes sociales y económicos del sector afronte la realidad del mismo en los próximos años

Recuperar el contrato de relevo, recuperar la prevalencia del convenio sectorial, resolver las garantías de subrogación de personal instalada en la negociación colectiva como garante de empleo y atacada por la Directiva Europea, fueron elementos tratados en la reunión y que en igual forma son prioritarios para garantizar un sector de seguridad estable y con garantías de empleo.

Para finalizar también se debatió sobre la preocupación manifestada desde UGT en base a los contratos celebrados por la Administración que normalmente no recogen en sus adjudicaciones ni tan siquiera los costes salariales recogidos en convenio. Esta situación está originando en el sector en general unas políticas agresivas por parte de ciertas empresas que deben resolverse desde el ámbito político de este país.



**FeSMC**  
Limpieza y Seguridad



## UGT Y ELPLURAL.COM PONEN EN MARCHA UNA ASESORIA LABORAL

La Unión General de Trabajadores (UGT) y ELPLURAL.COM ponen en marcha una asesoría laboral, con carácter general y público, con la que se pretende dar respuesta a las dudas que puedan tener los trabajadores y las trabajadoras sobre el mercado laboral, tanto en su acceso, como, en sus condiciones de trabajo, despidos, derechos, etc... El objetivo es facilitar una herramienta útil y practica en la red para informar a lectores de sus derechos laborales y resolver sus preguntas en este campo.

Un grupo de abogados de UGT y expertos en relaciones laborales, serán las personas encargas 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.



## ELECCIONES

### Securitas Direct

Madrid

CCOO 9

FETICO 9

UGT 7

### Clece Alicante

UGT 4

ALTERNATIVA 2

USO 2

CSIF 1

## CAMPAÑA CAZAMACHISTAS



Pincha en la imagen e infórmate.

## ¿ QUE ES SER DE UGT?



SerdUGT, la plataforma de servicios de nuestros afiliados y afiliadas.

Todas las ventajas a un click por #SerDUGT.

Accede estés donde estés y aprovecha toda una oferta de servicios de ocio, tiempo libre, salud... con descuentos exclusivos.

Todos tus servicios en un [click](#). Entra, infórmate y disfruta de #SerDUGT



[limpiezayseguridadfesmcugt@gmail.com](mailto:limpiezayseguridadfesmcugt@gmail.com)



<https://www.fesmcugt.org/>



<https://twitter.com/SectorLimSegUGT>



<https://m.facebook.com/Ugt-Sector-Limpieza-Y-Seguridad-1927991270815254/>



# HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

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

## DATOS PERSONALES:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD  
(NIE, tarjeta de Residencia o Pasaporte)

NOMBRE

PRIMER APELLIDO

SEGUNDO APELLIDO

SEXO  HOMBRE  MUJER

ESTUDIOS (Título de mayor nivel)

PROFESIÓN (De acuerdo con la titulación)

DIRECCIÓN POSTAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD

TELÉFONO FIJO

TELÉFONO MÓVIL

EMAIL

FECHA DE ALTA EN UGT

FECHA DE SERVICIO

FECHA DE NACIMIENTO

PAÍS/PROVINCIA DE NACIMIENTO

NACIONALIDAD

CÓDIGO POSTAL

## DATOS LABORALES:

OCUPACIÓN:

- ASALARIADO/A
- SECTOR PRIVADO
  - SECTOR PÚBLICO
- AUTÓNOMO/A
- ECONOMÍA SOCIAL

- PARADO/A
- BUSCA SU PRIMER EMPLEO (en qué sector)
  - TRABAJÓ ANTES (en qué empresa)

JUBILADO/A O PENSIONISTA

PREJUBILADO/A

EMPRESA O ENTIDAD: NOMBRE

Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA

CIF DE EMPRESA

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

CÓDIGO POSTAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD

TIPO DE EMPRESA O ENTIDAD:  PRIVADA  PÚBLICA  ASOCIACIÓN  AUTÓNOMO/A (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  TIEMPO PARCIAL  TEMPORAL  FUNCIONARIO/A  INTERINIDAD

### Clausula de Información Básica sobre Protección de Datos

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

Contacto Delegado de Protección de Datos: dpo@ceugt.org

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

Además, UGT solicita su autorización para las siguientes **finalidades adicionales**: Oferta de servicios de diferentes índoles que puedan ser de su interés  Si autorizo

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

Para gestionar correctamente las finalidades principales anteriormente mencionadas, será necesario ceder sus datos a otros colectivos: Organismos de UGT. Además, no será necesario enviar sus datos a países que se encuentren situados fuera de la Unión Europea.

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

FIRMA DEL AFILIADO/A

### ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

REFERENCIA DE LA ORDEN DE DOMICILIACIÓN

IDENTIFICADOR DEL ACREEDOR

NOMBRE DEL ACREEDOR

DIRECCIÓN

CODIGO POSTAL

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS

NOMBRE DEL DEUDOR (Titular de la cuenta)

DIRECCIÓN DEL DEUDOR

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS

CODIGO POSTAL

SWIFT BIC (puede contener 8 u 11 posiciones)

Nº de cuenta-IBAN

TIPO DE PAGO:  RECURRENTE  PAGO ÚNICO

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

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

FIRMA DEL DEUDOR

FECHA-LOCALIDAD

⇒ **Pinchando en la imagen puedes descargar, rellenar y mandar al siguiente [correo](#)**



### Información Adicional

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

#### 1. Datos de contacto

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

#### 2. Finalidades

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

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

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

#### 3. Conservación

Con respecto a los datos proporcionados, se conservarán con fines históricos, mientras el afiliado no ejerza su derecho a la cancelación de los datos. Asimismo, los datos serán conservados por todo el tiempo exigido por los compromisos legales que sean de aplicación a **UGT**.

#### 4. Legitimación

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

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

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

#### 5. Destinatarios

- Para poder cumplir con las finalidades anteriormente descritas será necesario realizar cesiones a terceros. Concretamente, será necesario comunicar los datos a los siguientes actores:
- Federaciones y Uniones Territoriales que conforman la Confederación de UGT, y organismos o entidades UGT: ISCOD, UGT RUGE, Escuelas de Formación, Fundación Largo Caballero, las cuales serán las encargadas de gestionar las comunicaciones y relación diaria con el afiliado.
  - Organismos públicos u otras entidades, en el marco de las actividades o programas ejecutados en el marco de la acción sindical, los cuales contarán en cualquier caso con sus propias cláusulas de información RGPD.

#### 6. Derechos

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

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

- Hortaleza, 88 – MADRID 28004

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

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

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

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

NOMBRE DEL AFILIADO/A (deudor/a) .....

DNI, NIE, PASAPORTE

FIRMA DEL DEUDOR/A