


SECTOR SEGURIDAD PRIVADA Y SERVICIOS AUXILIARES

FESMC UGT

Marzo
2023



BOLETIN INFORMATIVO

PRIMERO LAS PERSONAS

UGT



Seguridad
FeSMC



@SegServAuxiliares



@SeguridadFeSMCUGT



@SegFeSMCUGT



@seguridad.fesmcutg.org

EDITORIAL

DE LA MIRADA FEMENINA

El pasado 8 de marzo tuvo lugar el día de la mujer. Desde FESMC UGT, concedores de nuestro ideario, participamos en todas las actividades que desde el sindicato se llevaron a cabo, al objeto de la cuestión femenina y desde una mirada femenina también, realizar las siguientes consideraciones:

Que las conquistas sociales han ido a pasos agigantados con respecto a la generación de nuestras madres y abuelas, sin embargo, la brecha aún es grande para el mundo laboral en general y en el sector de la seguridad privada en particular, por lo que aún tenemos que superar barreras que limitan nuestro acceso en igualdad de condiciones.

Que la primera de esas barreras son los sesgos. Estos suponen una interpretación de la realidad, creencias, constructos mentales basados en unos estereotipos inconscientes que han tenido un calado en el imaginario colectivo de cada individuo, sea hombre o mujer, sesgos que reducen y simplifican los inputs que recibimos de la realidad que nos circunda.

Que estos sesgos han sido interiorizados y grabados a fuego en nuestro inconsciente y determinan muchas de nuestras respuestas automáticas.

Que, debido a estas respuestas, en ocasiones, se producen situaciones de desigualdad, experimentadas por las mujeres en todos los ámbitos de nuestra vida, incluido el laboral.

Estos sesgos son los causantes de algunas de las actitudes que impactan en los entornos laborales, especialmente, en aquellos sectores masculinizados como lo es el de la seguridad privada.

En este apartado, el sesgo que opera se le denomina el sesgo de atribución, mediante el cual al hombre se le ha atribuido tradicionalmente labores de protección y custodia de bienes y personas, mientras que, a la mujer, por un sesgo cognitivo asociado a su sexo, quizás relacionado con la naturaleza o su biología, se le ha atribuido ciertos condicionantes relacionados con el cuidado a personas.

Hasta el punto de realizar socioculturalmente una división del trabajo basado en estas diferencias. Es por ello que, en nuestro sector, algunos empresarios/as prefieran hombres debido a elementos como la fuerza o la autoridad.

Sin embargo, desde FeSMC UGT Seguridad Privada y Servicios Auxiliares, consideramos que hay determinadas acciones que pueden asegurar el rol de la mujer, no como excluyente de ciertas tareas, pero sí complementario y, por tanto, libre de sesgos. Su implementación pasa por la contribución conjunta para crear nuevos espacios generadores de modelos de liderazgo más inclusivos.

En el centro del debate tenemos situar el modelo de liderazgo masculino, no como una característica de la sociedad en general, sino que debemos entender a la mujer como clave para el mantenimiento de la sociedad y la comunidad, por lo que es necesario abrir las puertas a una conciencia o mirada femenina, sin privilegiar uno por encima de otro, según qué tareas.

Cuando ambos sexos asumen este modelo sin sesgos, se enfatiza el valor del crecimiento mutuo y la autorrealización en todas las actividades e interrelaciones, desde el aprovechamiento de habilidades como son la empatía, la inteligencia emocional, la escucha activa, la capacidad de adaptación, el compromiso social, el trabajo cooperativo y la apertura al cambio, cuyo aprovechamiento resulta muy pertinente para la gestión de personas en general, así como por la capacidad de tomar decisiones en momentos de crisis y emergencias a las que, en ocasiones, nos vemos abocados en nuestro sector.

Por todo ello, apostamos por un modelo que establezca la conveniencia de combinar y complementar las habilidades que ambos sexos pueden ofrecer, al servicio de la obtención de la excelencia laboral para la gestión colectiva de personas.



Por María Victoria Embid

8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, realizamos un balance de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, en el que se recogen los principales datos sobre empleo que nos permiten ver la evolución de la brecha de género en el mundo laboral y la necesidad de adoptar medidas para seguir avanzando en la eliminación de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo en este ámbito.

Desde UGT ponemos de manifiesto una vez más nuestro compromiso, trabajo, y esfuerzo para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable para nuestra organización y para la democracia. La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. Es imprescindible para que las empresas en España sean competitivas. Un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.



Desde UGT reivindicamos la necesidad e importancia de la negociación colectiva, que es fundamental para erradicar la violencia que se ejerce en el ámbito laboral contra las mujeres. Por ello consideramos imprescindible la inclusión de protocolos de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los centros de trabajo, incluidas las administraciones públicas, así como la atención jurídica y sindical a las víctimas. Reclamamos, entre otras medidas, un sistema de protección efectiva de todas las víctimas de trata, con una dotación propia y suficiente en los Presupuestos Generales del Estado.

Tanto en el ámbito nacional como internacional fomentamos la unión y establecemos alianzas estratégicas feministas, sumando para avanzar en derechos, en justicia e inclusión, donde la plena igualdad entre mujeres y hombres se convierta en un derecho garantizado y en una realidad efectiva.

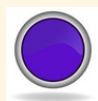
En 2022, la tasa de actividad de mujeres se sitúa en el 53,84%, frente al 63,75% de hombres, una diferencia de 9,91 entre ambas. La brecha de género asciende en 2022 ligeramente respecto de 2021 en 0,07 puntos.

Entre la población inactiva las mujeres son mayoría y una de las principales causas es la dedicación a las labores del hogar, entre las que se incluye el cuidado familiar.

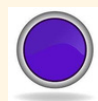
La brecha en labores del hogar es muy pronunciada; siendo las mujeres el 87,71% de la población inactiva por labores del hogar. La brecha de género se mantiene en la tasa de empleo, incluso vuelve a aumentar respecto al 2021.

La segregación profesional se manifiesta tanto en los sectores económicos como en los tipos de ocupación. El 88,65% de la ocupación femenina se aglutina en el sector servicios, mientras que su presencia en industria, construcción y agricultura es muy minoritaria.

Por grupos de ocupación, las mujeres son mayoría en 4 del total de 10 grupos, y en algún grupo nuestra presencia no llega al 10%. En el sector de la seguridad privada las mujeres ocupan sólo en 15% de su totalidad.



Video 8M Sector seguridad



Informe Brecha de mercado 2023



8M 2023 DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

UNIDAS GANAMOS TODAS

FEMINISMO IGUALDAD
BRECHA SALARIO RESPETO

UGT DENUNCIA QUE EXISTEN EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA QUE DEBERIAN DEJAR DE OPERAR EN EL MERCADO DE NUESTRO PAIS

Para UGT algunas empresas de seguridad privada utilizan el mercado de seguridad privada con la única intención de obtener facturación en el corto plazo a costa de ventas por debajo de precio y reduciendo las condiciones laborales de sus plantillas.

La aplicación del 6% de incremento salarial, recogido para el año 2023 en el convenio de seguridad privada en el ámbito estatal, está siendo abordado por algunas empresas del sector pretendiendo el descuelgue del mismo.

Utilizar la figura del descuelgue del convenio sectorial consigue no aumentar sus costes empresariales reduciendo el salario de las personas trabajadoras, así como la posibilidad de copetir en el mercado con precios más baratos eso si a costa de reducir salarios a sus plantillas.

UGT ha iniciado actuaciones legales sobre aquellas empresas de seguridad que en el primer trimestre del año pretenden reducir los salarios a los vigilantes de seguridad, al igual que ha trasladado a las distintas administraciones publicas la necesidad de no contratar servicios con este tipo de empresas.

La seguridad privada en España no puede seguir instaurada en un modelo que lejos de mejorar condiciones laborales sigue insistiendo en la máxima precariedad laboral posible. La seguridad privada merece planteamientos basados en la mejora de las condiciones laborales y el valor añadido en las adjudicaciones de servicios.

Para UGT es necesario avanzar en este modelo que debe dejar fuera del mercado a empresas que es mentira que sean capaces de mantener y generar empleo de calidad en el conjunto del sector. Situaciones como el abandono de la actividad de varias empresas en los últimos años, resultan claro ejemplo del abandono laboral que sufren los vigilantes de seguridad fruto de un modelo de empresas desleales con la actividad de la seguridad privada en nuestro país y totalmente desleales con el conjunto de sus personas trabajadoras, reduciendo condiciones laborales mediante descuelgues para posteriormente abandonar el sector y a sus plantillas.

Para UGT empresas, administración y el propio Gobierno son cómplices de un modelo obsoleto que se debe revertir.

UGT LAMENTA «EL ESCASO RESPALDO JURÍDICO» DE LOS VIGILANTES TRAS UNA AGRESIÓN EN UN SUPERMERCADO

UGT Euskadi ha condenado la agresión sufrida por una vigilante de seguridad el pasado lunes en Irun y lamenta tras el juicio rápido celebrado ayer «el escaso respaldo jurídico que tiene el sector». Para los responsables de UGT «no es de recibo que este tipo de agresiones acaben con condenas leves porque los vigilantes no tienen consideración de agentes de la autoridad».

Según el comunicado del sindicato la vigilante de seguridad, que presta sus servicios en un supermercado Eroski, vio que un indigente estaba en una actitud «muy agresiva» dentro del citado establecimiento, por lo que le indicó que saliese del mismo.

«Al parecer estas palabras no le sentaron bien al indigente que en un arrebato de agresividad golpeó a la vigilante con una lata de refresco en el ojo, rompiéndole las gafas y ocasionándole importantes lesiones», explica el sindicato.

Tras el incidente la vigilante de seguridad fue atendida por el servicio de urgencias y a continuación acudió a la comisaría para interponer la denuncia pertinente por las lesiones sufridas

Ayer mismo se celebró el juicio rápido en el que se condenó al autor de las agresiones con una falta leve «en lugar de las penas que conllevan las agresiones a agentes de la autoridad que van de uno a cuatro años de prisión», afirma UGT.

Los responsables del sector recuerdan que desde UGT se continúa trabajando en favor de un nuevo Reglamento de Seguridad Privada para que se dote al sector de una mayor cobertura legal en el desempeño de sus funciones. Además advierten del «preocupante aumento de las agresiones» que sufre el personal de seguridad privada.



EL GOBIERNO DEBE ATENDER LA PETICION DE UGT Y MODIFICAR EL MODELO DE CONTRATACION PUBLICA EN NUESTRO PAIS

Mantener la Ley de Desindexación que no permite incrementar los precios en los contratos públicos dificulta el papel fundamental de la negociación colectiva e incide en pérdidas de puestos de trabajo en sectores de mano de obra intensiva.

El Sindicato de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESMCUGT ha vuelto a insistir en el día de hoy de la necesidad de modificar la denominada Ley Montoro que elimino la posibilidad de incrementar los precios durante la vigencia de los contratos públicos, así como mantiene obligatoriamente a las empresas en las prórrogas del propio contrato.

Esta situación llevada a la realidad en el sector de la seguridad privada en particular y a los servicios denominados de mano de obra intensiva en general conlleva un modelo de contratación pública basada en el precio más bajo que posteriormente lleva a las empresas del sector al cierre con elementos nefastos para el mantenimiento del empleo del personal de seguridad privada adscritos a estos contratos públicos.

El Gobierno debe reaccionar ante un modelo de contratación pública que en la actualidad queda lejos de garantizar cualquier elemento de calidad de servicios durante la vigencia de los contratos situando como prácticamente único elemento la oferta más económica como criterio de adjudicación. Este modelo unido a la imposibilidad de incrementar los precios durante la vigencia del contrato son elementos que actúan negativamente en los procesos de negociación colectiva así como afectan directamente al mantenimiento del empleo.

Empresas como OMBUDS, PROSETECNISA entre otras empresas abandonaron la actividad en la seguridad privada teniendo un denominador común entre ellas, ser uno de los principales tomadores de servicios de seguridad promovidos desde la administración pública generando situaciones insoportables para las personas trabajadoras.

UGT vuelve a insistir en que el Gobierno debe reaccionar para no seguir siendo cómplice de un modelo de contratación que no garantiza en la actualidad estándares suficientes de calidad y mantenimiento de empleo en nuestro país. Modificar o eliminar lo dispuesto en la Ley Montero debe ser el primer paso necesario para establecer realmente un modelo de contratación pública socialmente responsable.

AREA DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD DE OMEGA SERVICIOS AUXILIARES

VIGENCIA 2023 – 2027



Plan de Igualdad Omega
Servicios Auxiliares

PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO SABICO, VIGENCIA DE 4 AÑOS.

- ABYMATIC SISTEMAS, S.L.
- BICOLAN , S.A.
- I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.
- SABICOLABS, S.A.
- SABICO SEGURIDAD, S.A.
- SABICO SERVICIOS AUXILIARES, S.L.
- SERVICIOS AUXILIARES GDN, S.A.
- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.
- SILICIA SERVEIS AUXILIARS, S.L.
- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS, S.L.U.



Plan de Igualdad



Protocolo Apoyo Trabajadora
Víctimas de Violencia de
Género



Protocolo Acoso Sexual y/o por
razón de Sexo

PLAN DE IGUALDAD GRUPO TRABLISA VIGENCIA 2023 - 2027

- ATESE
- ATENCION Y SERVICIOS, S.L.
- VISABREN SERVICIOS GENERALES, S.L.,
- TRANSPORTES BLINDADOS, S.A.



Plan de Igualdad Grupo
Trablisa



ELECCIONES SINDICALES

PROSEGUR SIS CASTELLON

UGT	7
USO	1
CCOO	1

EULEN SEGURIDAD EN VALENCIA

UGT	5
CCOO	1
USO	1
AS	2

EULEN SEGURIDAD ZARAGOZA

UGT	4
CSIF	3
SAS	2

SECURITAS SEGURIDAD VALLADOLID

UGT	8
CSIF	3
CCOO	2



CURSOS

NUEVOS CURSOS GRATUITOS
DE CONDUCCION EVASIVA
EN MADRID
PARA AFILIAFOS Y AFILIADAS

Día 18 de abril – martes
Día 19 de abril – miércoles
Día 26 de abril– miércoles
Día 27 de abril – jueves
Día 9 de mayo – martes
Día 10 de mayo - miércoles

Horario: 08:00-14:00 – 15:00-19:00
horas

Lugar de impartición:
Pistas formación M Santos

C/ Pedro Duque s/n. (P. I. Gitesa)
28814 Daganzo de Arriba
MADRID



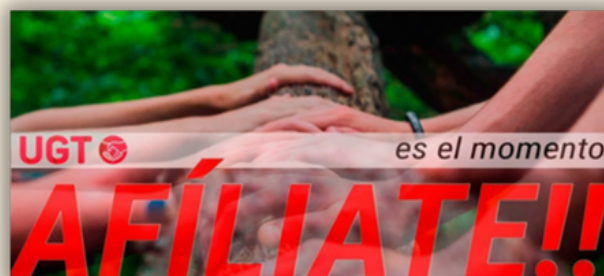
PRIMERO LAS PERSONAS

NOS IMPORTAN TUS DERECHOS

NOS IMPORTAN TUS CONDICIONES LABORALES

NOS IMPORTA TU FORMACIÓN

NOS IMPORTAS TÚ



Pulsar en la imagen para hoja de afiliación