

SECTOR LIMPIEZA
Y
SEGURIDAD

PUNTOS DE INTERÉS ESPECIAL:

- UGT FIRMA EL PLAN DE IGUALDAD DE MULTI-NAU
- LA DIGITALIZACION DEBE IMPLEMENTARSE DESDE LA CONCERTACION SOCIAL
- FeSMC UGT DEMANDA A FERROSER POR EXPLOTAR A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL COMPLEJO HOSPITALARIO DE TOLEDO
- LA COMISION DE CONTRATACION PUBLICA ASISTE A UNA JORNADA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA
- CONCENTRACION DE TRABAJADORAS POR LOS CINCO DESPIDOS DE LAS NUEVAS CONTRATAS DE LA LIMPIEZA DEL AYUNTAMIENTO DE UTEBO



FeSMC
Limpieza y Seguridad

NOVIEMBRE 2019

CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO, NI UN PASO ATRÁS

El Sector de Limpieza y Seguridad participa en la manifestación masiva celebrada el 25 de Noviembre, contra la violencia de genero.



El preámbulo de la Ley Orgánica de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género reza lo siguiente: “La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado; al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”.

Hoy, especialmente, queremos volver a recordar a todas y cada una de las mujeres que todavía en nuestro país, y en todos los países del mundo, siguen siendo víctimas de esta lacra social que es la violencia contra las mujeres. Recordamos especialmente a las que hasta 31 de octubre han fallecido, 51 mujeres muertas en el año 2019 y también a las 400.000 que, según diversos estudios, sufren en España violencia machista. Por mucho que algunos, últimamente, lo quieran negar, los datos veraces muestran la cruda realidad tal cual es.

(Seguir leyendo en el interior,,)

Desde FeSMC-UGT seguimos trabajando para mejorar la vida de las mujeres, proponiendo medidas en los planes de igualdad que palíen la violencia o mejoren la situación de las mujeres que la padecen y los derechos que ayuden a mejorar su situación desde los centros de trabajo.

Queremos seguir señalando que el trabajo por la igualdad es también el trabajo contra la violencia de género. Una sociedad en la que pueda darse la tan ansiada igualdad retributiva, en la que el lenguaje no discrimine a la mitad de la población, en la que se cumplan los derechos de conciliación y corresponsabilidad, en la que las mujeres puedan optar a los puestos de responsabilidad y mando, será también una sociedad más igualitaria y, por tanto, menos discriminatoria y menos violenta.

Queremos seguir trabajando también en contra de la violencia en los centros de trabajo, y muy especialmente a través de los protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo que negociamos, para implantar la prevención y el tratamiento de los casos de acoso y así hacer de los centros de trabajo lugares de tolerancia cero frente a prácticas inasumibles y denunciabiles.

- [DESCARGAR INFOGRAFÍA](#)



UGT FIRMA EL PLAN DE IGUALDAD DE MULTIANAU



El pasado 8 de noviembre se firmó el III plan de Igualdad de la empresa Multianau (servicios de limpieza), con la presencia de los responsables del Sector Limpieza y Seguridad, del Sindicato de Limpieza y del área de Igualdad del Sector Limpieza y Seguridad de FeSMC-UGT, junto a representantes de CCOO.

Multianau tiene concedida en el anterior plan el distintivo “Igualdad en la empresa”, creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.

El nuevo plan de Igualdad contempla actuaciones en distintos ámbitos, como un protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de distintas medidas e indicadores para el seguimiento y evaluación en la aplicación y cumplimiento de este plan de igualdad.

[- Ver documento III Plan de Igualdad](#)



LA DIGITALIZACION DEBE IMPLEMENTARSE DESDE LA CONCERTACION SOCIAL



El Sindicato de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESMC-UGT mantiene una posición firme sobre el cambio tecnológico en la reunión mantenida en Bruselas con la participación de UNI Europa y CoESS.

Se ha celebrado una jornada donde se abordó el impacto de la denominada revolución tecnológica en el mercado de trabajo de distintos países, así como sus posibles consecuencias en el sector de la seguridad privada.

Otro tema de análisis fue la tendencia que, desde ámbitos económicos, aboga por la desaparición del dinero en efectivo a medio plazo, favoreciendo así los intereses de las grandes corporaciones y del propio sector financiero, consolidando un único modelo de transacción económica sin pensar en las consecuencias que éste pudiera tener sobre algunos colectivos sociales.

Resulta evidente que la revolución tecnológica definirá comportamientos de empleabilidad distintos a los conocidos actualmente. Esta situación como ha venido siendo defendida en España por UGT y ahora trasladado en Europa, requiere de una anticipación necesaria al cambio. Un cambio que debe abordarse desde la concertación social y que debe concebirse desde la formación profesional, formación de reciclaje, jubilación anticipada y otros instrumentos que impidan que se utilice el cambio tecnológico y los procesos de digitalización como excusa para la destrucción de empleo.

La diversidad de situaciones, según el mercado de trabajo y el sector de la seguridad privada de cada país, implica la necesidad de abordar cada situación de manera independiente, pero bajo criterios de concertación social.

En la jornada de trabajo se consensuó un documento con varios puntos, entre los que fue destacable la necesidad de blindar el uso del dinero en efectivo, por una parte, y la concertación social como premisa fundamental para abordar los cambios que trae consigo la revolución tecnológica.

FeSMC UGT DEMANDA A FERROSER POR EXPLOTAR A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL COMPLEJO HOSPITALARIO DE TOLEDO

Ferroser lleva meses omitiendo varias sanciones graves de la Inspección de Trabajo por vulneración de descansos y excesiva carga de trabajo, y está presionando a las delegadas y delegados de UGT que han decidido demandarla por conflicto colectivo.

La Federación de Servicios, Movilidad y consumo de UGT Toledo ha iniciado los trámites para interponer una demanda de conflicto colectivo a Ferroser Servicios Auxiliares S.A, la encargada del servicio de limpieza de los tres hospitales del Complejo Hospitalario de Toledo. La demanda se debe al caso omiso que la empresa lleva haciendo meses a las sanciones de la Inspección de Trabajo (ITSS) por vulnerar los descansos de la plantilla e imponer excesivas cargas de trabajo, que están perjudicando gravemente la salud física y psíquica de los trabajadores.

El conflicto se inició en el verano de 2018, cuando UGT denunció a Ferroser ante la Inspección de Trabajo por vulnerar el descanso de las trabajadoras y trabajadores en todos los hospitales del Complejo Hospitalario de Toledo, llegando a darse el caso de que toda la plantilla del Hospital Virgen del Valle no tuvo ni una sola libranza en más de 34 días de dicho verano. “Es una aberración contra el rendimiento laboral y un atentado contra la salud física y mental de los trabajadores, que afecta no solo a ellos sino a sus familiares que no pueden disfrutar de sus seres queridos ni un solo día de descanso al mes”, detalló UGT en el escrito de denuncia.

Más de 34 días sin librar y ritmos de trabajo inasumibles

La Inspección de Trabajo dio la razón a UGT y concluyó en mayo de 2019 que, efectivamente, la empresa estaba solapando el descanso entre jornadas (de 12 horas) con el descanso semanal de día y medio (de 36 horas) y vulneraba así tanto el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como el 37.1. Esto conllevó una primera sanción a Ferroser y medidas correctoras, entre ellas la entrega de varios cuadrantes de trabajo para comprobar que se habían modificado los descansos en un plazo de dos meses. La empresa no cumplió con esos requerimientos y en septiembre recibió un acta de infracción grave por ello.



DESDE EL 7 DE NOVIEMBRE LAS MUJERES ESPAÑOLAS TRABAJAN GRATIS

Las empresas se ahorran un total 55 días en sueldos de trabajadoras, hasta el 31 de diciembre.

- **Las mujeres españolas trabajan 55 días gratis, desde el 7 de noviembre hasta final de año, según los últimos datos de Eurostat, correspondientes a 2017, año en el que gobernaba el PP.**
- **España es el segundo país donde más ha aumentado la brecha salarial (un 0,9%), mientras que, en el conjunto de la UE, la brecha ha descendido un 0,20%.**
- **La brecha salarial persiste en nuestro país por la resistencia de las empresas a aplicar la regla básica de igual salario por trabajo de igual valor, ya que les supone un consistente ahorro económico que engrosan en beneficios.**
- **UGT reclama más celeridad en el avance de las políticas de igualdad e impulsar, de una vez por todas, ley de igualdad salarial para eliminar la discriminación y la brecha salarial por razón de sexo de forma eficaz y efectiva.**

UGT relanzará, a partir del 7 de noviembre, la campaña que desarrolla el sindicato todos los años desde 2016, para denunciar la brecha salarial entre mujeres y hombres, atendiendo a los datos de Eurostat que analiza salarios hora.

Así, este año las mujeres trabajan gratis en España desde el 7 de noviembre hasta final de año. Es decir trabajarán 55 días gratis a consecuencia de la brecha salarial (tres días más que el año anterior).

Según los últimos datos disponibles de Eurostat:

- ▶ España es el segundo país donde más aumentó la brecha salarial, un 0,9%, por detrás de Malta, donde se incrementó un 1,2% (no se han facilitado datos de Irlanda y Grecia)- Por contra, en el conjunto de la UE, la brecha ha descendido un 0,20%.
- ▶ De los 27 países analizados la brecha salarial ha descendido en 16, respecto al año anterior y en 10 ha aumentado.
- ▶ La última estadística disponible de Eurostat se refiere al año 2017, año en el que gobernaba el PP. Por tanto, no refleja los efectos de los avances legislativos que se han adoptado este año para reducir la brecha de género, en el ámbito laboral. Unos avances positivos pero que UGT ha calificado de insuficientes y es que varias medidas se implantarán de manera progresiva (así supone un avance la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad y la obligación de establecer planes de igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores, pero es negativo que se ralentice al establecer su aplicación de forma progresiva hasta 2021)

► Desde el año 2012 hasta el año 2016, la brecha salarial en España fue descendiendo, en el año 2017 volvió a aumentar. La discriminación salarial es, de todas las discriminaciones que sufren las mujeres, la que más dificultades entraña para ser erradicada. El motivo solo es explicable desde el coste económico que tiene para las empresas erradicar dicha discriminación salarial, a la que llaman brecha. Otras discriminaciones que han soportado las mujeres, se han ido corrigiendo con medidas cuyo coste recae sobre la Seguridad Social o sobre las propias trabajadoras (reducciones de jornada, las excedencias, o los permisos de cuidados, que pudiendo ser disfrutados por los hombres, tampoco ellos asumen el coste económico y de protección social que representan).

► Hace falta más celeridad en el avance de las políticas de igualdad e impulsar, de una vez por todas, ley de igualdad salarial para eliminar la discriminación y la brecha salarial por razón de sexo de forma eficaz y efectiva.

► Solo legislando adecuadamente será posible que las mujeres hagan efectivo su derecho fundamental a cobrar lo mismo que los hombres cuando realizan trabajos iguales o de igual valor. Además de una injusticia, supone un coste social y económico que este país no se puede permitir.



EL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA HERRAMIENTA DE VITAL IMPORTANCIA PARA LA CONCERTACION SOCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD PRIVADA



Durante la reunión mantenida por UGT y APROSER con la presidenta del Consejo Económico y Social se han tratado todos aquellos elementos que en forma global inciden negativamente sobre el presente y futuro de la seguridad privada en nuestro país.

Hablar de jubilación anticipada, recuperar el contrato de relevo por jubilación, avanzar hacia una incorporación al sector desde la formación profesional, abordar el reglamento de seguridad desde una mayor protección jurídica y personal, mantener el criterio universal de subrogación en la negociación colectiva por encima de la sentencia del Supremo y abordar sin dilación un escenario de contratación de servicios basado en el respeto a las condiciones laborales, significa sin duda

hablar de aspectos relevantes de la seguridad privada de cuyo resultante marcará el presente y futuro de la actividad en cuanto a modelo de empresas y empleabilidad.

Además de hablar desde hace tiempo nuestro Sindicato ha empezado a utilizar el hacer, y dentro de este verbo juega un papel fundamental la concertación social, primero con las asociaciones patronales en aquellos aspectos donde seamos coincidentes y en segundo lugar trasladando la problemática del sector hacia todos aquellos ámbitos sociales y políticos que tengan capacidad de cambio.

Este ha sido el eje central de la reunión mantenida con la presidencia del CES incidir en un cambio necesario que sitúe al colectivo de seguridad privada en escenarios más reconocidos social, profesional y laboralmente. Para ello necesitamos un Gobierno que aparque definitivamente el letrero de en funciones y sea capaz de gobernar. Desde la concertación social y desde el compromiso del CES vamos a impulsar actuaciones institucionales capaces de trasladar a los ámbitos políticos y al propio Gobierno la necesidad de abordar en forma prioritaria todos aquellos aspectos que deben tenerse en cuenta y que en su conjunto marcarán sin duda el modelo de seguridad privada en los próximos años.

La seguridad privada en la actualidad permanece en un claro espacio de complementariedad de la seguridad pública. Qué modelo de empresas garantizan esa adecuada complementariedad, Qué papel debe jugar el cliente público y el cliente privado en la forma de contratación de este tipo de servicios. Qué condiciones laborales, sociales y profesionales deben primar sobre el colectivo de trabajadores y trabajadoras. Qué criterios deben establecerse desde el propio Gobierno para que resulten ingredientes necesarios, que en su conjunto constituyan por sí mismos y dentro del rigor que merece el colectivo, para abordar el también necesario cambio de modelo de la seguridad privada en nuestro país.

JORNADA SOBRE CLAUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACION PUBLICA

Recientemente La Comisión de Seguimiento de la Contratación Pública, se desplazó a Valencia para asistir a una jornada sobre responsabilidad social corporativa y cláusulas sociales, organizada por COSITAL (Colegio oficial de secretarios, interventores y tesoreros de la Administración Local). La jornada, tuvo lugar en la Facultad de Derecho del País Valenciano, y la mayor parte de la jornada, se centró en el análisis de los puntos más relevantes de la nueva Ley de Contratos del Sector Público. Se le dio especial relevancia por parte de los ponentes a los criterios de adjudicación de los contratos, su ejecución, al cumplimiento de los mismos, la subrogación y a las cláusulas sociales y medioambientales. La conclusión final a la que hemos llegado los miembros de la comisión tras la jornada es, que la contratación pública tiene que ser el eje, para preservar y mejorar, los derechos de los trabajadores y las cláusulas sociales y medioambientales.



CONCENTRACION DE TRABAJADORAS POR LOS CINCO DESPIDOS DE LAS NUEVAS CONTRATAS DE LA LIMPIEZA DEL AYUNTAMIENTO DE UTEBO



Las trabajadoras tienen una edad comprendida entre 45 y 60 años, una antigüedad media de 15 años y perciben salarios que rondan los 650 euros.

En la nueva adjudicación del Ayuntamiento de Utebo el 16 de mayo se ha parcelado el servicio de limpieza en "lotes" y algunas trabajadoras tienen que prestar servicio a ambas empresas.

En el caso de Aquática Utebo ha sido admitido a trámite en el Juzgado de lo social nº 2 de Zaragoza por negarse sin motivo a subrogar a 3 trabajadoras, tal y como obliga el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Zaragoza, cuando se produce un cambio de contrata y la plantilla tiene más de 4 meses de antigüedad. También obliga a la subrogación el propio pliego de contratación de los servicios de limpieza de dependencias y edificios municipales del Ayuntamiento de Utebo.

La incomprensible negativa de la empresa además ha generado un problema añadido a las trabajadoras, ya que sin carta de despido no pueden pedir prestación por desempleo, condenándolas a una situación más precaria si cabe, teniendo en cuenta que la solución en el juzgado tiene una espera media de un año.

Respecto a OSGA, que sí cumplió con la obligación de subrogación, a los 20 días de asumir el servicio, despidió a otras 2 trabajadoras.

Esta empresa ha sido denunciada por FeSMC UGT en comunidades como La Rioja, ante la Inspección de Trabajo por despedir improcedentemente cuando adquieren una nueva contrata y contratar a trabajadores con discapacidad, pagándoles salarios más bajos levemente por encima del salario base y además obteniendo subvenciones por ello. La propia mesa de contratación del Ayuntamiento de Utebo advirtió que la oferta de OSGA del Lote 1 era “anormalmente baja o desproporcionada”.

Por todo ello, FeSMC UGT Aragón pide la readmisión de las cinco trabajadoras y exige al Ayuntamiento de Utebo que no se ponga de perfil en la resolución del conflicto, en el que 5 personas han perdido su empleo y velar porque las empresas adjudicatarias cumplan con la legalidad, también con los trabajadores y trabajadoras.

ELECCIONES

ISS Burgos	Prosecur Girona	Prosecur Zaragoza	Clece Seguridad
UGT 5	UGT 6	UGT 8	UGT 6
CCOO 3	USO 1	CSIF 4	USO 6
CGT 1	ADN 2	CCOO 1	ALTERNATIVA 3
	SPS 4		CCOO 2

Felicitar por su trabajo a las compañeras y compañeros por los delegad@s conseguidos ¡Enhorabuena!

¡VAMOS A MAS!



EL DEPARTAMENTO DE JUVENTUD DE FESMC UGT PRESENTAN A LOS CAZAMACHISTAS : ¡EMPIEZA LA CACERIA!

El machismo es un virus que lleva inoculado en nuestra sociedad desde tiempos inmemoriales, que se ha ido transmitiendo culturalmente entre generaciones. Hoy, en pleno siglo XXI y en una sociedad presuntamente occidental y avanzada como la española, tenemos que seguir denunciando que el problema, lejos de desaparecer, sigue muy presente. Y lo que es peor: empieza a alimentarse de ciertas tendencias ideológicas de extrema derecha que ponen en duda la importancia de denunciarlo y erradicarlo.

Por ello, el Departamento de Juventud de FeSMC-UGT ha puesto en marcha la campaña de ámbito estatal “Cazamachistas” -presentada hoy, en rueda de prensa, en la ciudad de Salamanca- con la que se pretende señalar a aquellas empresas donde se toleran actitudes machistas entre compañeros y compañeras de trabajo.

A través de la web www.cazamachistas.es las trabajadoras que se sientan agraviadas por este tipo de comportamientos, podrán informar sobre ello a través de un cuestionario web. Como respuesta, y tras verificar la información, jóvenes afiliadas y afiliados de UGT que colaboran con “Cazamachistas” se desplazarán al centro de trabajo para protestar a las puertas del mismo, con el objetivo de incomodar no sólo a los responsables de la empresa para que sean conscientes de lo que pasa en ese centro de trabajo y tomen las medidas oportunas, si no, también, informar a la opinión pública de que estos comportamientos se toleran en el ámbito laboral como algo natural, cuando no debiera serlo.



Acciones en organismos e instituciones

Los “Cazamachistas” también actuarán de oficio, y se concentrarán en distintas instituciones, públicas o privadas, que, de una u otra forma, albergan en su manera de constituirse o en el mensaje que trasladan a la ciudadanía el poso rancio del machismo. El objetivo, una vez más, es llamar la atención ante la ciudadanía, hacerles conscientes de que este virus no sólo afecta a personas, también a organismos y distintos colectivos. Como se ha señalado durante la rueda de prensa, no es muy complicado detectar machistas: “son elementos que se muestran de manera grosera en su repugnante actitud”. Sus comentarios sexistas, vulgares, intimidatorios; sus desprecios hacia la mujer, su falta de empatía... todo les delata”, comentaba Vanesa Barco, responsable de Igualdad de FeSMC-UGT.

Por esta razón, la responsable del Departamento de Juventud de FeSMC-UGT, Afra Blanco, ha solicitado la ayuda “mediante difusión o cualquier forma de colaboración de todas aquellas organizaciones o instituciones que entiendan que la sensibilización, prevención y detección de actitudes machistas es vital”.

Machismo y violencia de género

Hay una realidad extremadamente preocupante que es la violencia de género. En nuestro país, llevamos tiempo escuchando, desde distintos ámbitos políticos e informativos, mensajes que con datos manipulados o directamente falsos pretenden alterar la realidad del gravísimo problema que sufrimos, empezando por poner en duda la efectividad y necesidad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género el 28 de diciembre de 2004. Esto está pasando hoy, y lo hemos escuchado, incluso, en campaña electoral.

Desde el año 2003, cuando se empieza a generar un registro, la cifra de mujeres asesinadas en nuestro país ya supera las 1000 mujeres: todas ellas a manos de sus parejas o exparejas por violencia machista. Una media de 62 mujeres son asesinadas al año en España. A lo largo de este año 2019, han sido asesinadas 51 mujeres (a fecha 4 de noviembre de 2019).

¿Por qué ofrecemos estos datos? Por una razón muy sencilla: el machismo no es una broma, no es una frivolidad, es un comportamiento que alimenta la violencia de género. La máxima expresión del machismo es el asesinato de una mujer.

A partir de este momento, este grupo de activistas vinculados a UGT estarán atentos, despiertos y listos para la acción. El Departamento de Juventud de FeSMC-UGT contribuye con esta iniciativa al problema, pero, como ha señalado la responsable de Igualdad de esta federación sindical “desde las escuelas y desde las familias hagamos que las generaciones del mañana asuman la igualdad de una mujer y un hombre como algo natural: uno de los pilares de una sociedad moderna, avanzada y progresista”.

MILES DE PERSONAS DICEN NO AL DESPIDO POR ENFERMAR

El sector de Limpieza y Seguridad de FeSMC UGT ha formado parte de la concentración multitudinaria de trabajadoras y trabajadores que el día 27 de diciembre han salido a la calle en todo el país, convocados por UGT y CCOO, contra la sentencia del Tribunal Constitucional que avala el despido objetivo para las bajas justificadas, en base al artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores impulsado por la reforma laboral de 2012.

Concentraciones que han sido todo un éxito y que se han desarrollado bajo el lema **“No al despido por enfermar. Defiende tus derechos”**, frente al Congreso de los Diputados, en Madrid, y frente a las Delegaciones de Gobierno del resto de las Comunidades Autónomas o las sedes judiciales, como es el caso de Galicia.

El Secretario General de UGT, Pepe Álvarez, y la Vicesecretaria General del sindicato, Cristina Antoñanzas, han exigido la derogación de la reforma laboral y, con carácter inmediato, acabar con este artículo en el primer Consejo de Ministros que se celebre.

Para la Vicesecretaria General de UGT, Cristina Antoñanzas, que ha participado en el acto central de Madrid, lo primero que hay que hacer es dejar muy claro lo que es absentismo y lo que no. “Absentismo no es faltar al trabajo con una baja justificada. Absentismo es no acudir al puesto de trabajo sin justificación alguna. Y no podemos confundir los conceptos”.

En este sentido, ha destacado que lo que ha avalado el Tribunal Constitucional “es poder despedir a un trabajador o trabajadora estando enfermo, poniendo así por delante de la salud de los trabajadores y trabajadoras la productividad y la libertad de empresa”. Pero “si un trabajador o trabajadora va a trabajar enfermo, no sólo pone en peligro su propia salud –y la de sus compañeros- y su propia recuperación, sino que, dependiendo del puesto de trabajo que tenga, puede poner en peligro su propia vida”.

Por su parte, el Secretario General de UGT, Pepe Álvarez, que ha participado en la concentración en Galicia, ha calificado la sentencia del Tribunal Constitucional como “cruel, inhumana, falta a los principios de la Constitución Española y va en contra del derecho internacional y, sobre todo, contra los convenios de la OIT, ratificados por España”. En este sentido, ha anunciado que “vamos a iniciar un proceso jurídico que nos permita que esta sentencia no se convalide, desde el punto de vista de la jurisprudencia”.

Por todo ello, ha reclamado que el primer Consejo de Ministros que se celebre, una vez sea investido el Presidente y se conforme el Gobierno de España, derogue el artículo 52.d del ET, endurecido por la reforma laboral de 2012 y avalado por la sentencia del TC. Se trata de volver a “situar la decencia en el trabajo, y cuando una baja esté justificada por un médico, nadie ponga en duda que efectivamente esa persona no está en condiciones de ir a trabajar”.

[#NoAlDespidoPorEnfermar – #27N](#)

[#NoALaReformaLaboral](#)



¿ 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



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

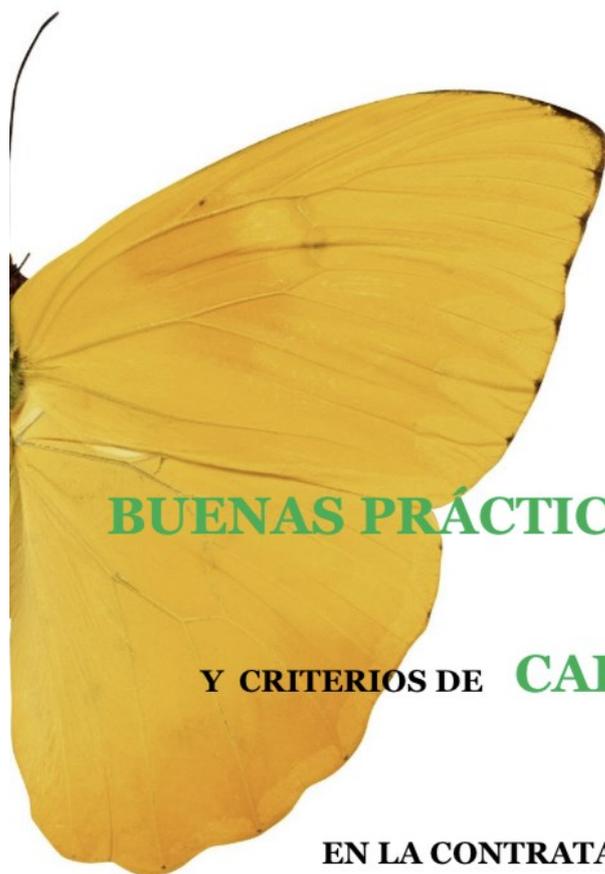


<https://twitter.com/SectorLimSegUGT>



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

**GUIA DE BUENAS PRACTICAS Y CRITERIOS DE CALIDAD
EN LA CONTRATACION PUBLICA
SECTOR DE LIMPIEZA Y SEGURIDAD**



BUENAS PRÁCTICAS

Y CRITERIOS DE CALIDAD

EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA



SECTOR DE LIMPIEZA Y SEGURIDAD

◆ **PINCHA EN LA IMAGEN PARA DESCARGAR**



Información Adicional

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

1. Datos de contacto

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

2. Finalidades

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

- Gestión de la relación del afiliado con UGT, lo que incluye todas aquellas gestiones y 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