

1
2 **PROGRAMA DE ACCION DEL IV CONGRESO ESTATAL UGT EN VINSA**
3
4
5
6
7
8
9

10
11 **INTRODUCCIÓN**
12
13

14 Está clara cual es la función de un **PROGRAMA DE ACCIÓN** de un Congreso: relacionar y
15 desarrollar los principales objetivos de las Secciones Sindicales de la UGT de cara al futuro.

16 Por este motivo, se ha preparado este Programa en el que lo más importante no es la
17 enumeración de tareas, funciones y proyectos, sino la fusión de éstos en un TODO que aglutine
18 e interrelacione a cada uno de ellos entre sí.

19 La intención no es otra, que ofrecer un conjunto de ideas para que sean desarrolladas de forma
20 unánime por todos aquellos que sean elegidos para representar a la UGT dentro de VINSA, y
21 que haga de esta Sección Sindical un modelo a seguir por otras, en el claro objetivo de
22 dinamizar el sentimiento obrero, el valor del sindicato y la importancia de todos y cada uno de
23 los que lo componen, empezando por el propio trabajador.

24 La importancia que tiene que adquirir la “educación” en el movimiento obrero tiene que ser un
25 pilar principal para poder conseguir grandes objetivos y logros. Constituir una sección sindical
26 en la que se mejore la condición moral, intelectual, política y económica del mayor número de
27 trabajadores de todas las provincias en la que estamos constituidos, nos dará como resultado una
28 mayor solidaridad entre todos y por medio de esa cooperación creada, conseguir mejores
29 resultados y una consolidación en nuestro papel de representantes de los trabajadores.

30 Crear una cultura sindical en una sociedad capitalista, consumista y plagada de tentaciones
31 materialistas no es tarea fácil, pero no es imposible desarrollar entre los trabajadores una
32 personalidad de futuro militante si durante los cuatro años que dura un mandato todos los que
33 compongan las secciones sindicales en VINSA se esfuerzan en lograrlo.

34 Para que estos proyectos se lleven a cabo, es necesaria una labor organizativa y de
35 comunicación que funcione con absoluta coordinación, en la que todos los engranajes estén
36 perfectamente engrasados por una Secretaría General y una Ejecutiva capaz y creativa de la que
37 se pueda depender en cada momento por complicado que parezca.
38
39
40
41
42

43 **INDICE:**
44

- 45 **1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**
46 **2. ELECCIONES SINDICALES.**
47 **3. AFILIACIÓN.**
48 **4. COMUNICACIÓN E IMAGEN**
49 **5. RELACIONES CON DTO. DE PERSONAL Y SECCIONES SINDICALES DEL**
50 **GRUPO ALENTIS.**
51 **6. SALUD LABORAL**
52 **7. FORMACIÓN**
53 **8. IGUALDAD**
54 **9. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA (RSE)**
55 **10. FORTALECIMIENTO DEL SECTOR**

1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.1 Articulación de la Negociación Colectiva en VINSa

La Negociación Colectiva dentro de nuestra Sección Sindical, debe de articularse en dtres aspectos:

- Convenio Colectivo de Empresa
- Acuerdos Nacionales, Provinciales o Regionales dentro de la Empresa.
- Acuerdos Específicos para “servicios eventuales”.

El Convenio Colectivo de VINSa , como principal marco regulador e instrumento de nuestra Acción Sindical, será dentro de la Ejecutiva Estatal un objetivo prioritario e importante el desarrollar los aspectos económicos y sociales que nos sigan diferenciando en positivo a los trabajadores y trabajadoras de Vinsas.

Las Negociaciones del Convenio de Vinsas, vendrán marcadas en su mayoría por las realizadas en el Convenio Nacional de Seguridad, coincidiendo en los tiempos de Negociación, así como en las iniciativas que se tomen en el SECTOR de reivindicación para conseguir las mejoras deseadas, participando activamente en las mismas e intentando y proponiendo que los conceptos y diferencias que tenemos en nuestro Convenio, pasen al Convenio Nacional, para poder seguir avanzando en nuestro convenio en la mejora de los derechos y condiciones que venimos disfrutando desde hace mas de 12 años.

Los objetivos de Negociación que se marquen para el Convenio de Vinsas en diferencia con el estatal, serán estudiados y debatidos por la Ejecutiva Estatal. Como Principios de Negociación se tendrán en cuenta las mejoras en licencias, IT, reducción de jornada, aspectos sociales (fondo social), y cualquier otro aspecto en el que se puedan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de Vinsas.

Los Acuerdos Provinciales o Regionales que se pretendan llevar a cabo con la Empresa, sobre cualquier materia, serán puestos en conocimiento de la Ejecutiva Estatal, para participación en los mismos en coordinación con la Sección Regional o Provincial en la que se produzcan. Asimismo en los acuerdos que desde la Sección Sindical Estatal se pretendan llevar a cabo con la Empresa, se informará y consultará previamente a todas las secciones sindicales de ámbito inferior, para que den su opinión al respecto. Si el acuerdo que se tomara fuera como Comité Intercentros, los miembros designados por la Ejecutiva Estatal en ese órgano informaran previamente de las Negociaciones con la Empresa , de otro modo no podemos dejar de negociar con la empresa cualquier mejora que este a nuestro alcance aunque sea para un reducido numero de trabajadores o servicio específico, dando cuenta de dicha negociación a la ejecutiva estatal.

Lo que no podemos permitir es la negociación individualizada por parte de la empresa y a espaldas de la representación sindical. La ejecutiva estatal deberá poner todas sus herramientas a su alcance para que esto no ocurra.

Los Acuerdos Específicos también se pondrán en conocimiento de la Ejecutiva Estatal con el mismo procedimiento de los acuerdos anteriores. Cualquier acuerdo que se pacte con la empresa para un servicio, y este tenga implantación en diversos territorios, se hará extensible a todos y cada uno en los que Vinsas sea la empresa que lo realice, basándose en el principio de solidaridad y con el fin de evitar discriminaciones.

1.2 La Coordinación de la Negociación Colectiva dentro del Sector

La Ejecutiva de la Sección Sindical, pondrá en conocimiento de la Secretaría Sectorial los acuerdos alcanzados dentro de la Empresa siempre que estos tengan repercusión en el Sectorial Estatal. La Acción Sindical, la Negociación Colectiva y la representación institucional ante la Empresa son responsabilidad de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical. En este Sentido es muy importante que exista una auténtica coordinación de la negociación colectiva a nivel,

1 Federal, Sectorial y de Empresa para imprimir coherencia, fuerza y eficacia a la actuación de la
2 UGT en la persecución de unos mismos objetivos.

4 **1.3 Difusión de lo pactado**

6 Los acuerdos que se lleven a cabo dentro de la Empresa, así como los procedentes de acuerdos
7 sectoriales, se comunicaran por los diferentes canales de información para que lleguen a todos
8 los afiliados/as en primer lugar y a continuación al resto de compañeros/as de la Empresa. Los
9 acuerdos que emanen de la Ejecutiva estatal o bien el sector estatal, serán enviados por la
10 Secretaría de Comunicación e Imagen, hacia todos los organismos de ámbito inferior dentro de
11 la Sección Sindical, asimismo los que procedan de ámbitos inferiores se comunicaran en primer
12 lugar a la Ejecutiva Estatal y ésta lo difundirá a todos los territorios.

14 Los canales de información serán los que vienen reflejados mas abajo en el apartado
15 comunicación e imagen, dando prioridad a las nuevos medios telemáticos como son: correo
16 electrónico, página Web, etc.

17 **1.4 Criterios, objetivos y propuestas de Negociación**

18 Los criterios de Negociación deben tener siempre presentes los referentes de:

- 20 - Resoluciones del Congreso Confederal
- 21 - Resoluciones del Congreso Federal
- 22 - Conclusiones jornadas Confederales
- 23 - Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva
- 24 - Conclusiones Jornadas federales y/o Confederales Sectoriales.
- 25 - Resoluciones Congreso estatal Sección Sindical.

27 Los objetivos de Negociación, dentro de la Sección sindical, como principios fundamentales
28 serán:

- 29 - La mejora de las condiciones laborales, sociales y económicas de los
30 trabajadores /as que representamos.
- 31 - La protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores
- 32 - El impulso del Dialogo social en el ámbito de la Empresa, que permita un
33 marco estable de Relaciones Laborales.
- 34 - Comprometer a la Empresa en materia de Responsabilidad Social.
- 35 - Establecer mecanismos de solución de conflictos.
- 36 - Fortalecer la UGT y aumentar su capacidad de influencia dentro de la Empresa
37 y en el marco sectorial.

39 Las propuestas globales a presentar, pasarán en primer lugar por adaptar los contenidos
40 fundamentales de los Acuerdos Interconfederales y del Sector de Seguridad privada a la
41 Negociación con la Empresa, elaborando propuestas que mejoren las condiciones de los
42 trabajadores/as en: salario y retribución, estabilidad en el empleo, igualdad de oportunidades,
43 seguridad y salud laboral, formación, derechos sindicales de información y consulta, reducción
44 de jornada, conciliación de la vida familiar y personal, compromiso en materia de
45 responsabilidad social

47 **2 ELECCIONES SINDICALES**

49 Uno de los objetivos básicos de la Acción Sindical, son las Elecciones Sindicales. De ellas
50 depende todo lo demás. Sin unos resultados óptimos, no es posible desarrollar ninguno de los
51 proyectos que se puedan plantear a futuro.

52 Es obvio por tanto hacer un esfuerzo añadido en este campo a lo largo de cualquier mandato, y
53 no sólo ante la inminencia del proceso electoral, sino de manera constante y continuada, desde
54 el mismo momento de la obtención de los delegados en las elecciones.

1 Por eso, la composición de las listas ha de ser realizada con un criterio cargado de compromiso
2 por parte de los que van a formar parte de las mismas, así como de la composición de los
3 comités y otros órganos de trabajo, incluidos los de la propia UGT.

4 Es importante destacar en el ámbito de los recursos, la solidaridad entre secciones sindicales de
5 los diferentes territorios. Aquellas con mayor potencial, deben participar activamente apoyando
6 y colaborando con las que apenas dispongan de horas, y por lo tanto, merced a su posibilidad de
7 realizar una acción informativa previa a las elecciones.

8 Gestionar adecuadamente todos estos recursos, debe ser prioritario para que los resultados sigan
9 la trayectoria positiva obtenida hasta ahora.

10 Teniendo en cuenta el desinterés creciente entre los trabajadores por todo lo concerniente al
11 ámbito sindical, se debería plantear por parte de la Sección Sindical de UGT en VINSa una
12 estrategia que los atraiga, de tal manera que no veamos en los procesos electorales esa nefasta
13 estadística negativa de participación, que no sólo posibilita una obtención de delegados con
14 pocos apoyos a otros sindicatos, algunos más perjudiciales que beneficiosos, sino que además
15 resta credibilidad y recursos a la UGT en la labor de mantener una política de negociación y
16 diálogo permanente con la empresa.

17 Las Elecciones Sindicales en el periodo que afrontamos, son de vital importancia por estar en
18 juego más de la mitad de los delegados a elegir dentro del periodo 2008-2009, por ello, es
19 necesario un esfuerzo añadido para conseguir mejorar el resultado y seguir avanzando con la
20 mayoría de representación en la Empresa, que en este periodo, ha sido de un 78,4%,
21 correspondiente a la UGT en Vinsa.

22 Desde la Ejecutiva Estatal se pondrán todos los medios necesarios que estén en nuestras manos,
23 para afrontar los procesos electorales, no solamente con nuestra presencia, sino con las
24 herramientas que desde la Ejecutiva estatal se destinen, en recursos sindicales procedentes de
25 nuestra federación, y mediante los que dispongamos internamente, con campañas publicitarias
26 de propaganda electoral para cada territorio donde se preavise elecciones en coordinación con
27 la Sección Sindical Regional o Provincial y el sector de Seguridad de ese mismo ámbito.

28 Los resultados que en esta sección Sindical tenemos, referencia de muchas secciones sindicales
29 de nuestro Sector, en lo que significa nuestra representación dentro de la Empresa, se ha
30 conseguido por el trabajo realizado por todos y cada uno de los componentes de esta Sección
31 Sindical y ante el periodo que afrontamos, nada fácil, no solamente por partir de una mayoría en
32 algunos territorios desde hace varios mandatos, sino por los tiempos que vivimos en el Sector,
33 tenemos que incrementar nuestra acción sindical diaria en los centros de trabajo, visitando a los
34 compañeros con mayor asiduidad y comprometerles en nuestro trabajo y a la vez en nuestro
35 proyecto.

37 **3 AFILIACIÓN**

39 Todos somos conscientes de la importancia que la afiliación tiene en nuestra organización, es
40 por ello que se le debe prestar una atención especial.

42 Se ha basado el potencial de las secciones sindicales en el número de afiliados, y en eso la
43 Sección Sindical de UGT en VINSa puede presumir de estar a la cabeza, pero es deseable crear
44 una cultura propia para que los afiliados no sólo sean un número y sí un elemento participativo
45 de dicha cultura sindical, y por lo tanto un afiliado convencido y no un afiliado interesado que a
46 las primeras de cambio se puede ir a otra formación sindical que ofrezca condiciones distintas a
47 la nuestra.

49 Un afiliado fidelizado, no sólo va a dar consistencia en términos estadísticos a la sección
50 sindical, sino que va a realizar dos labores importantísimas: consolidarnos en el comité de
51 empresa con su voto fiel y decidido, y atraer a nuestra causa a otros trabajadores indecisos o
52 poco atraídos hacia el sindicalismo como vía de solución y representación.

54 En la labor de afiliación y consolidación de éstos, es imprescindible crear una cultura enfocada a
55 la educación obrera del afiliado y no sólo darle un discurso de bienvenida. Es necesario que en

1 la práctica el trabajador vea lo que representa la UGT para él y para el conjunto de trabajadores,
2 los beneficios que puede obtener y los peligros que entraña darle cancha a la patronal y a esos
3 sindicatos corporativos/amarillos que financia el empresario.

4
5 La respuesta de los delegados en este sentido tiene que ser unánime y consensuada, de tal forma
6 que no reciba varios discursos desde lo que tiene que ser un todo, que no es otra que la UGT.

7
8 De esta forma, resolver sus problemas o atender a sus dudas no representará un problema para
9 los delegados que desarrollen esta labor, más que nada por que la van a realizar todos los que
10 compongan la sección sindical de UGT en VINSa apoyándose unos en otros.

11
12 Tenemos que explotar, más si cabe, las herramientas sindicales de las que disponemos, como
13 son: el tiempo de dedicación a través de las horas sindicales, nuestro Convenio Colectivo, las
14 mejoras que la UGT firma, la formación , y en definitiva una atención constante y eficaz a los
15 trabajadores, conseguir a cambio de todo esto por parte del afiliado un compromiso serio de
16 apoyo en los actos que la sección sindical puede necesitar de él, como son asambleas,
17 reivindicaciones y sobre todo su participación mediante su voto en las elecciones sindicales.

18 19 **4 COMUNICACIÓN E IMAGEN**

20
21 La información será una prioridad en la UGT en VINSa en el nuevo mandato. Se tienen que
22 priorizar en este campo el máximo de energías, de tal forma que todas las Secciones Sindicales
23 constituidas en VINSa dispongan de primera mano de cualquier información que surja dentro
24 del seno de la empresa, la UGT, el Sector de Seguridad, e incluso de carácter general que pueda
25 tener incidencia en la labor sindical cotidiana.

26
27 Si la UGT en VINSa sigue esta trayectoria informativa, en la que hay que incluir los Boletines
28 locales para los afiliados, El Mirador como buque insignia en lo que respecta a edición impresa,
29 y por supuesto, la página Web, es muy posible que se afiancen unos vínculos más que firmes
30 con los trabajadores de VINSa y en especial con los afiliados.

31
32 Es un esfuerzo que podrá tener mejores y peores momentos, ya que no siempre se va a poder
33 agradar a todo el mundo; pero si la transparencia es el valor principal, es posible que las
34 discrepancias que surjan, de las que nadie está exento, se diriman en un escenario lleno de luz y
35 no a oscuras.

36
37 Para poder desarrollar este proyecto de manera eficaz, hay que contar con el esfuerzo de cada
38 uno de los que han estado, están y estarán involucrados con la UGT en VINSa, con las
39 Secciones Sindicales, con los afiliados y trabajadores, para de esta manera poder seguir
40 creciendo como referente de todos ellos.

41
42 Además, se fomentará la convocatoria de reuniones periódicas conjuntas de los miembros de los
43 Territoriales con los componentes de las Ejecutivas de las Secciones Sindicales a las que se
44 hallen adscritos, con el fin último que fluya la información y que las decisiones que deban
45 adoptarse en los plenos Sectoriales estén en coherencia con las líneas marcadas por el Sindicato.

46 47 **4.1 El mirador**

48
49 El boletín informativo de la Sección Sindical Estatal es El Mirador. Desde que lleva
50 publicándose en su formato actual no ha dejado de ir evolucionando con una periodicidad
51 BIANUAL cubre los acontecimientos e incidencias que en el ámbito de VinsA se producen dentro
52 de las materias de interés laboral nos afectan. Nuestra revista no solo es el órgano de expresión
53 del comité ejecutivo estatal, sino un medio más de cohesión entre las secciones sindicales
54 territoriales.

1 Dentro de las secciones en las que se estructura deben tener continuidad las secciones fijas
2 puramente informativas sobre temas de interés laboral, realizándose también un esfuerzo para
3 dar cabida a temas de carácter exclusivamente sindical para poder hacer transmitir la filosofía de
4 trabajo de la UGT en Vinsa.

5
6 No sólo ha de ser El Mirador un boletín dirigido a los afiliados a UGT, sino un medio que
7 genere el suficiente interés como para que todo trabajador de Vinsa lo considere un referente
8 informativo.

11 **4.2 Boletines Territoriales**

12
13 El esfuerzo que se realiza desde la secretaría de comunicación de la sección sindical es vano si
14 no es complementado en cada territorio con boletines informativos que sean el cauce
15 reivindicativo de los intereses de los trabajador@s de vinsa en cada territorio.

16
17 Estos boletines son de notable importancia, ya que son una fuerte herramienta de acción
18 sindical, imprescindible para el trabajo a pie de calle preferentemente. Han de tener una
19 periodicidad mínima bimensual y los temas a desarrollar serán los aceptados por cada comité
20 ejecutivo de la sección sindical afectada.

21
22 Desde la secretaría de comunicación se colaborará estrechamente con cada una de las secciones
23 sindicales para la edición de estos boletines con el doble objetivo de que se conviertan en una
24 eficiente herramienta del sindicato y en mantener una unidad de imagen de la sección sindical
25 en todo el estado.

27 **4.3 Imagen Corporativa**

28
29 Nuestra Sección Sindical tiene como emblema el sello de la Federación de Servicios adaptado a
30 UGT en Vinsa. En los diversos territorios se adapta agregando la bandera de cada región o
31 nacionalidad.

32
33 Estos se emplean principalmente en las comunicaciones en las que se precisa la intervención de
34 las secretarías generales, bien siendo comunicaciones entre miembros de la organización o
35 dirigidas al exterior de esta.

36
37 Pero en los comunicados en los que el destinatario es el afiliad@ o el conjunto de trabajador@s
38 de vinsa, hemos de tener una imagen que les sirva de referente y nos identifique claramente,
39 manteniendo una unidad de estilo en todos nuestros documentos. Por esto es preciso que en
40 todas las comunicaciones destinadas a la información o a la acción sindical de todos y cada uno
41 de los órganos estatales y de cada territorio sean encabezados por una banda oscura con una
42 leyenda con el nombre de la Sección Sindical, que, oportunamente se facilitará a las secretarías
43 generales para su posterior utilización.

44 Igualmente, esta S.S. Estatal, creará para su comunicación y la de las diferentes Secciones
45 sindicales Regionales con sus afiliados en los diferentes territorios, sobres de diferentes tamaños
46 con la leyenda SECCION SINDICAL UGT EN VINSA y el anagrama de UGT – Vinsa.

48 **4.4 Página Web**

49
50 Ya llevamos años con nuestro propio espacio en la Web, donde se va actualizando conforme a
51 la actualidad. Pero para que se convierta en la página principal de referencia de los afiliados de
52 UGT en VINSAs, no solo es necesario que sean incorporadas las modificaciones normativas o
53 algún tema de interés a nivel sectorial, sino lo que les afecta en cada uno de los territorios.

1 Por tanto, deben crearse dentro de la pagina espacios en los que cada uno de los territorios, de
2 forma diferenciada, puedan insertar sus aportaciones, colgar la información que vayan
3 generando, incluir las actividades sindicales que desarrollen, colgar las programaciones de
4 cursos de formación, sus boletines y, en general, todo aquello que nos acerque un poco más a
5 nuestros afiliad@s.

6 7 **4.5 Comunicación con afiliad@s**

8
9 El afiliad@ a UGT en Vinsa es de los más informados del sector. No solo le llega la
10 información que permanentemente es enviada desde los sectoriales de seguridad, sino que desde
11 la Sección Sindical recibe información del Sector y de la empresa. El compromiso que
12 adquieren l@s delegad@s es fundamental en este aspecto. Son los que explican, matizan y
13 filtran todo ese caudal de datos e información, y en cada visita a los centros de trabajo lo
14 desarrollan de manera útil al trabajador.

15 Hoy, en pleno desarrollo informático, es relativamente sencillo que cada individuo tenga
16 acceso a multitud de fuentes de información de los temas mas variados, y el que desea algo más
17 concreto sobre el sector, no tiene dificultad en encontrarlo. Pero de igual forma, parecen existir
18 autenticas agencias de desinformación, que reducen su actividad a crear confusiones. Sin un
19 filtro veraz, el trabajador o desconfiará o dará su credibilidad a cualquier rumor mas o menos
20 construido.

21
22 Para ello, es necesario que, acompañando la acción informativa que ejerce cada uno de l@s
23 delegad@s y la comunicación por correo tradicional cuando sea necesario, podamos enviar, a
24 través de correo electrónico, toda la documentación, información o temas de interés a aquellos
25 afiliad@s que estén interesados.

26
27 Se desarrollará un listado de direcciones de correo electrónico, basándonos en la información
28 que nos aporte cada trabajador o la incluida en la ficha de afiliación. Se tendrá especial cuidado
29 de no infringir la ley de protección de datos en este ámbito, y la información será la que se
30 determine desde la secretaria de comunicación.

31 32 33 **5 RELACIONES CON EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y OTRAS SECCIONES** 34 **SINDICALES DEL GRUPO ALENTIS**

35
36
37 Si una labor nos puede distinguir como representantes de los trabajadores después de la
38 Negociación Colectiva, es la de mediadores de conflictos entre la Empresa y ellos.

39 Las relaciones laborales atomizadas, no sólo perjudican la labor cotidiana de algunos
40 departamentos, que se ven interrumpidos diariamente con las reclamaciones que surgen en el
41 seno de una gran empresa como VINSAs, es también un potente componente en la acción
42 sindical del que se tiene que hacer un uso racional y claro.

43
44 Tener la posibilidad de erigirse en mediador y que sea aceptado ese papel por parte de unos y
45 otros, es una tarea dura, pero altamente gratificante; y mucho más rentable en términos de
46 fidelización de trabajadores a nuestro sindicato de lo que realmente se pueda pensar. Esto
47 siempre que no se caiga en la tentación de personalizar estos logros y darles la correspondiente
48 publicidad por medio de los boletines informativos y la de los propios beneficiados.

49 Pero no debemos olvidar que si nuestro papel de mediador no es aceptado por la empresa,
50 nuestro deber es ante todo la defensa de los trabajadores que representamos, poniendo para ello
51 todo nuestro empeño y herramientas sindicales que estén a nuestro alcance.

52 Hoy , la mayoría de problemas que resolvemos los representantes de los trabajadores son
53 individuales y personales, por eso debemos luchar por las desigualdades que la empresa toma y
54 buscar vías o formulas para que esto no ocurra

1 De igual forma, no es ajeno el incremento de servicios en los que la labor del vigilante de
2 seguridad se ve complementada con auxiliares, azafatas u ordenanzas, siempre que no estén
3 ocupando un puesto de seguridad, puesto que de ser así nuestra actitud debe ser la de denunciar
4 a la empresa correspondiente ante seguridad privada que en muchos casos pertenecen al grupo
5 de empresas ALENTIS, como son V-2, o jardinería y limpieza como PILSA y CEEPILSA.
6 Pueden parecer lejanos o distantes estos trabajadores, pero lo cierto es que cada vez es mayor el
7 número de personas que optan por sacarse el título de vigilantes y acceder a nuestra profesión.

8
9 Esto quiere decir, que si en esos momentos de concordancia de servicio se les va tratando con el
10 respeto que se merecen, se les da a entender la filosofía de la UGT en el ámbito laboral, y se les
11 conmina a afiliarse poniéndoles en contacto con la sección sindical que les corresponda,
12 tendremos mucho terreno ganado en lo que a acción sindical se refiere si algún día se convierten
13 en vigilantes o simplemente siguen con esas funciones y son partidarios de nuestra forma de ver
14 el mundo laboral.

15
16 No obstante, y teniendo en cuenta lo que el artículo 63 de los Estatutos Federales de la FeS nos
17 desarrollan en su punto 2, es decir:

- 18
19 - *Coordinar a los afiliados de UGT en un mismo grupo empresarial, para afrontar aquellos*
20 *asuntos que, con la suficiente entidad, se presenten en el ámbito general de las mismas, y no*
21 *afecten a los objetivos o estrategia general de la Federación o de la Confederación.*
22 - *Constituir una fórmula efectiva de intercambio de experiencias e información sobre*
23 *condiciones de trabajo de cualquier naturaleza y cuantas otras cuestiones que afecten al*
24 *conjunto de trabajadores de ese grupo empresarial.*

25
26 Todos los esfuerzos para consolidar la supremacía en la representatividad laboral dentro del
27 Grupo ALENTIS son bien recibidos, ya que en las elecciones sindicales se pueden potenciar los
28 proyectos si el número de delegados es mayoritario y por lo tanto, el cómputo de horas hace que
29 se puedan dedicar mayores recursos para ello.

30 31 **6 SALUD LABORAL**

32
33 Las Resoluciones del III Congreso Estatal de la Sección Sindical de VINSAs-UGT manifiestan
34 que la mejora de la Seguridad en el Trabajo y la Prevención de Riesgos Laborales ha de tener la
35 prioridad en nuestra acción sindical. Para conseguirlo, es preciso una Sección Sindical fuerte,
36 con la capacidad para reivindicar normas adecuadas pero, también, para negociar los cambios en
37 el sistema productivo controlando sus repercusiones y para denunciar contundentemente el
38 quebranto de la norma, vigilando y haciendo cumplir las disposiciones normativas y el convenio
39 de la empresa.

40 Las malas condiciones laborales del sector, la precariedad, la falta de formación y de
41 información, la inexistencia de políticas preventivas, el papel preventivo que deberían hacer las
42 mutuas y no lo hacen, la codicia empresarial, la pasividad de la administración, solo podrán
43 cambiar si somos capaces de tomar conciencia y luchar por evitar todos y cada uno de los
44 accidentes que ocurran en nuestra empresa, y con el fin de lograr unas condiciones laborales
45 más dignas, debemos de conseguir entre todos que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
46 no sea solo un decorativo libro en una estantería, sino un manual de uso, referencia y trabajo
47 que tanto la empresa como los trabajadores respetemos y apliquemos.

48 La Sección Sindical Estatal de VINSAs-UGT manifiesta y defiende una cultura de la salud y la
49 seguridad que no solo se circunscriba a la empresa sino al conjunto de la sociedad. Desde el
50 entorno familiar, pasando por la escuela, hasta el puesto de trabajo, la salud y la seguridad debe
51 implicar a toda la sociedad, sin duda donde debemos hacer más incidencia es en la defensa de la
52 salud y seguridad de los trabajadores.

53 La formación continua y actualización de nuestros afiliados debe ser la actividad prioritaria en
54 este periodo y sobre todo incrementar los conocimientos de nuestros representantes en la
55 empresa, especialmente los Delegados de Prevención, teniendo en cuenta que la mejora de las

1 condiciones de trabajo va a depender de su capacidad de participación en la empresa para
2 garantizar la seguridad y salud.

4 **6.1 Delegados de Prevención**

6 En los centros de trabajo donde esta sección sindical tenga representantes de los trabajadores,
7 los delegados de prevención deben ser de nuestra organización, con arreglo a la siguiente escala:

8 Hasta 50 trabajadores: 1;

9 De 51 a 100: 2;

10 De 101 a 500: 3;

11 De 501 a 1000: 4;

12 De 1001 a 2000: 5;

13 De 2001 a 3000: 6.

14 En los centros de trabajo donde haya un solo representante de los trabajadores será también el
15 delegado de prevención, en donde haya 3 delegados de personal será elegido entre ellos 1 como
16 delegado de prevención, en los centros de trabajo donde se constituya Comité de Empresa, se
17 elegirán a los delegados de prevención en la primera reunión de dicho comité de empresa,
18 siempre y cuando se tenga la formación necesaria para realizar las funciones de delegado de
19 prevención. De esta elección se dará comunicación a la empresa y a la ejecutiva de la Sección
20 Sindical Estatal de VINSAs-UGT.

21 Debemos ser contundentes a la hora de solicitar a la empresa la formación necesaria para el
22 cumplimiento de las funciones de los Delegados de Prevención, ningún Delegado de Prevención
23 en el cargo con mas de seis meses debe admitir que la empresa no le haya formado en
24 prevención de riesgos, como mínimo con el curso que acredita para realizar funciones de nivel
25 básico, según el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el
26 Reglamento de los Servicios de Prevención. La formación de los Delegados de Prevención debe
27 completarse con los procedimientos, procesos y organización que internamente la empresa usa
28 en materia de Prevención de Riesgos. Para este fin la Sección Sindical Estatal de VINSAs-UGT
29 solicitará a la empresa cursos o seminarios específicos para formar a los delegados de
30 prevención en esta materia.

31 Dentro de las funciones de nuestros Delegados de Prevención, la vigilancia y el estricto control
32 del cumplimiento por parte de la empresa del artículo 51 del Convenio Colectivo de VINSAs
33 debe ser una de las tareas primordiales, así como con carácter previo:

35 Saber la política de la empresa en materia de prevención de riesgos que debe estar en el tablón
36 de anuncios.

38 El conocimiento de las evaluaciones de riesgos (evaluaciones de riesgos de las oficinas y de
39 evaluaciones de riesgos de los puestos, vigilante de seguridad, escolta inspector etc.) así como
40 de las medidas preventivas adoptadas y su proceso de realización.

42 El conocimiento de la coordinación de actividades empresariales realizada por la empresa
43 conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En
44 ocasiones la participación del delegado de prevención en reuniones con los delegados de
45 prevención de la empresa principal donde se ejerza nuestra actividad puede ser muy productiva
46 para nuestros intereses en la mejora de las condiciones de trabajo de nuestros afiliados.

48 El conocimiento de todos los accidentes e incidentes que afecten a los trabajadores de VINSAs,
49 así como su investigación y las medidas preventivas adoptadas por la empresa para que no
50 vuelvan a producirse. Información de las estadísticas remitidas por la mutua.

52 El conocimiento de la información y formación impartida a todos los trabajadores.

54 El conocimiento del procedimiento, proceso y organización de la Vigilancia de la Salud, así
55 como las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la

1 aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o
2 mejorar las medidas de protección y prevención. Deberemos de promover y fomentar que todos
3 los trabajadores de la empresa realicen la Vigilancia de la Salud.
4
5 El conocimiento de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia dentro de nuestra
6 empresa y de la su formación así como de la información dada a los demás trabajadores en
7 materia de emergencias. Conocimiento y cumplimiento del plan de emergencia de la empresa.
8
9 El conocimiento de los Equipos de Trabajo y de los Equipos de Protección Individual (EPIS)
10 entregados a los trabajadores así como la formación recibida para su correcto uso. Deberemos
11 de promover y fomentar que todos los trabajadores de la empresa usen correctamente los
12 equipos de protección y especialmente en las prácticas de tiro.
13
14 El conocimiento de las contratatas que la empresa realice debiendo estas cumplir con la ley de
15 prevención de riesgos laborales.
16
17 Los Delegados de Prevención de la UGT en VINSAs deben solicitar a la empresa y tener a
18 disposición de ellos la siguiente documentación relativa a la gestión y organización de la
19 prevención de riesgos que se ejerce en la empresa:
20 Procedimientos de Seguridad y Salud en VINSAs.
21 Política preventiva de la empresa.
22 Evaluaciones de riesgos de los centros propios y medidas preventivas.
23 Evaluaciones de los riesgos de los puestos de trabajo y medidas preventivas.
24 Documentación recibida por los clientes de la empresa en relación con la coordinación de
25 actividades empresariales.
26 Partes oficiales de accidentes. Comprobar que ha sido entregada copia al trabajador.
27 Partes internos de las investigaciones de los accidentes e incidentes.
28 Partes de notificación a los clientes, cuando el accidente se produzca en un centro de trabajo
29 fuera de nuestra empresa.
30 Registro de firmas de los cursos impartidos a los trabajadores.
31 Programación de cursos y su contenido.
32 Registros individuales de haber recibido formación o información los trabajadores de los riesgos
33 de su puesto de trabajo.
34 Registro individual de todos los trabajadores de haber recibido la información para poder
35 realizar la vigilancia de la salud.
36 Registro de la aptitud para el desempeño de sus funciones de los trabajadores que hayan
37 realizado la vigilancia de la salud.
38 Registro de la formación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia,
39 (oficinas).
40 Registro de la información recibida en medidas de emergencia al resto de trabajadores,
41 (oficinas).
42 Carta nombramiento de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia y
43 comunicación al delegado de prevención.
44 Plan de emergencias.
45 Carta de notificación de las medidas de emergencia que deberán tomar los trabajadores de las
46 empresas contratadas por VINSAs.
47 Listado de los equipos de trabajo.
48 Registro de la entrega a los trabajadores de los equipos de trabajo.
49 Listado de los equipos de protección individual.
50 Registro de la entrega de los equipos de protección individual.
51 Informe de inspección de seguridad de las instalaciones de la empresa.
52 Comunicación de la empresa de los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo
53 temporal.
54 Comunicación de las contratatas que vayan a prestar servicios en la empresa.
55

1 Otra documentación que debe tener el delegado de prevención es la siguiente:
2 Acta de constitución del Servicio de Prevención Mancomunado y titulaciones de los
3 componentes.
4 Contratos del Servicio de Prevención ajeno.
5 Acta de los delegados de prevención registrada.
6 Protocolos de Vigilancia de la Salud.
7 Acta si procede de la constitución del Comité de Seguridad y Salud Provincial.
8 Actas si procede de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Provincial.
9 Registro de la documentación o información entregada por la empresa a los Delegados de
10 Prevención.
11 Registro de la formación impartida por la empresa o que ya posean los Delegados de
12 Prevención.

13 **6.2 Comités de Seguridad y Salud Provinciales**

14 Se constituirán en todas las provincias con más de 50 trabajadores.
15 Se dotaran de un reglamento y nombraran un presidente y un secretario.
16 Se reunirán cada tres meses, realizando el acta correspondiente.
17 En las reuniones se debatirá de:
18 Los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas
19 tecnologías.
20 De la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención realizada desde la
21 ultima reunión.
22 De la organización de la formación en materia de prevención.
23 De los accidentes e incidentes ocurridos.
24 De la programación en materia preventiva.
25 De las carencias o faltas observadas en los centros de trabajo.
26 De la compra de equipos de trabajo y equipos de protección individual.
27 De cualquier otro tema que este relacionado con la seguridad y salud de los
28 trabajadores.
29 Cuando los delegados de prevención propongan a la empresa cualquier método o procedimiento
30 que mejore las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores o alguna corrección de las
31 deficiencias existentes, y la decisión de la empresa es negativa a la adopción de las medidas
32 propuestas por los delegados de prevención, estas deberán ser motivadas.
33 Para un buen funcionamiento del comité de seguridad y salud deberíamos elegir a uno de los
34 delegados de prevención que se encargara de ser el principal interlocutor con la empresa y
35 pueda resolver cuestiones diarias en prevención de riesgos, este hecho quedaría reflejado en acta
36 del comité de seguridad y salud.

37 **6.3 Comités de Empresa**

38 En todas las reuniones del Comité de Empresa deberá haber un punto en el orden de día que
39 haga referencia a la seguridad y salud, en el cual los delegados de prevención darán las
40 oportunas explicaciones de lo acaecido en las reuniones del comité de Seguridad y Salud, así
41 como de todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales desde la ultima reunión del
42 Comité para información de los demás representantes sociales y poder tomar las decisiones
43 colegiadas que oportunamente sean decididas, en beneficio de los trabajadores.

44 **6.3 Negociación Colectiva**

45 Tratar con una especial atención a colectivos de trabajadores como son los colectivos sensibles
46 por sus características fisiológicas, los jóvenes, los trabajadores con contrato temporal, los
47 trabajadores con muchos años en el sector y las mujeres embarazadas y en situación de
48 lactancia. Además deberemos tener muy presente los factores psicosociales por su gran
49 incidencia sobre los trabajadores del sector, importancia que se ve plasmada en los criterios

1 establecidos en una resolución del parlamento europeo y español específicamente sobre el acoso
2 moral.

3 Disponer de un crédito horario adicional que permita cumplir con las funciones de delegado de
4 prevención y de personal.

5 La adquisición del carácter vinculante de las propuestas y consideraciones de los delegados de
6 prevención respecto a las materias objeto de consulta y participación.

7 La consideración del atraco o altercados producidos en actos de servicio debe considerarse
8 como un riesgo laboral específico derivado de las condiciones de trabajo y su tratamiento se
9 debe realizar mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de
10 cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los
11 trabajadores, entre ellas proponemos la firma de un protocolo de actuación médica en bajas por
12 I.T. por esta causa y el apoyo social a los afectados.

13 El pago por parte de la empresa respecto a la I.T. según convenio sin menoscabo de que el
14 trabajador haya cotizado 180 días en los últimos 5 años.

17 **6.4 Medio Ambiente**

19 Desde nuestro sindicato se viene considerando la protección del medio ambiente como una
20 necesidad social de primera magnitud que la convierte, por tanto en una exigencia política,
21 social, económica y humana.

22 Por lo tanto esta Sección Sindical no podía dejar de lado el tema del medio ambiente en sus
23 relaciones con la empresa.

24 La protección y conservación del medio ambiente constituye una de las preocupaciones
25 fundamentales de la sociedad actual, que traslada esta inquietud a los legisladores y a los
26 mercados con el consiguiente efecto sobre la actividad empresarial, lo que hace que la Gestión
27 Medioambiental vaya adquiriendo un peso cada vez más importante dentro de los sistemas de
28 gestión.

29 Nadie concibe hoy un progreso a cualquier precio sino que el objetivo es un Desarrollo
30 Sostenible, tal como propugna el V Programa Comunitario de acción en materia de medio
31 ambiente. Aunque para la consecución de un desarrollo sostenible se han de cambiar
32 significativamente las pautas actuales de desarrollo, producción, consumo y comportamiento.

33 La Gestión Medioambiental constituye una herramienta imprescindible para que la empresa
34 alcance un óptimo desarrollo económico, a la par que se garantice un nivel elevado de salud
35 pública y de bienestar económico y social, asegurando unos puestos de trabajo que de otro
36 modo se verían irremediablemente comprometidos.

38 Como primera medida esta sección sindical impulsara y solicitara a la empresa la implantación
39 de un Sistema de Gestión Medioambiental siguiendo una norma y solicitando un
40 reconocimiento o acreditación.

42 ¿Qué es un sistema de gestión medioambiental?

44 Es una serie de eficaces mecanismos de ayuda para que las empresas conozcan y cumplan los
45 requisitos medioambientales mediante un proceso sistemático y cíclico de mejora continua.

46 Para conseguir un reconocimiento público por la incorporación de un sistema de gestión
47 medioambiental, este debe cumplir una serie de requisitos específicos por la norma
48 internacional ISO y/o el Reglamento Europeo 761/2001 (Eco-Management and audit. Scheme,
49 más conocido por EMAS), y luego ser certificado por un organismo reconocido.

50 La norma ISO 14001 no se contrapone a lo que establece el Reglamento 761/2001, sino que se
51 puede aplicar como un paso previo a la adhesión al EMAS.

52 Mediante la aplicación de un sistema de gestión medioambiental se pretende optimizar el uso de
53 recursos naturales, reducir los residuos y disminuir el consumo de materias primas. Además, se
54 estimula a la implantación de las Mejores Tecnologías Disponibles, también conocidas como
55 BAT`s.

1 Por ultimo es muy interesante considerar la posibilidad de integrar la gestión del medio
2 ambiente con otros sistemas de gestión implantados en la empresa como el de prevención de
3 riesgos o el de calidad.

4 El sistema de gestión medioambiental propuesto por esta sección sindical será el del
5 Reglamento EMAS (sistema ecogestión y ecoauditoria).

6 La participación de los trabajadores se ara a través de los Delegados de Prevención y Comités
7 de Seguridad y Salud, teniendo derecho a:

8 Recibir formación sobre medio ambiente.

9 Información sobre el comportamiento ambiental de la empresa.

10 El acceso y disposición del manual de Buenas Practicas.

11 Derecho a realizar sugerencias con vistas a lograr mejoras ambientales.

12 13 14 15 16 17 **7 FORMACION**

18 19 **7.1 Formación Sindical**

20
21 La formación de nuestros afiliados, delegados y cuadros debe de ser utilizada como un elemento
22 ideológico y con profundo conocimiento de nuestra organización, de nuestra historia y de las
23 constantes transformaciones

24
25 Es preciso redoblar esfuerzos en materia de formación sindical a nuestros cuadros y delegados.
26 En la actualidad somos una de las secciones con mejor formación dentro de la federación, pero
27 es necesario que los cuadros, a todos los niveles, sean militantes perfectamente formados para
28 afrontar los retos que, a nivel sindical, aun nos esperan.

29 Y por continuar siendo vanguardia, no solo de las reivindicaciones de los trabajadores a los que
30 representamos, sino ser gestores capacitados para realizar cualquier tipo de gestión del
31 trabajador dentro y fuera de la empresa.

32
33 Cuando un trabajador acude a nuestra sección sindical requiere no solo información, sino que su
34 demanda sea satisfecha de la forma más rápida posible, y en la mayor parte de los casos es
35 sencillo cuando, no solo se tiene una estructura adecuada, sino cuando sabemos donde y como
36 acudir a resolver el problema.

37
38 Desde la secretaría de formación se realizara una planificación de trabajo para poder coordinar
39 con todas las secretarias generales cursos de formación específica sindical y laboral, dirigidos a
40 tod@s l@s miembros de comités de empresa y delegad@s de la Unión General de
41 Trabajadores.

42
43 De igual forma, y por las especiales características de Vinsa y de nuestra Sección Sindical, se
44 desarrollaran una serie de jornadas destinadas a nuevos delegad@s para conocer ,por una parte,
45 la empresa y su estructura en profundidad, y por otra, nuestra sección sindical, su filosofía de
46 trabajo y sus principios fundamentales, su estructura a nivel estatal y al nivel del territorio en el
47 que participan, los miembros de las diversas ejecutivas y, en general, toda la información que
48 precisen para, no solo un desarrollo correcto de las funciones como representantes de los
49 trabajadores, sino ser representantes de la UGT.

7.2 Formación Continua

La formación como herramienta sindical, ha pasado de ser un instrumento valiosísimo en nuestra acción sindical diaria, a tener menor importancia entre los trabajadores, sobre todo en algunos territorios como Madrid.

Después del III Acuerdo de formación continua llevada a cabo entre patronal, Sindicatos y la Fundación Continua para la formación y el Empleo(Forcem), la fuerza sindical se ha mermado, puesto que el papel de los sindicatos después de dicho acuerdo, a quedado en un tercer plano, no siendo necesario que la empresas realicen planes de formación que les aprueben los sindicatos de la empresa, sino propone acciones formativas a desarrollar y la no firma de la misma, no exime de subvención por parte de estas, gastándose la empresa la parte de la cuota de la S/Social de sus trabajadores que entienda suficiente.

Por ello debemos reflexionar sobre los criterios a la hora de solicitar formación a la empresa, marcándonos la prioridad de solicitar el curso de reciclaje formativo, que es el obligatorio para nuestra profesión, así como los que nos sirvan para nuestro puesto de trabajo, (radioscopia, incendios, primeros auxilios, etc.) además de los que nos propongan los compañeros fruto de una buena recogida de necesidades formativas.

La implicación de la sección sindical en la formación, mientras estuvo vigente el III acuerdo de formación continua, fué importante en aspectos como la proposición de formación, los participantes y los centros de formación en muchos territorios

En este aspecto, debemos de valorar las posturas tomadas por la dirección de formación, los responsables territoriales de Vinsa y la situación generada hacia nuestros compañeros sobre todo en este último año, donde la formación ha dejado claramente de ser un método eficaz de acción sindical para convertirse únicamente en foco de conflicto en numerosos territorios.

Por lo tanto, para que esta sección sindical continué apostando por una implicación en la formación, se deberán de dar los siguientes factores :

- Que participemos activamente en la elección de participantes, en al menos un 50% de los puestos a cubrir.
- Que participemos en la elección de los centros de formación a impartir la formación dentro de los criterios marcados por el dto. de formación
- Que participemos en los contenidos de las materias a impartir de ciertos cursos como es el de reciclaje.
- Que participemos en la programación de las fechas y horarios de los cursos para intentar adecuarlos a los intereses sindicales que mas nos beneficien.
- Que participemos activamente en la presentación y clausura de los cursos, explicando nuestra labor y la importancia de la misma, así como nuestra implicación en que se realicen cursos en Vinsa, recogiendo las inquietudes y evaluando los cursos que se realicen.
- Los trabajadores/as que sean seleccionados para realizar los cursos, tendrán prioridad en asistir a estos, intentando que en su cuadrante de trabajo figure los días de curso y no puedan ser cambiados.
- en aquellos centros de trabajo, entendiend como tal, a la provincia donde se encuentre implantada Vinsa, con menos de 500 trabajadores, se formará anualmente en el curso de reciclaje formativo al 100% de la plantilla.
- en aquellos centros de trabajo, mayores de 500 trabajadores, el reciclaje formativo alcanzará al menos al 50% de la plantilla.

La Ejecutiva Estatal elaborará una propuesta de acuerdo en materia de formación, al amparo del art. 12 de nuestro Convenio Colectivo a través de la paritaria de formación que ponga los principios anteriormente expresados, para ser propuestos a la dirección de formación, por los cuales pasara nuestra mayor o menor implicación en la formación.

1
2 La falta de implicación, no deja de lado, la exigencia a la Empresa en materia de formación
3 obligatoria, que tenemos que hacer a través de los mecanismos establecidos.

4
5 Es preciso que, desde la posición que ocupamos, podamos transmitir al departamento de
6 formación cuales son los vacíos principales de las acciones que desarrollan. Esto solo podemos
7 hacerlo desde un conocimiento profundo de las necesidades de cada trabajador, de sus
8 aspiraciones dentro del sector y de las capacidades que puede desarrollar para una mejor
9 integración dentro de la empresa.

10
11 Es necesario adecuar la oferta de cursos a la demanda real de estos, ya que así optimizaremos
12 mejor los recursos para un mejor provecho del conjunto de los trabajadores de Vinsa.

13 La secretaria de formación en coordinación con los territorios y con el Comité intercentros,
14 elaborará en el último trimestre del año, el mapa de necesidades formativas para poder presentar
15 a la Empresa.

16 Los cursos que parten del departamento de formación han de desarrollarse en todos los
17 territorios, para que no exista ninguna zona que al margen de las acciones formativas, tanto en
18 cantidad como en diversidad.

19
20 Hemos de aprovechar también las acciones formativas de planes intersectoriales y de sector que
21 se gestionen desde las diversas federaciones que integran la FeS en cada territorio, Haciendo
22 llegar a todos los afiliados la programación de cursos y gestionando de manera eficaz la
23 solicitud de estos.

24 25 **8 ACCIÓN SOCIAL**

26 27 **8.1 Igualdad**

28
29 La entrada en vigor de la Ley de Igualdad, va a impulsar políticas activas contra la
30 discriminación de la mujer en el trabajo, en el hogar, en la dirección de las empresas, en la
31 representación institucional y política.

32
33 La Sección Sindical de UGT en VINSAs, se ha caracterizado por esa integración efectiva de
34 compañeras en la medida que ha sido posible cubrir puestos de responsabilidad sindical dadas
35 las características de esta profesión.

36
37 No tiene por tanto que cambiar demasiado la filosofía de trabajo en este sentido, y sí reforzarla
38 si fuera preciso, con el objetivo de que todas las trabajadoras que lo hagan en VINSAs, sepan que
39 no van a tener ningún tipo de discriminación a la hora de poder acceder a aquellos puestos que
40 por su capacidad personal merezca.

41
42 Es labor de las Secciones Sindicales de UGT en VINSAs promover el desarrollo de esta Ley, con
43 el fin de facilitar la conciliación familiar y laboral de aquellas personas que puedan tener
44 dificultades para poder acceder a determinados puestos de responsabilidad y que por tener
45 condicionantes familiares se las discrimine.

46
47 Potenciar medidas para que el trabajo deje de ser un obstáculo es labor de todos y cada uno de
48 los componentes de las Secciones Sindicales.

49
50 Para ello, debemos empezar por oír lo que a éste respecto tengan que decir las interesadas, que
51 son las que mejor pueden definir los términos de discriminación que hasta ahora han podido
52 sufrir en su labor cotidiana como vigilantes de seguridad o en labores administrativas en las
53 oficinas de las diferentes delegaciones que VINSAs tiene distribuidas por todo el territorio
54 nacional.

1 No tenemos que obviar el handicap que supone que sólo haya un 14% de mujeres ejerciendo
2 esta profesión; pero eso no tiene que ser una dificultad, sino más bien un aliciente para que con
3 más motivo no se sientan desplazadas. Las cuotas se han llevado a cabo desde siempre y no se
4 han cuestionado: las jubilaciones se han suplido con otros militantes (cuota de renovación) y se
5 ha procurado poner jóvenes complementando a los de mayor experiencia (cuota de edad), y
6 personas de diversos lugares de España (cuota de territorialidad) y así sucesivamente, sin
7 preguntarnos en muchos casos si los que entraban estaban realmente capacitados para
8 desempeñar el puesto que iban a ocupar.

9
10 Conseguir de la empresa medidas que mejoren las existentes para que la conciliación familiar
11 sea un hecho y no sólo papel mojado, es tarea de la Secciones Sindical de UGT en VINSa.

12 **8.2 Planes de igualdad**

13
14 Durante estos próximos años, nuestra Sección Sindical tiene una herramienta más para trabajar
15 más profundamente en relación con la igualdad dentro de la empresa. La ley orgánica para la
16 igualdad efectiva entre hombres y mujeres nos plantea a los representantes de los trabajadores
17 la necesidad de desarrollar en el ámbito de la negociación colectiva toda una serie de elementos
18 sobre los que desarrollar una acción que resuelva de forma efectiva el desequilibrio social y
19 laboral existente entre sexos.

20
21 Los planes de igualdad son definidos por la ley como” *un conjunto ordenado de medidas,*
22 *adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa*
23 *la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación*
24 *por razón de sexo”.*

25
26 Estos necesariamente han de ser elaborados por los representantes de los trabajadores junto a la
27 empresa, y para ello es preciso plantearse, en el desarrollo de las propuestas, una serie de
28 objetivos en los que trabajar para su posterior inclusión en el convenio colectivo, como pueden
29 ser:

- 30
31
- 32 - Establecimiento de cuotas de ingreso en la empresa para el sexo menos representado
33 hasta el equilibrio en la plantilla.
 - 34 - Mayor promoción del sexo menos representado a categorías profesionales superiores.
 - 35 - Adaptación del horario y de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y
36 laboral.
 - 37 - Establecer procedimientos de carácter específico y urgente en el caso de que se produzca
38 algún conflicto laboral de tipo discriminatorio por razón de género
 - 39 - Adaptar y desarrollar todas aquellas medidas que nos indica la ley a nuestro ámbito de
40 actuación.
- 41

42 Para el estudio de estas circunstancias en Vinsa y la elaboración de propuestas de Planes de
43 Igualdad desde la Comisión Ejecutiva se trabajará intensamente con los departamentos de la
44 mujer trabajadora de cada una de las secciones y de manera coordinada con la secretaria de
45 igualdad de FeS-UGT.

46 **8.3 Drogodependencias**

47
48 Uno de los objetivos de UGT en Vinsa es la defensa de la salud de los trabajadores. La
49 drogodependencia es una enfermedad multicausal, por lo que hemos de considerar en conjunto
50 todos los factores que pueden llevar al consumo de sustancias adictivas, como son los
51 condicionamientos personales, familiares, laborales y del entorno en general.

52
53 El medio laboral es el espacio idóneo para abordar las drogodependencias, ya que la jornada
54 laboral ocupa un lugar muy importante en la vida de los trabajadores.
55

1
2 Para trabajar en este sentido, deben realizarse desde prevención campañas de prevención de
3 diversas adicciones, y forzar al cumplimiento del convenio colectivo, que sobre vigilancia de la
4 salud, en su artículo 51, apartado 6º, dice: " cuando se aprecien comportamientos extraños de
5 carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, por
6 propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores,
7 pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y
8 específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento
9 adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para
10 cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren
11 los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el
12 100% del salario, siempre que medie situación de I.T."

13 14 15 16 **9 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA (RSE)** 17

18 La Cumbre Europea de Lisboa de 2000 realizó un llamamiento "al sentido de responsabilidad
19 social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación
20 continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el
21 desarrollo sostenible". En esa línea, la Comisión editó el Libro Verde en julio de 2001 que
22 permitió la discusión sobre conceptos básicos y características de la RSE que se recogieron
23 posteriormente, en julio de 2002 en una Comunicación sobre "La responsabilidad social de las
24 empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible". Más recientemente, en Marzo
25 de 2006, la Comisión Europea ha presentado una Comunicación en la que anuncia su apoyo a la
26 creación de una Alianza Europea para la RSE, confiando en que tenga un impacto significativo
27 en la actitud de las empresas ante la RSE y en su compromiso positivo respecto a las cuestiones
28 sociales y ambientales, reconociendo la importancia de la participación de todas las partes
29 interesadas, especialmente los agentes sociales.

30 También la CES se ha venido ocupando de esta cuestión y en Junio de 2004 el Comité Ejecutivo
31 adoptó una Resolución, donde afirmaba que en el contexto actual de mundialización, ha de
32 exigirse un comportamiento cada vez más responsable de las empresas europeas, en coherencia
33 con el contenido de la estrategia de Lisboa: la valorización de la calidad del trabajo y del
34 empleo, del desarrollo sostenible y de un modelo social europeo en cualquier parte del mundo.
35 Insiste, sobre todo, en que la RSE debe ser complementaria y de ninguna manera sustituiría de
36 la legislación referente a los derechos sociales y medioambientales y a las normas fijadas por la
37 negociación colectiva, lo que implica que cualquier empresa que no respete los convenios, la
38 legislación o el diálogo social no podrá ser definida como socialmente responsable, subrayando
39 la promoción de la negociación colectiva donde no exista o sea débil, además de valorizar la
40 participación de los trabajadores y sus representantes. Por otra parte, no debe representar actos
41 adicionales a las actividades de la empresa, sino que debe estar en su misma naturaleza, en su
42 gobernanza, así como en la actividad constante y continua de su producción, con la integración
43 de temas sociales y medioambientales en su gestión cotidiana.

44 Además, señala las condiciones que una empresa debe cumplir para ser considerada
45 socialmente responsable: el respeto de las relaciones industriales; la promoción de estructuras
46 sólidas de participación a través de la información y consulta, particularmente en el marco de
47 los Comités de Empresa europeos; el desarrollo de competencias profesionales y de formación a
48 lo largo de toda la vida de los trabajadores; el respeto de las normas en materia de salud y
49 seguridad en el trabajo y la adopción de políticas de prevención; la promoción de la igualdad
50 entre varones y mujeres, etc.

51 Por último, asume que la RSE debe nacer de una decisión voluntaria, pero esa voluntad debe ser
52 encuadrada según unas líneas de orientación fijadas a nivel europeo. Sin ese marco, la decisión
53 voluntaria no es aceptable.
54
55

1 En el marco de la negociación colectiva, esta sección sindical debe:
2 Evitar que los actos de la RSE (códigos de conducta, buenas prácticas) en ningún caso
3 sustituyan a la negociación colectiva.
4 Exigir a la empresa un comportamiento responsable en todos sus ámbitos de actuación,
5 promover la gestión integrada de la responsabilidad social, fomentar la emisión de informes y
6 auditorias sobre responsabilidad social, promover la calidad en el trabajo, las etiquetas sociales
7 y ecológicas y la inversión socialmente responsable.
8 Exigir la presentación, con carácter anual, del triple balance (económico, social y
9 medioambiental), en base a unos criterios e indicadores, negociados previamente con las
10 organizaciones sindicales.
11 Trasladar a la negociación colectiva la inclusión de cláusulas específicas sobre la RSE en las
12 que se establecen acuerdos sobre las dimensiones de calidad del empleo, igualdad de trato,
13 formación, condiciones de trabajo y participación de los trabajadores.
14 Colaborar en la promoción de una cultura empresarial responsable con los objetivos generales y
15 el bien común.

16
17
18
19

10 FORTALECIMIENTO DEL SECTOR

20 Debemos estar en la vanguardia de las soluciones que el sector de seguridad privada tiene y que
21 cada día aumentan, siendo conscientes de que si nosotros no lo hacemos o miramos para otro
22 lado otros lo van hacer y la repercusión mediática ira en nuestra contra. No podemos permitir
23 que con el potencial humano y material que tenemos esto ocurra.
24 Debemos afrontar los problemas del sector de cara, sin complejos, sin ataduras, mirando el bien
25 común de los trabajadores del sector, con debate y llegando a conclusiones claras que expresen
26 el sentimiento general del sector y que puedan sentirse los compañeros identificados con
27 nosotros, con el convencimiento de que nosotros somos los únicos que podemos defender con
28 total lealtad los problemas del sector.
29 Por eso a través de la Ejecutiva de la sección sindical de VINSAs, con la aportación de las
30 diferentes secciones sindicales regionales deberá realizarse un estudio de los problemas del
31 sector creando unos procedimientos que nos lleven a unas conclusiones y soluciones que
32 podamos defender en los foros correspondientes.
33 Debe realizarse un informe del sector y la reforma de la Ley de seguridad privada y otro que
34 abarquen los problemas laborales. Estos informes deberán renovarse cuando cambien las
35 circunstancias o en el próximo congreso de la sección sindical.
36 Sobre la reforma de la Ley de seguridad privada debemos plantear posturas claras en temas
37 como, la formación, el uso del arma, el carácter de agente de la autoridad, la entrada de no
38 comunitarios en el sector, el intrusismo, la seguridad en los servicios, las relaciones con los
39 cuerpos de seguridad, la creación de fundaciones del sector, ect.
40 Sobre los problemas laborales afrontaremos posturas sobre la organización del trabajo, el
41 convenio, la entrada de convenios autonómicos o de empresa, las horas extras, la masa salarial,
42 los planes de pensiones, la seguridad y salud, la formación, la estructura empresarial, la
43 competencia desleal, las acciones de movilización ante presiones empresariales, ect.
44 Solo así la sección sindical de UGT-VINSAs y todos sus componentes tendrán una herramienta
45 que deberemos hacer llegar a todos los afiliados y trabajadores, así como una postura única para
46 defenderla en los diferentes foros sindicales.

47