

MIEMBROS
forosocial
independiente



SEPTIEMBRE 2018

Nº 45

La Revista de ATEs-SAM

Sindicato Autónomo de Madrid

PREGUNTAS DE LOS AFILIADOS:

Intervención quirúrgica y
Jubilación Parcial



Seguridad Privada

Identificación de factores de riesgo

Análisis de riesgos



TECNICO PROFESIONAL:
Prevención de Riesgos en
Seguridad Privada

PRIMEROS AUXILIOS:
Lesiones en Tejidos Blandos



MADRID

C/ Alcalá, 414 3ª Planta
(Entrada por C/ Hermanos García
Noblejas número 2)
28027 - Madrid
Telf: 91 547 87 63 Fax: 915478766
Móvil : 618 691 092
informacion@sindicatoates.com
www.sindicatoates.com

BARCELONA

Pasatge Klein 7, 1º 2ª
08020 - Barcelona
Telf. 93 308 11 53
Fax: 93 307 60 39
atescatalunya@catalunya.sindicatoates.com
www.atescatalunya.com

VALENCIA

C/ Carrer de la Creu, 7 Bajo Derecha.
46920 MISLATA - VALENCIA-
Telf. 960 058 398 - 645 842 083
atesvalencia@sindicatoates.com
www.sindicatoatesvalencia.com

ANDALUCIA

Glorieta Escultor Antonio Leiva
Jiménez 6 Local 1
29003 Málaga
Telf. 951 137 376 / 951 467 376
Móvil: 633 160 337
www.ates-andalucia.es

CONTENIDOS:

Asesoría Jurídica:
Protección contra
el despido

Artículo de interés:
Baja por depresión

Seguridad y
Privacidad en
internet:
Fichas 8 y 9

Mucho más en el
interior...

Editorial:
Simulacro de
Huelga

LEE ESTE CODIGO QR Y
DESCARGATE LA REVISTA EN TU
MOVIL



LICENCIAS RETRIBUIDAS

| | |
|--|---|
| Matrimonio del trabajador. | 17 días. El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses. |
| Alumbramiento de la esposa, o adopción, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. | 2 días ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. <i>“En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los 7 días del hecho causante.”</i> |
| Traslado de domicilio. | 2 días. |
| Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. | 2 días ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. |
| Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación vigente que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio. | <u>Por el tiempo indispensable.</u> |
| Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores. | <u>Por el tiempo establecido.</u> |
| Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge. | 1 día ampliable a 3 días por desplazamiento. |
| Por bautizo de hijo o nieto. | 1 día |
| Primera Comunión de un hijo o nieto. | 1 día |
| Día de Asunto Propio (no retribuido) | 1 día con limitación (art. 55) punto; 1y2 convenio colectivo) |
| Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas. | <u>3 horas de permiso máximo.</u> |

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

| | |
|---|---|
| <i>Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral.</i> | Del día <u>1 al 3</u> por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización. |
| | Del día <u>4 al 20</u> , el 80% de la base de cotización |
| | Del día <u>21 al 40</u> , el 100% de la base de cotización. |
| | Del <u>41 al 60</u> , el 90% de la base de cotización. |
| | Del <u>61 al 90</u> , el 80% de la base de cotización. |
| | Del <u>91</u> en adelante, si procede como esta legislado. |
| <i>Hospitalización.</i> | Se cobrará el <u>100%</u> de la base de cotización, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días este hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación ó postoperatorio, pero siempre que siga de baja. |
| <i>Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral.</i> | Las empresas complementaran hasta el <u>100%</u> . <i>De la tabla salarial siempre que la base reguladora no sea superior.</i> |

SUMARIO:

| | |
|--|---------------------------|
| Portada | Página 01 |
| Licencias retribuidas | Página 02 |
| Editorial | Página 03 |
| Técnico Profesional PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SEGURIDAD PRIVADA. | Página 04-05 |
| Artículo de interés BAJA POR DEPRESIÓN. | Página 06 |
| Asesoría jurídica PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO. | Página 07 |
| Primeros Auxilios LESIONES EN TEJIDOS BLANDO. | Página 08-09 |
| Preguntas de los afiliados INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA Y JUBILACIÓN PARCIAL. | Página 10-11 |
| Seguridad Social INSPECCIÓN DE TRABAJO Y PERMISOS POR PATERNIDAD. | Página 12-13 |
| Noticias de interés SUBSIDIO PARA MAYORES DE 55 AÑOS. | Página 14-15-16 |
| Privacidad y seguridad en internet FICHAS 8 Y 9 | Página 17-18 |
| Guía de servicios para los Afiliados OFERTA PARA AFILIADOS. | Página 19-20-21-22 |
| Acuerdo Banco Sabadell OFERTA PARA AFILIADOS. | Página 23 |
| Hoja de Afiliación | Página 24 |

Imprime:
IMPRESA
DE CIUDAD.ES



Impresión - Redacción - Distribución al mejor precio

EDITORIAL: Simulacro de huelga en AENA

Esta editorial quiero dedicarla a aquellos sindicatos que utilizan para darse publicidad todas las artimañas posibles para sus propios intereses. Sin tener en cuenta los intereses de los trabajadores.

Vengo a decir esto, porque considero que es intolerable que este tipo de sindicalismo actúe de manera tan egoísta y ruin.

Consecuencia de esta manera de entender el sindicalismo. Salimos perjudicados aquellos que desempeñamos nuestra labor sindical tanto en el trabajo como en las sedes de los sindicatos, para que se cumplan las leyes y los derechos de los trabajadores. También con esta actitud nos perjudican a todo el colectivo nuestra imagen y profesionalidad ante la sociedad y los medios de comunicación de este País.

La huelga es el último recurso del cual disponemos los trabajadores y se debe de utilizar cuando después de varias negociaciones con la empresa no llegan a su fin, que es el acuerdo.

Por otro lado, quiero decir que la convocatoria de una HUELGA debería ser consultada con los trabajadores en una ASAMBLEA y que debe de votarse por mayoría absoluta para llevarla a cabo.

Para terminar, me dirijo a todos aquellos compañeros/as de la empresa ILUNION en AENA por su comportamiento tan ejemplar ante la gestión tan desastrosa de estos SINDICALISTOS.

Decirles a estos SINDICALISTOS que no tiene más razón aquel que grita sino aquel que escucha.

Por último, quiero compartir con vosotros esta cita que considero debemos de aprender todos/as.

“No basta con querer: debes preguntarte a ti mismo qué vas a hacer para conseguir lo que quieres”

Franklin D. Roosevelt

Fernando Martínez Díaz
Responsable de Información ATES-SAM

TECNICO PROFESIONAL: PREVENCION DE RIESGOS EN SEGURIDAD PRIVADA.

La Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) es una de las ramas de la seguridad que más desarrollo han tenido en los últimos años.

En España adopta forma legal a mediados de los años 90 del siglo pasado con la Ley 31/95, empujada por las acuciantes cifras de víctimas y siniestros, igual que sucede en ámbitos próximos como la seguridad vial.

Centrando la materia en el ámbito de la seguridad privada, y más concretamente en los servicios de vigilancia, debemos observar varias cuestiones previas:

Nada se dice en la norma respecto de su ámbito de aplicación con los servicios de seguridad privada, aunque sí se hace referencia a la seguridad pública.

Los servicios de seguridad, como externalización de servicios que son, no sólo tienen sus propios riesgos, sino también los de los clientes donde se presta el servicio.

La PRL debe garantizar la protección de los trabajadores, pero enlaza directamente con la autoprotección, donde el rol del personal de seguridad privada es significativo.

La PRL, como rama dentro de lo que podemos entender como Seguridad Integral, ha alcanzado una gran importancia y en su desarrollo puede verse, comparativamente hablando con la seguridad privada, que el adelantamiento fue por la derecha y sin intermitente, consiguiendo ya hace tiempo cosas que aún no se han conseguido en el ámbito de la seguridad privada española, tales como el paso de las titulaciones al sistema de enseñanza reglada y la obligatoriedad de figuras en empresas a partir de un cierto número de trabajadores (en seguridad privada estas circunstancias están aún en pañales).

Dentro de los servicios de vigilancia, en relación con la PRL, podemos hablar de dos grandes grupos de riesgos:

- Riesgos inherentes a la actividad.
- Riesgos vinculados al lugar de trabajo.

Los riesgos inherentes a la actividad son aquellos que el vigilante sufre como consecuencia del trabajo que realiza genéricamente, independientemente de donde se realice. Algunos ejemplos de ellos serían golpearse un pie o caer por unas escaleras realizando una ronda de vigilancia, sufrir un atropello en un control de accesos de vehículos o recibir un disparo fortuito por su propia arma.

De estos riesgos hemos de decir que tradicionalmente y sobre todo en los principios de la ley, quizás no eran observados ni evaluados convenientemente, y, ni siquiera el propio trabajador les prestaba quizás la atención que requieren. El avance de los tiempos y la importante labor de concienciación realizada han incidido positivamente en esta cuestión, aunque aspectos como el alto índice de rotación sufrido por el sector en determinados momentos, y la falta de profesionalización del sector en puestos operativos contribuyen negativamente a su mejora.

Dado que el personal operativo de vigilancia presta habitualmente sus servicios no en las instalaciones de su compañía, sino en las de un cliente de su empresa, los riesgos en el lugar de trabajo son, posiblemente, en los que se debería poner más énfasis. Todo ello porque el servicio de vigilancia puede prestarse en todo tipo de instalaciones con los riesgos propios de la actividad y características del lugar. Históricamente quizás estos riesgos no se trabajaron adecuadamente; era común, aunque al vigilante se le hubiera informado mínimamente en los riesgos inherentes a la actividad, que a la hora de prestar un servicio no se le informase de los riesgos del cliente. Posiblemente con el paso del tiempo esto haya ido mejorando, sobre todo allí donde el cliente tiene un departamento de prevención en condiciones.

Aun así, me sigue pareciendo que existen, sobre esta cuestión, lagunas que pueden provocar grave riesgo al trabajador. ►

Por poner algún ejemplo, estoy pensando en un servicio de respuesta a las alarmas. El vigilante de seguridad que va a hacer el acuda, ¿conoce todas y cada una de las instalaciones a las que puede acudir con su disposición, circunstancias según horas o turnos de trabajo y, en definitiva, sobre los riesgos que existen? La respuesta tiene dos letras y empieza por n. Pero, además de cumplir con el deber de información que impone la ley, habría una pregunta aún más grave, ¿se han evaluado los riesgos de esos lugares?

Recientemente un vigilante que prestaba este servicio me comentaba que uno de los servicios donde acudía era un solar donde el cliente almacena mercancía, no siempre en los mismos lugares, cantidades ni tipos, y en el que, a ras de suelo, hay pozos abiertos; todo ello acompañado de escasa iluminación. Cuando ese vigilante llegue a las instalaciones a las 4 de la madrugada para verificar un salto de alarma y recorra la ubicación a la que puede que haga meses que no acude, ¿prestará su labor profesional en condiciones de seguridad? Que cada uno emita su propio informe de auditoría...

Y, por seguir con más ejemplos, ¿qué pasa con servicios esporádicos? Un vigilante viene a realizar unas horas en fin de semana a un servicio que no es el suyo habitual; o presta servicio en un lugar al que sólo se acude periódicamente como un campo de fútbol cuatro horas cada quince días; o un evento para el que su empresa es contratada puntualmente como un concierto. ¿Se están evaluando los riesgos adecuadamente? ¿se informa al personal?

En estas circunstancias creo que hay camino por andar y agentes sociales como los sindicatos podrían incidir bastante más. ¿Se solicitan las evaluaciones de riesgos para ver si estos están evaluados y esa evaluación es correcta? ¿Y qué hay de los equipos de protección individual?

Relacionando estos equipos con los riesgos derivados de las intervenciones de seguridad, hay que señalar que los servicios donde más agresiones sufre el personal de seguridad privada son los medios de transporte y los hospitales, y es rara la semana donde, en uno u otro, no se produce la agresión.

Muchos clientes ya en los pliegos de contratación establecen para ciertos puestos el uso de equipos tales como guantes anticorte o chalecos balísticos, y, en algunos casos, las propias empresas de seguridad también los proporcionan.

Aunque aún estas prácticas son escasas en la globalidad de los servicios, es cierto que la tendencia es, afortunadamente, creciente.

Este año hemos vivido por desgracia varias agresiones en campos de fútbol, y fruto de ello se han producido movilizaciones y algún sindicato llevó el asunto a los tribunales. Antes de producirse esto algunas de las grandes compañías de seguridad llegaron a un acuerdo para proporcionar chalecos anticorte o anti-trauma en cierto tipo de servicios. Bienvenido sea y ojalá se generalicen estas prácticas. También ayudaría notablemente a reducir riesgos la protección jurídica adecuada que se proporcionase al personal de seguridad, puesto que la de ahora ni es suficiente, ni lo va a ser.

Es posible que esta dejadez tenga mucho que ver con la visión que puede tener una empresa de seguridad de gran parte de sus empleados, relacionada con la situación de mercado y con aspectos como la figura de la subrogación: no se siente al empleado como un activo valioso de la compañía, sino como alguien que circunstancialmente lleva su uniforme y le ayuda a facturar una serie de horas; esto influye también en otras cuestiones como la formación.

Y para tocar a todos los implicados, habría que mencionar que los trabajadores por su parte, deberían hacer por asimilar la información que se les proporciona, cumplir con el deber de protección de ellos mismos y de sus compañeros que la ley les asigna y, por supuesto, cuando así se dispone, utilizar los equipos de protección y hacerlo adecuadamente.

Era intención de este artículo abrir los ojos sobre ciertas cuestiones de interés en la materia y concienciar a todo el sector con ánimo de mejorar la situación. Más que aportar un granito de arena, se trata de quitar uno de este enorme desierto para transformarlo en algo más seguro y, por ende, profesional. ■

Publicado por:

José Ignacio Olmos Casado

Director de Seguridad y Técnico de Formación

ARTICULO DE INTERES: BAJA POR DEPRESION

Con este artículo vamos a intentar resolver muchas de las dudas que tenéis cuando por desgracia os encontráis ante una baja por depresión.

A modo de ejemplo: el médico de cabecera te da la baja por depresión, ansiedad o cualquier otra enfermedad de tipo psicológico. En principio sería una baja por contingencias comunes, concretamente por enfermedad común por no ser en teoría una enfermedad profesional ni un accidente de trabajo. Entonces la mutua de trabajo te llama a revisión médica y ésta te cuenta la causa de tu problema psicológico. Por ejemplo, estar sometido a proceso de acoso laboral. Supongamos que el médico de la mutua de trabajo te dijera: "usted no tiene un problema psicológico sino un problema laboral"; con el objetivo de presionarte para que pidieras la alta voluntaria a tu médico de familia. También el médico de la mutua de trabajo incluso podría solicitar al sistema público de salud que te diera el alta, aunque esta propuesta tendría que ser motivada.

Pues bien, hay que aclarar que la depresión es una enfermedad. Lo que significa estar de baja o tener una Incapacidad Transitoria por contingencias comunes porque hay un médico de familia que ha certificado que tú tienes una enfermedad que te impide trabajar, sea cual sea la causa de esta enfermedad. Es decir que cuando un trabajador está de baja por enfermedad común solo tiene que "justificar" que está enfermo y eso lo tiene justificado de la única forma posible y suficiente, que es el **parte de baja**. No necesita más. No tiene que justificar que la enfermedad no haya sido por su culpa o que no haya sido por culpa de la empresa o que sí que lo haya sido. La causa de la enfermedad es indiferente en lo que respecta a la incapacidad de trabajar, que es el hecho que justifica la baja.

Por tanto, si el médico de la mutua de trabajo te dijera que no tienes un problema psicológico sino un problema laboral en realidad no estaría diciendo que tú no estuvieras enfermo e incapacitado para trabajar, porque eso solo lo podría decir el médico de familia. Todo lo contrario: estaría diciendo que la causa u origen de esa enfermedad sería el trabajo, con lo que estaría reconociendo que se trataría de una enfermedad profesional o accidente de trabajo y por tanto de una baja por **contingencias profesionales**. Es decir que el acoso causa la enfermedad psicológica y esa enfermedad psicológica causa la incapacidad para trabajar. Lo que no puede discutir el médico es que estés enfermo e incapacitado para trabajar, porque eso ya lo ha dicho tu médico de familia. Ahora bien, si quiere discutir que la baja sea por **contingencias profesionales** en vez de comunes, que lo haga si quiere. **Pero entonces pagaría la mutua tanto la baja como el tratamiento médico.**

En resumen, decir que no tienes un problema psicológico sino un problema laboral no tiene fundamento alguno. Si tienes un problema laboral que te causa un problema psicológico entonces lo que tienes es una **contingencia profesional**, por definición. La depresión no es una enfermedad profesional oficial por la sencilla razón de que no está en el cuadro oficial de enfermedades profesionales. **Pero la depresión sí que puede ser un accidente de trabajo**, en cuyo caso la baja también sería por **contingencias profesionales**. Porque así está contemplado en el art.156 LGSS, que indica los tipos de accidente de trabajo y uno de ellos es las enfermedades no profesionales "que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo."

Por tanto, si a causa del trabajo tuvieras una depresión o cualquier enfermedad psicológica o de cualquier tipo no reconocida como profesional que te impidiera trabajar, entonces la baja no sería por contingencias comunes sino por **contingencias profesionales**. Otra cosa sería que te interesara o no te interesara iniciar el proceso para cambiar de contingencias comunes a contingencias profesionales, cosa que dependería del caso particular. Para ello tienes a tu disposición el servicio jurídico del Sindicato para asesorarte. Hay que tener en cuenta que de baja por contingencias comunes se cobra menos que por contingencias profesionales, también por contingencias profesionales podría dar lugar a reclamación de indemnizaciones

También podríamos tener el caso de que la causa de la enfermedad psicológica del trabajador estuviera fuera de la empresa. Por ejemplo, un fallecimiento o enfermedad muy grave de un pariente muy cercano como el cónyuge o un hijo. Supongamos que un médico de la mutua de trabajo te dijera que no tiene un problema en la empresa sino un problema externo y que por tanto no hay razón para que estés de baja. Todo lo contrario que en el caso anterior. Es decir que el médico de la mutua de trabajo te habría dicho que si la causa estuviera en el trabajo entonces no tendrías por qué estar de baja porque no tendrías un problema médico sino un problema de trabajo; pero si estuviera fuera del trabajo entonces te habrían dicho que no tendrías que estar de baja porque no tendrías un problema de trabajo sino un problema personal.

Como es obvio este "razonamiento" tendría el mismo nivel que el anterior porque de nuevo se repite que la baja solo se justifica en la existencia de una enfermedad psicológica que impide trabajar, sin importar nada la causa. La causa solo importaría para el tipo de baja pero no para el propio hecho de la baja. Es decir que si la causa no estuviera en la realización del trabajo sería una baja por contingencias comunes y si estuviera en la realización del trabajo sería baja por contingencias profesionales. Pero baja en ambos casos, es decir enfermedad en ambos casos, esto es así porque el que determina la baja médica es el médico de familia a través de una baja médica.

ASESORIA JURIDICA: PROTECCION CONTRA EL DESPIDO

Aumenta la protección contra despido para los trabajadores en reducción voluntaria de jornada.

De todos es sabido que la reducción voluntaria de jornada supone la protección contra el despido improcedente. Debemos de tener en consideración que no protege contra el despido procedente, pero quien decide el tipo de despido es la justicia en caso de que se haya interpuesto una demanda. De hecho, hay trabajadores que se reducen voluntariamente la jornada solo para adquirir dicha protección. Por supuesto, hay muchos más trabajadores que no es que se reduzcan la jornada por la protección, sino que sin la protección no se la reducirían. Pues bien, una reciente Sentencia del Tribunal Supremo acaba de aumentar esta protección indirectamente.



asesoría
jurídica

Aclarar a este respecto que la protección contra el despido para los trabajadores en reducción voluntaria de jornada consiste en que todo despido improcedente se convierte en nulo y por tanto con readmisión obligatoria. Es decir que en un despido "normal" de un trabajador sin reducción voluntaria, la justicia decide si el despido es procedente, improcedente o nulo; pero en un despido de un trabajador con reducción, la justicia solo puede escoger entre procedente o nulo. **Es decir que si fuera improcedente sería nulo.**

Federación Sindicatos Autónomos

Generalmente los tipos de despidos que suelen utilizar los empresarios son:

- El despido objetivo
- El despido disciplinario.

Por ello, siempre hay que demandar a la empresa por este tipo de despidos, Nunca hay que conformarse con lo que te ofrezca la empresa sino es supervisado por un abogado/a.

Hay que tener en cuenta que la protección contra el despido por reducción voluntaria de jornada supone que el despido por causa falsa es imposible.

Recordad que cuando un despido se declara nulo, la empresa no solo tiene que readmitir al trabajador obligatoriamente, sino que además le tiene que pagar y cotizar su salario del tiempo transcurrido entre el despido y la readmisión. Son los que se conocen como "salarios de tramitación". Pues bien, el aumento de protección que ha supuesto la nueva sentencia del Tribunal Supremo consiste en que **la empresa deberá pagar los salarios de tramitación como si el trabajador no tuviera reducción voluntaria de jornada.** Veamos un ejemplo:

Un trabajador de jornada completa tiene un salario bruto anual de 18.250€, es decir 50€ diarios. Cierta día, el trabajador se reduce voluntariamente la jornada en un 50%, con lo que su salario anual bruto pasa a ser de 9.125€ o 25€ diarios.

Posteriormente el trabajador es despedido por causa, insuficiente, indemostrable, etc. El trabajador presenta demanda y 6 meses después tiene una sentencia que declara su despido como nulo a causa de su reducción voluntaria.

Antes de esta sentencia del Tribunal Supremo, la empresa te tendría que readmitir y pagarte y cotizarte 6 meses de salario a 25€ diarios. Pero tras esta sentencia sería a 50€ diarios.

PRIMEROS AUXILIOS: LESIONES EN TEJIDOS BLANDOS

Este artículo vamos a dedicarlo a los traumatismos en la cabeza y en la columna vertebral.

Traumatismos en cabeza

Son todas aquellas lesiones que afectan a cara, cuello y/o cráneo, ya sean contusiones, heridas y/o fracturas.

Las heridas en cualquiera de estas zonas se caracterizan por:

- Hemorragias abundantes.
- Hematomas de rápida aparición.
- A nivel del cráneo, desprendimiento fácil de la piel.
- Afectación de zonas de especial riesgo: ojos, nariz, boca y orejas.



Las fracturas en cualquiera de estas zonas requieren asistencia médica urgente al poder comprometer la vía aérea, o bien asociarse a una disminución del nivel de consciencia. Los síntomas que pueden aparecer son:

- Dolor intenso y deformidad en la zona de fractura.
- Pérdida de sangre o líquido claro por nariz u oídos.
- Incapacidad de la víctima por recordar lo sucedido (amnesia).
- La víctima no para de repetir las mismas conversaciones.
- Mareos, náuseas, vómitos fuertes.
- Respiración lenta con períodos de parada respiratoria.
- Pupilas desiguales o muy abiertas y que no reaccionan a los cambios de luz.
- Cambios en el estado de consciencia (somnolencia, coma, irritabilidad, convulsiones).
- Hematomas alrededor de los ojos o por detrás de las orejas.
- Dificultad respiratoria y engrosamiento del cuello.
- Desviación de la nuez hacia un lado del cuello.

Todos estos síntomas pueden aparecer en el momento o incluso pasadas algunas horas.

QUE HACER:

- Ante cualquier impacto violento en la cabeza y con la presencia de cualquier síntoma descrito anteriormente,
- Llama al 112 y detalla las circunstancias y estado de la víctima.
- Mantén la calma y controla la situación.
- Coloca a la víctima boca arriba, elevándola en bloque (posición antitrendelemburg). Si no fuera posible la elevación en bloque, eleva la cabeza y los hombros manteniendo inmóvil el eje cabeza-cuello.
- Facilita la respiración abriendo camisas o retirando cualquier ropa u objeto que pueda dificultar la respiración o el manejo de la víctima.
- Si la víctima está consciente, intenta averiguar qué ha sucedido, cómo se siente, en busca de algún síntoma.
- Si la víctima está inconsciente, llama al 112 indicando la situación en la que se encuentra la víctima. Observa si respira. Si no respira o su respiración es ineficaz (boqueos, escaso movimiento torácico), inicia maniobras de reanimación cardiopulmonar.
- En caso de fractura en cara coloca hielo local protegido con un paño.
- Si hay hemorragia, tápala inmediatamente y coloca un vendaje circular que sujete y comprime el apósito, o bien realiza presión con la mano sobre el punto sangrante hasta que deje de sangrar. En caso de fractura, ten cuidado con la presión para evitar lesionar más a la víctima.
- Vigila la respiración de la víctima, y si está alterada, prepárate para iniciar maniobras de resucitación si fuera necesario. ►

- En caso de traumatismo leve en cráneo, coloca hielo local protegido con un paño en los primeros minutos.
- Cuando los servicios de emergencias lleguen, explica cómo fue el suceso, describe el traumatismo, los síntomas referidos y evolución, así como las maniobras realizadas sobre la víctima.

QUE NO HACER:

- Dar de comer o beber a la víctima.
- Dejar sola a la víctima, aunque los síntomas desaparezcan. Movilizar el cuello aunque el golpe no haya sido directamente ahí. Taponar las orejas si sale líquido o sangre por ellas.
- Quitar el casco del motorista, si no lo ha hecho nunca.

Traumatismos en la columna vertebral

Se sospecha lesión de columna cuando la víctima haya recibido un fuerte golpe en la cabeza y espalda; caídas desde una altura considerable y accidentes con impactos violentos o esté inconsciente.

La víctima sentirá dolor y rigidez muscular. Presume gravedad cuando haya perdido movilidad y/o sensibilidad en las extremidades, así como dificultad respiratoria.

QUE HACER:

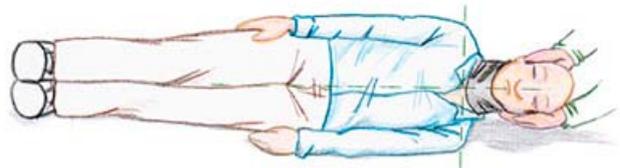
- Llame al 112.
- Mantén a la víctima inmóvil y alineando el eje cabeza-cuello, columna.
- Sujeta la cabeza con ambas manos igual que en los traumatismos en cabeza.

Realiza una Inmovilización cervical de fortuna:

- Pide ayuda a otra persona. Indícale que sujete fuertemente la cabeza e impide que se mueva.
- Mide el ancho del cuello de la víctima con tus dedos, desde el hombro hasta el maxilar inferior.
- Extiende unas 4 o 5 hojas de periódico y dóblalas con el ancho anteriormente obtenido en diagonal.
- Coloca el periódico así doblado alrededor del cuello de la víctima lo más ajustado posible permitiendo que respire y trague con normalidad.
- Sujeta este "collarín improvisado" mediante cinta adhesiva, anudando una corbata, una tira de tela ancha, pañuelos triangulares, etc.
- Continúa manteniendo el control de la cabeza con ambas manos.

Si por razones de urgencia (vómito súbito), precisaras voltear a la víctima:

- Pide ayuda a otra persona. Indícale que sujete fuertemente la cabeza para impedir que se mueva.
- Colócate en el lado elegido para el volteo.
- Coloca los brazos de la víctima sobre el cuerpo cruzado por las muñecas, si no presenta lesiones en ellos.
- Pon una de sus manos en el hombro más alejado de la víctima y la otra en el muslo de ese mismo lado.
- Cuando estén ambos listos, tira fuerte y lentamente hacia ti, colocando de medio lado en bloque a la víctima, mientras que el otro socorrista realiza el giro de la cabeza a la vez, manteniendo sujeta la cabeza firmemente.
- Mantén la posición alineada mientras dure la urgencia que motivó el volteo. ■



PREGUNTAS DE LOS AFILIADOS: INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA Y JUBILACIÓN PARCIAL

En este artículo vamos a exponer un resumen de la Sentencia de la Audiencia Nacional en referencia a una demanda contra varias empresas sobre el **“permiso retribuido por intervención quirúrgica de un familiar sin hospitalización”**

Antes de empezar, hay que aclarar que en nuestro convenio colectivo 2017-2020. Sí viene reflejado el matiz de **“reposo domiciliario”**

Esta sentencia sirve para todos aquellos convenios que incluyen añadidos a este matiz. Sírvase de ejemplo el matiz que se hace en esta sentencia **“o por el contrario requieren obligatoriamente la atención continuada”**

La Audiencia Nacional entiende que el disfrute del permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización está condicionado legalmente a que requiera **reposo domiciliario**, siendo indiferente que el convenio colectivo exija atención continuada por parte del trabajador, ya que este requisito se entiende cumplido en todo caso pues cuando se **prescribe reposo domiciliario** se está recomendando atención continuada al paciente.

El convenio colectivo de la empresa reconoce el derecho a 3 días de permiso retribuido (5 si se requiere desplazamiento) por intervención quirúrgica que requiera internamiento del afectado o atención posterior continuada por parte del trabajador. En atención a este precepto la empresa reconoce el permiso a los trabajadores cuando sus parientes han sido intervenidos quirúrgicamente y se justifica que requieren atención continuada o cuidados familiares.

Para el sindicato demandante esta práctica es contraria al artículo **37.3 b) ET** que, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares, únicamente exige que sea preciso **reposo domiciliario**. Por ello presenta demanda de conflicto colectivo.

La cuestión se centra por tanto en determinar si el precepto convencional incluye también las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario o por el contrario requieren obligatoriamente la atención continuada.

Para las empresas codemandadas, el concepto de reposo domiciliario del ET no se integra en la noción de atención posterior continuada del trabajador regulada en el convenio ya que el primero se predica del familiar enfermo mientras que el segundo corresponde al trabajador.

La AN rechaza esta interpretación puesto que el reposo domiciliario significa que el paciente debe reposar en su casa de cualquier tarea incompatible con su recuperación siendo esa la razón por la que se prescribe. Esto significa que las tareas que desempeñaría normalmente en su domicilio (limpiar, hacer la compra, cocinar...) deberán realizarse necesariamente por el trabajador que lo asista. Si no fuera así, el reposo, ligado a la recuperación de la intervención quirúrgica, no tendría sentido. A su juicio, cuando se prescribe reposo domiciliario tras una intervención quirúrgica, se está recomendando atención continuada al paciente porque si no fuera así, no se le prescribiría reposo.

Enlace de interés:

https://www.analisisdenovedades.com/Social/_layouts/15/Documento.aspx?tipoDoc=Jurisprudencia&nref=2017%2F80739&IsDIg=1

Me gustaría saber cuáles son las condiciones para acceder a la jubilación parcial desde el día 1 de abril de 2013 para los trabajadores que causen baja antes del 1 de enero de 2019.

Las condiciones para acceder a la jubilación parcial que indica la página del INSS desde el 1-4-2013, y a partir de la disposición transitoria cuarta apartado 5 de la Ley General de la Seguridad Social. Hay que decir lo siguiente al respecto,

En primer lugar, hay que decir que, la Ley 27/2011, de reforma de las pensiones, dispuso en su disposición Final duodécima, la aplicación de la Ley 40/2007. ►

Que dice lo siguiente:

Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de **1 de enero de 2019**, en los siguientes supuestos:

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Nacional de la Seguridad de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.”

La Ley 40/2007, contiene la posibilidad de realizar una jubilación parcial con el porcentaje de reducción de jornada de un 85%. Así, en su artículo 4 dispone lo siguiente:

“c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, “o del 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social “

Por lo tanto, los requisitos exigidos por la Ley 40/2007 para poder realizar una jubilación parcial con el porcentaje de reducción de jornada del 85% son:

- Tener registrado el acuerdo de empresa de jubilación parcial en el INSS.
- El trabajador que accede a la jubilación parcial debe haber cumplido los 61 años, 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización.
- El contrato de relevo debe celebrarse a jornada completa y con una duración indefinida..■

Sindicato Autónomo de Madrid

Te recordamos de la importancia que tiene para el Sindicato el tener las bases de datos actualizadas con tus datos personales, (Cambio de domicilio, teléfono, móvil, correo electrónico, etc.)

De igual manera creemos que es también de vital importancia para vosotros en que esto sea así.

Decimos esto, porque el no tener actualizados los datos personales puede causar perjuicios para vosotros. Dado que no podréis recibir ningún tipo de información, dícese (Revista del sindicato, el poder localizarte para temas que tengas pendiente de juicios, etc.)

Por ello, estamos a vuestra disposición en los siguientes teléfonos para que nos digáis las incidencias que se hayan producido en vuestros datos personales:

Teléfono: 915 478 763

Móvil: 618 691 092

SEGURIDAD SOCIAL: DENUNCIAS ANTE LA INSPECCION DE TRABAJO Y EL PERMISO DE PATERNIDAD

No debemos de tener la menor duda que la Inspección de Trabajo sí que actúa incluso ante "**denuncias**" **anónimas por internet**".

Por ello, no debemos de tener la creencia que la Inspección de Trabajo no hace nada. La Inspección de trabajo sí que actúa y con un porcentaje alto de eficacia y eso no es solo una opinión, sino que es un dato objetivo.

Para ello, podéis consultar el enlace que a continuación os mostramos.

Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-5329

La importancia que tiene la denuncia ante la inspección de trabajo sirve para dar respuesta a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, también sirve para aflorar los fraudes a la Seguridad Social por parte de los empresarios y no menos importante son los delitos contra los trabajadores.

También deciros y al hilo de lo expuesto anteriormente, que tenéis a vuestra disposición vuestros representantes legales en la empresa, tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales. Tienen la obligación de velar por vuestros derechos y hacer cumplir las Leyes en la empresa.

Por ello, no dudéis en poneros en contacto con ellos.

También he de deciros que tenéis a vuestra disposición el Servicio Jurídico del **SINDICATO** para asesoraros de todas las dudas que os puedan surgir,

LOS PERMISOS DE PATERNIDAD DE CINCO SEMANAS

Desde el 5 de julio, los padres trabajadores tienen derecho a disfrutar de **5 semanas** para el cuidado de su hijo/a recién nacido. Veamos en qué consiste la prestación por paternidad.

La **prestación por paternidad** beneficia a los padres recientes, ya sea por nacimiento de hijo/a, adopción, delegación de guarda para la convivencia preadoptiva o por acogimiento familiar temporal o permanente. Dura **cinco semanas** y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En estos casos, el trabajador cobra como subsidio el **100%** de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes durante las cinco semanas de descanso que dura el permiso.

Requisitos

Para tener acceso, hay que ser trabajador por cuenta ajena o propia, hombre o mujer, y estar afiliado y en alta en algún régimen de la Seguridad Social. Además, con carácter general, el progenitor tiene que tener cubierto un período mínimo de cotización de **180 días dentro de los 7 años** inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial para acreditar el período mínimo de cotización exigido, se aplicará un coeficiente global de parcialidad sobre los últimos 7 años o, en su caso, sobre toda la vida laboral. Y en los casos de pluriactividad, podrá percibirse el subsidio en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social en el que se reúnan los requisitos exigidos.

¿Quién es el beneficiario?

Como decíamos, el perceptor de esta prestación puede ser hombre o mujer. Vamos a precisar a quién le corresponde en los distintos supuestos: ►

- En caso de parto, el derecho corresponde en exclusiva al otro progenitor.
- En los supuestos de adopción o acogimiento, el derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, si los dos trabajan. En caso de que uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor.
- En caso de disfrute compartido de los períodos de descanso o permisos por maternidad, la condición de beneficiario del subsidio por paternidad es compatible con la percepción del subsidio por maternidad, siempre que el beneficiario cumpla todos los requisitos exigidos.
- En los casos en que solamente exista un progenitor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.



¿Cuándo puedo disfrutar de este derecho?

El trabajador puede elegir cuándo disfrutar de esas cinco semanas (ampliables en dos días por cada hijo a partir del segundo en partos múltiples) ubicándolas a lo largo del descanso por maternidad de la madre o justo cuando finalice éste, siempre que se disfrute del descanso correspondiente. Es decir, la prestación económica está ligada a no trabajar durante ese tiempo.

El descanso ha de disfrutarse de forma ininterrumpida, salvo la última semana, que puede disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes.

Además, puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, siempre con acuerdo con el empresario. Es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

¿Dónde lo solicito y qué tengo que presentar?

Las solicitudes se formulan en los modelos normalizados y hay que presentarlas en las oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que es el encargado de gestionarlas. Esta solicitud debe ir acompañada de la siguiente documentación:

- DNI o pasaporte y NIE (número de identificación de extranjero) .
- Los trabajadores por cuenta ajena, tienen que presentar un certificado de la empresa en el que conste la fecha del inicio de la suspensión laboral por paternidad, si dicho certificado no ha sido enviado por la empresa a través del Sistema RED.
- En el caso de nacimiento, hay que presentar el Libro de familia o la certificación de la inscripción del hijo o hijos, cuando éstos datos no consten automatizados en el Registro Civil.
- En el caso de adopción, hay que aportar la resolución judicial por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar.
- Además de esta documentación, debe aportar los documentos acreditativos si es familia numerosa, parado, discapacitado, familia monoparental o en caso de internamiento hospitalario del recién nacido a continuación del parto, que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso. ■

Enlace al BOE: <http://www.boe.es/boe/dias/2018/07/04/pdfs/BOE-A-2018-9268.pdf>

MOTICIAS DE INTERES: SUBSIDIO MAYORES DE 55 AÑOS

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ANULA EL CÓMPUTO DE LOS INGRESOS EN UNIDAD FAMILIAR.

Muy buena noticia, que hay que extender rápidamente a todas aquellas personas -parados de larga duración- que puedan beneficiarse de esta resolución del Tribunal Constitucional. Y es que, gracias a la reciente sentencia del TC que anula diversos preceptos del RDL 5/2013, el cómputo de los ingresos de los posibles beneficiarios del subsidio para mayores de 55 años ya no se realizará según la unidad familiar sino en la situación anterior a la reforma de 2012, es decir, **sólo computan los ingresos individuales del desempleado**. Este es el resumen, y a continuación desarrollamos la reforma del subsidio de desempleo, el recurso de inconstitucionalidad, la STC y el resultado práctico.

LAS REFORMAS DEL SUBSIDIO DE MAYORES DE 52/55 AÑOS POR LOS RDL 20/2012 Y 5/2013

El nuevo diseño de acceso al subsidio, hasta el 2012, denominado subsidio de desempleo que, sintetizando ambos Reales Decretos Legislativos, suponía:

- Se elevó la edad de protección de 52 a 55 años.
- Solo cabe acceder a la prestación si se accede desde el agotamiento de una prestación contributiva o asistencial de desempleo. O si no agotándolo, al extinguir el contrato ya tiene 55 años.
- La prestación ya no se percibe hasta **la edad ordinaria de jubilación (65/67)** sino hasta el momento en que pueda jubilarse, aunque sea de forma anticipada y las posibilidades y variables son enormes.
- Se reduce la cotización exclusivamente a la base mínima.
- Si proviene de una relación laboral a tiempo parcial, también se reduce proporcionalmente la prestación.
- Con efectos de 17/03/2013 se exige por el SPEE a los **NUEVOS PERCEPTORES DEL SUBSIDIO** que no superen el nivel de rentas en unidad familiar, y no personal como había sido hasta la fecha. Por tanto, a quien se le reconoció la prestación antes de la prestación reconocida antes de 15/07/2012. En resumen: mayor de 52 años, requisito económico individual y jubilación con la edad ordinaria.
- Prestación reconocida después de 15/07/2012 y antes de 17/03/2013. En resumen: mayor de 55 años, requisito económico individual y jubilación con la edad ordinaria, salvo que tenga derecho a la anticipada.
- Prestación reconocida a partir de 17/03/2013. En resumen: **mayor de 55 años**, requisito económico familiar y jubilación con la edad ordinaria, salvo que tenga derecho a la anticipada.

Es más que evidente que no solo se accede en peores condiciones al subsidio para mayores de 55 años, es que además se dificulta el acceso al mismo, especialmente por la exigencia de establecer el nivel de rentas en cómputo de la unidad familiar. Pero ahora el Tribunal Constitucional ha vuelto a cambiar, a mejor en esta ocasión, el panorama de los beneficiarios de aquel subsidio.

EL RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA EL RDL 5/2013

Varias sentencias del TC fueron ratificando los distintos contenidos del RDL 20/2012. Recordemos que aquel año el Gobierno del PP utilizó su mayoría absoluta como un rodillo, dictando decenas de RDL, con la excusa de la crisis económica, y que para aquel ejecutivo justificaban la urgente y extraordinaria necesidad de dictar normas con fuerza de ley al margen del Parlamento. No obstante, cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso de los Diputados, interpuso recurso de inconstitucionalidad contra el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, y, al margen de otros preceptos impugnados solo voy a comentar el relativo al subsidio de mayores de 55 años entendía que concurrían dos motivos de inconstitucionalidad. A saber:

El primer motivo se refiere a la ausencia de extraordinaria y urgente necesidad como presupuesto habilitante para la aprobación del Real Decreto-ley 5/2013. Y pone como ejemplo otras reformas anteriores del sistema público de pensiones, como por ejemplo el factor de sostenibilidad, entendiendo que las medidas propuestas en este RDL en ningún caso se justifican por ser necesarias ni mucho menos urgente, con lo que no cabe excluirlas del debate parlamentario.

Además, el escrito de interposición analiza el esfuerzo justificativo desplegado en el apartado V de la exposición de motivos en relación con diversas previsiones de la Ley. Y los recurrentes destacan dos ►

aspectos. El primero es que la exposición de motivos no ofrece justificación alguna para tres cambios normativos recogidos en la disposición final primera que afectan a sendos aspectos regulados en la Ley general de Seguridad Social: entre otros, la previsión del art. 215.1.3 LGSS. Respecto de estas concretas materias, la ausencia absoluta de justificación por parte de la exposición de motivos y de los documentos complementarios, determina un incumplimiento total de las exigencias señaladas por la jurisprudencia constitucional. Se subraya que, dado que la razón genérica que justifica el conjunto de la norma es débil o inexistente.

artículo 41 Constitución Española.

Vale la pena recordar, aunque sea brevemente, que el RDL 5/2013 supuso "una vuelta de tuerca" con respecto a la regulación de la jubilación anticipada y la jubilación parcial.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

Aquel recurso ha dado lugar a la STC 61/18, de 7 de junio (acceso a la sentencia), que, si bien ha desestimado la inconstitucionalidad de las normas respecto a las modificaciones del régimen jurídico de la jubilación, sin embargo ha anulado los preceptos que modificaron el subsidio para mayores de 55 años. Así, en Fundamento Jurídico Noveno se analiza la cuestión que ahora nos atañe:

"Las restantes medidas contenidas en las disposiciones adicional, transitoria y finales del Real Decreto-ley 5/2013 deben ser examinadas separadamente, atendiendo al planteamiento que se ha expuesto en el fundamento jurídico 6.

a) Comenzaremos por las relativas al subsidio por desempleo para mayores de 55 años y, en relación con ellas, las vinculadas a las políticas activas de empleo para mayores de esa edad (disposición adicional octava, transitoria única y final primera.1).

Respecto de dichas medidas, la exposición de motivos de la norma señala que "[l]a disposición adicional octava establece que los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación o subsidio por desempleo, o que no tengan derecho a los mismos, tendrán la consideración de colectivo prioritario para la aplicación de políticas activas de empleo a fin de fomentar su permanencia en el mercado de trabajo prolongando su vida laboral", así como, respecto a la disposición final primera, que "se incluye un tercer párrafo al número 3 del apartado primero del artículo 215 en el que se exige, para tener por cumplido el requisito de carencia de rentas a efectos del subsidio, que la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. La finalidad de este precepto es homogeneizar la regulación del subsidio para mayores de 55 años en relación con el resto de las prestaciones del sistema y reforzar las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo".

La Sra. Ministra de Empleo y Seguridad Social afirmó en el debate de convalidación que "en cuanto al subsidio de mayores de 55 años su regulación se ha aproximado a la de otras prestaciones, de forma que la renta del núcleo familiar se va a tener en cuenta a la hora de conceder el subsidio. El único cambio en la regulación consiste en limitar dicho subsidio a situaciones de verdadera necesidad. Señorías, es hacerlo más equitativo y más justo, pero nadie que verdaderamente necesite este subsidio lo va a dejar de percibir, porque como bien saben, primero, no afectará a los que ya lo perciben, y en el futuro lo recibirán todos aquellos que lo tengan que recibir.

Finalmente, la memoria de impacto normativo alude a la necesidad de ordenar el marco regulador de este subsidio, señalando que con ello se cumplen recomendaciones específicas del Consejo de la Unión Europea para España.

De lo expuesto se deduce que ni en la exposición de motivos de la norma ni en el debate parlamentario de convalidación ni en la memoria de impacto normativo se indica que tales modificaciones traten de dar respuesta a una situación de naturaleza excepcional o constituyan una necesidad urgente, hasta el punto de que su efectividad no pueda demorarse durante el tiempo necesario para permitir su tramitación por el procedimiento legislativo ordinario, sin hacer quebrar la efectividad de la acción requerida, bien por el tiempo a invertir o por la necesidad de inmediatez de la medida (STC 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 6). En todo caso, lo que si puede advertirse es la razón por la que el Gobierno entiende que es necesario reformar el subsidio para mayores de 55 años, pero no una explicación de por qué esta reforma sea urgente en los términos exigidos por la doctrina constitucional para entender cumplida la exigencia del presupuesto habilitante derivado del artículo 86.1 CE.

Por tanto, la disposición adicional octava, transitoria única y final primera.1 del Real Decreto-ley 5/2013 vulneran el artículo 86.1 CE y son inconstitucionales y nulas. ►

Añadir, que es por vulneración del artículo 86 CE por lo que el TC estima el recurso de inconstitucionalidad o sea, por no justificar la situación de urgente y extraordinaria necesidad, pero lo desestima en referencia a la alegada también por los recurrentes, vulneración del art. 41 CE, ya que se trata, por su ubicación sistemática en la Carta Magna, de un principio programático que no impide su regulación a través de la modalidad de "urgencia". También vale la pena reseñar que se ha emitido un voto particular que entiende debería anularse todo el contenido del RDL 5/2013.

VUELTA A LA ANTERIOR NORMATIVA

Llegados a este punto, lo importante de esta sentencia es que anula la redacción del antiguo artículo 215.1. 3) LGSS 1994 ahora 275.2 LGSS RDL 8/2015 que señalaba:

"2. Se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas exigido en el artículo anterior cuando el solicitante o beneficiario carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

En el caso del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y cinco años previsto en el artículo 274.4, aunque el solicitante carezca de rentas en los términos establecidos en este artículo, si tiene cónyuge y/o hijos menores de veintiséis años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias".

El TC matiza el alcance de la nulidad declarada en su sentencia y señala:

"En último término y para precisar el alcance de la presente Sentencia, hay que señalar que la nulidad que, como regla y de acuerdo con el artículo 39.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, sigue a un pronunciamiento de inconstitucionalidad, debe ser matizada en este caso concreto. En efecto, debemos limitar los efectos de las anteriores declaraciones de inconstitucionalidad y nulidad de parte de los preceptos del Real Decreto-ley 5/2013, en el sentido de que no afectará a las situaciones jurídicas consolidadas. Entre las situaciones consolidadas que han de considerarse no susceptibles de ser revisadas como consecuencia de la nulidad que ahora declaramos figuran no sólo aquellas decididas mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada (art. 40.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional), sino también, por exigencia del principio de seguridad jurídica (art. 9.3 CE), las establecidas mediante actuaciones administrativas firmes (SSTC 45/1989, de 20 de febrero, FJ 11; 180/2000, de 29 de junio, FJ 7; 54/2002, de 27 de febrero, FJ 9; 27/2012, de 1 de marzo, FJ 10; 86/2013, de 11 de abril, FJ 5, y 206/2013, de 5 de diciembre, FJ 3)".

Desde luego, el alcance "sin efectos retroactivos" del fallo de la sentencia no puede extrañar a los juristas, es práctica normal en las resoluciones del Tribunal Constitucional, pero nos obliga a realizar un esfuerzo de reflexión para salvaguardar el derecho de todos aquellos beneficiarios que bien no pudieron acceder al derecho, bien lo perdieron posteriormente, ambos por no haber cumplido con el límite de rentas en unidad familiar que sí cumplían a título individual. Las situaciones en que nos podemos encontrar son las siguientes:

1. Actuales perceptores del subsidio para mayores 52/55 años. Ninguno de ellos, independientemente de la fecha en que se les reconoció el derecho, deberá **acreditar** que la unidad familiar no supera el límite de rentas, ni por tanto deberá comunicar al SPEE las variaciones que afectan a aquella, sino solo las que sean de **carácter individual**.
2. Futuros perceptores. Sencillo, sólo computan los **ingresos individuales** a efectos del cómputo de ingresos inferiores al 75% del SMI. Las posibles variaciones de la unidad familiar o los ingresos de los miembros de la misma, no les afecta a su derecho.
3. Antiguos perceptores a los que se les suspendió el derecho por superar en cómputo de unidad familiar el nivel de ingresos hace menos de 12 meses. Pueden pedir inmediatamente la rehabilitación de su derecho, en aplicación del art. 279.2 LGSS
4. Antiguos perceptores a los que se extinguió el subsidio por superar en cómputo de unidad familiar el nivel de ingresos durante un periodo superior a 12 meses. Pueden pedir inmediatamente la rehabilitación de su derecho, ya que la extinción se produjo en aplicación del art. 279.3 LGSS, que, sin embargo, a la luz de la sentencia del TC, cuando en realidad no hubo incumplimiento. Ahora bien, conlleva efecto económico desde la fecha de la nueva solicitud.
5. Beneficiarios a quien se les denegó el derecho desde el principio, y que no pudieron acceder en virtud de la norma derogada. Pueden solicitar el derecho en aplicación del 276.1 LGSS, si bien, al superar el límite legal de 15 días desde el nacimiento del derecho. ■

¿Cómo puedo usar el navegador para que **no almacene todos los pasos** que doy por Internet?

“Los navegadores ofrecen un modo de navegación privada pero ¿qué significa? ¿Es más seguro navegar en este modo?”



Cuando navegas por Internet, por defecto toda la actividad que has realizado con el navegador, se almacena directamente en la memoria de tu ordenador o dispositivo, no desaparece, de tal forma, que es posible saber todos los pasos que diste en un momento dado por Internet. Para evitar esto, y especialmente si haces uso de dispositivos públicos o compartidos con otras personas, los navegadores incorporan la opción “**navegación privada**”.

Debes saber qué información manejan los navegadores ¿Sabes por qué?

Conocer qué información almacenan los navegadores sobre ti y qué opciones incorporan para que puedas gestionarla adecuadamente, es importante para evitar riesgos como los siguientes:

- ◆ Que toda tu actividad en Internet esté expuesta a cualquier persona que tenga acceso al navegador.
- ◆ Dar pistas acerca de tu comportamiento y preferencias en la Red.
- ◆ Que tu sesión en un sitio web quede abierta en el navegador y suplanten tu identidad.



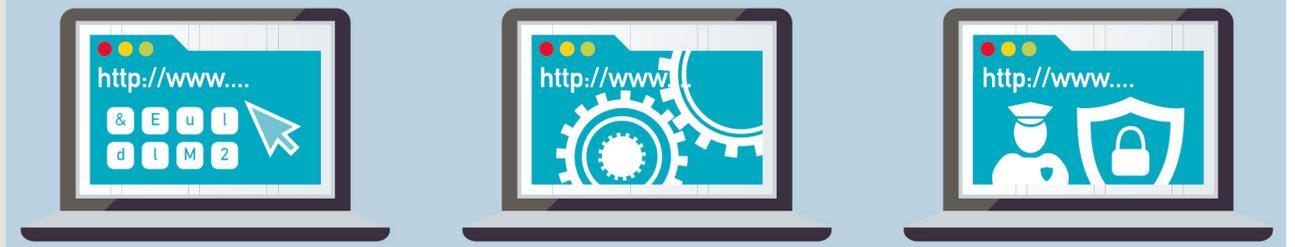
La navegación privada evita que otras personas sepan las páginas que has visitado, los productos que has adquirido, la publicidad que te ha interesado, etc.

Consejos y recomendaciones

Independiente del navegador que utilices, es necesario que adoptes una serie de medidas para minimizar los riesgos a los que te expones cuando lo usas para navegar por Internet.

El riesgo de pérdida o robo siempre va a existir. Por tanto:

- ◆ Mantén el **navegador actualizado** a la última versión.
- ◆ **Elige complementos y plugins de confianza**, descárgalos solo de sitios conocidos y con buena reputación como son las páginas oficiales de los navegadores.
- ◆ Instala un verificador de páginas web, normalmente proporcionado por los principales antivirus.
- ◆ Revisa las **opciones de configuración** del navegador y habilita aquellas que consideres más interesantes para proteger tu privacidad y mantenerte más seguro.
- ◆ Borra el **historial de navegación** cuando no lo necesites.
- ◆ **Elimina las cookies**, esos pequeños ficheros que guardan información de los sitios que visitas.
- ◆ Utiliza un **gestor de contraseñas** para almacenar y custodiar tus claves de acceso y evitar así utilizar tus navegadores como gestores de contraseñas.
- ◆ **Cierra siempre la sesión** cuando salgas de una página en la que te hayas autenticado con usuario y contraseña. Con esta acción evitas que si una persona utiliza tu ordenador o tu dispositivo móvil pueda acceder a tu información personal usando la sesión que has dejado abierta.



¿Quién puede ver lo que publico en una red social?

“He configurado mi perfil en la red social para que solamente lo vean mis amigos pero no estoy seguro de que otras personas puedan ver lo que publico.”



Lo primero que debes saber es que las redes sociales ponen a tu alcance distintos recursos para que puedas divulgar y compartir con otras personas la información que tú quieras sobre tu vida personal o profesional, pero ten en cuenta que dicha información, aunque la borres, quedará como mínimo registrada en los servidores de la red social y además, cualquiera que la haya visto podría haber hecho uso de ella, ya sea copiándola o difundiéndola.

Debes pensar antes de publicar información en tu red social ¿Sabes por qué?

Debes ser consciente de que la información que compartas en una red social **puede ser vista por terceras personas** sin que tú lo sepas. Esto se debe a que las personas a las que das acceso a tu información, eligen a su vez quien puede tener acceso a su perfil: amigos, amigos de amigos o todo el mundo. Por tanto, aunque parezca que tienes controlado con quien compartes aspectos privados de tu vida, siempre puede haber una pérdida de control de la información: si compartes una foto con tus contactos, y uno de ellos da un “Me gusta”, un amigo de tu contacto, al cual tú no conoces, ¿podrá ver esa foto?



Antes de publicar información personal en una red social, plantéate qué quieres compartir y con quién

Consejos y recomendaciones

¡No publiques más información de la necesaria!

Cuando te registres, algunas redes sociales te solicitarán muchos datos sobre ti: domicilio, lugar de trabajo, colegio, gustos, aficiones, familiares, etc., que no son obligatorios. Valora qué información personal quieres proporcionar.

Hay cierto tipo de **información que no deberías publicar en tus perfiles** para que no comprometa tu privacidad ni sea utilizada en tu contra acarreándote problemas o conflictos personales o laborales:

- ◆ Datos personales
- ◆ Contraseñas
- ◆ Datos bancarios
- ◆ Teléfono móvil
- ◆ Planes para las vacaciones
- ◆ Comportamientos inapropiados
- ◆ Insultos, palabras malsonantes
- ◆ Ideologías
- ◆ Datos médicos o relativos a tu salud



Tu perfil en una red social no debería ser una puerta abierta a tu intimidad personal

Además, con el paso de los años, lo que publicas en Internet se convierte en tu **reputación digital**. Empresas, compañeros de trabajo, amigos, etc. pueden tener una imagen tuya condicionada a la información personal publicada.

¡A tu información que sólo acceda quien tú quieras!

Revisa las **opciones de configuración** de cada red social para tener controlados los principales **aspectos de privacidad y seguridad**:

- ◆ Conocer quién tiene acceso a tus publicaciones
- ◆ Saber quién te puede etiquetar
- ◆ Si tu perfil está visible a los buscadores de Internet
- ◆ Conocer la geolocalización de las publicaciones, etc.

Si no sabes cómo se hace, consulta la colección de vídeos de seguridad en redes sociales, los cuáles explican paso a paso cómo configurar las opciones de privacidad y seguridad en los siguientes servicios (**videotutoriales**):

- ◆ [Instagram](#)
- ◆ [Facebook](#)
- ◆ [Twitter](#)
- ◆ [Snapchat](#)
- ◆ [Whatsapp](#)
- ◆ [Youtube](#)



Tu reputación personal o social y tu reputación digital van unidas



GUÍA DE SERVICIOS



Adeslas
fine
INICIATIVA
PÚBLICA
INTERMEDIA
MARKET

**Cerca de ti,
con la mejor asistencia sanitaria.**
Condiciones especiales para los empleados afiliados, incluidos sus familiares directos, de fine.

Adeslas, la primera Compañía de Seguros de Salud de España, con más de 43.000 profesionales, 1.100 centros de atención medicointensiva y más de 300 clínicas concertadas, pone a tu disposición la posibilidad de asegurar tu salud y la de tus familiares directos en unas **condiciones muy ventajosas.**

AdeslasCOMPLETA
Un seguro que incluye amplias coberturas tanto en medicina primaria, especialidades y medios de diagnóstico como en urgencias y hospitalización. Para ti, que te preocupas por tu salud y la de tu familia y quieres tener acceso en todo momento a todos los ventajas de la sanidad privada.

- Medicina general y pediatría.
- Especialidades.
- Métodos de diagnóstico, incluidos los de alta tecnología.
- Hospitalización.
- Parto y todo lo relacionado con él.
- Tratamientos especiales.
- Urgencias ambulatorias y hospitalarias.

DENTAL
Accede a muchos servicios sin coste adicional: urgencias, limpiezas de boca, consultas de diagnóstico, fluorizaciones, educación bucal y precios especiales en todos los tratamientos dentales que necesitas.

| Tarifa 2018 | Primera categoría | SIN CARENCIAS, SIN COPAGOS, SIN CUESTIONARIO DE SALUD. |
|---|-------------------|--|
| DE 0 A 64 AÑOS | 40€ | |
| A PARTIR DE 65 AÑOS * Límite edad de contratación 64 años. | 60€ | |

En Adeslas siempre hacemos más por ti. Por eso también ponemos a tu alcance una gran variedad de servicios que complementan la cobertura de tu seguro médico, como por ejemplo psicoterapia, homeopatía, planes de prevención y Club Adeslas.

Para más información o contratación:
Isabel
Teléfono: 678 30 20 92
isabel@indicatobales.com



PROMOCIÓN VÁLIDA PARA AFILIADOS-EMPLEADOS
y familiares directos. Hasta finales de 2018)




**¿Necesitas Audífono?,
te lo prestamos para que lo pruebes.**



**300€
de Descuento
en tus Audífonos
Digitales.**

tel. 914450909-638299224 | web. www.clinicacoro.es

Estudio Preoperatorio Gratuito | C/ San Bernardo, 83 - 28015 Madrid

OFERTA 
Afiliados FSA - ATES - SAM

MASAJES

Descontracturantes
Relajantes
Tonicantes
Post / Pre Competición
Lesiones deportivas
Estimulantes de la Circulación
Vendajes neuromusculares (Kinesiotape)

**20%
Descuento**




**Andrés Gutiérrez
QUIROMASAJISTA DIPLOMADO
TÉCNICO EN MASAJE DEPORTIVO**

Tel.: 655 44 12 99 e-mail: agvcmg@yahoo.es

Tu casa
Jacetania APARTAHOTEL & SPA
Pirineo




apartahotelspajacetania.es

Doctor Marañón, nº 5 • Jaca (Huesca) • (Junto a Hospital)
974 36 54 20 • reservas@ahjacetania.es

Sabadell 

Banco Sabadell y el Sindicato Autónomo de Madrid - SAM hemos firmado un acuerdo de colaboración para impulsar las iniciativas, proteger sus intereses y proponer soluciones financieras para todos los profesionales.

Este es solo un ejemplo, pero hay muchos más.
Llámanos al 900 500 170. Identifíquese como miembro de su colectivo profesional, organicémosle una reunión y empecemos a trabajar.

Cuenta Expansión Plus
La cuenta que trata con rigor y seriedad el dinero de los profesionales.

1/6
de descuento en los principales productos de ahorro y financiación de Sabadell.

Remuneración hasta **3% TAE** (Sólo máximo de 2.748 TAE) + **1%** de descuento en los principales productos de ahorro y financiación de Sabadell.

10% Mano de obra
30% Piezas Principales
70% Neumáticos la segunda unidad

CITROËN

c/Lezama, 6 Madrid 913 58 02 03 paloma.hernandez@tallerescastillo.com
c/Sinesio Delgado, 40 Madrid 913 23 49 89

OFERTAS ESPECIALES

T. CASTILLO
tu Concesionario Citroën
Siempre cerca de ti

Prueba cualquier vehículo de nuestra amplia gama

hasta **38%** de descuento según modelo

Financiación a tu medida

Descuentos mantenimiento

10% Mano de obra

30% Piezas Principales

70% Neumáticos la segunda unidad

CITROËN

c/Lezama, 6 Madrid 913 58 02 03 paloma.hernandez@tallerescastillo.com
c/Sinesio Delgado, 40 Madrid 913 23 49 89

avizor
consultoría de formación

info@avizorconsultoriadeformacion.com
91 561 68 32

Habilítense para ser Jefe/Director de Seguridad

1080€
~~1200€~~



Curso Superior en Dirección de Seguridad

Opción de pago mensual de 90€ durante 12 meses

Matrícula Abierta

www.avizorconsultoriadeformacion.com

Tus vacaciones con todas las ventajas



Condiciones especiales

Hasta **7% Dto.** en tus viajes



Contáctanos en **español** Más de 700 tiendas **bthetravelbrand.com**

B the travel brand

BODY FACTORY
GIMNASIOS



MATRÍCULA GRATIS
en CUOTAS MENSUALES,
TRIMESTRALES Y SEMESTRALES*
para miembros del Sindicato de Vigilantes de Seguridad Privada ATES

- Oferta válida para una única vez
- No acumulable a otras promociones
- No aplicable a Body Factory Torrelavega (Cantabria)

www.bodyfactory.es

GUÍA DE SERVICIOS

Palacio Buenavista Hospedería

DESDE EL SIGLO XVI



OFERTA 2018

| Regimen incluido | TEMP. BAJA | TEMP. ALTA |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Habitación doble (uso individual) | 37 € | 45 € |
| Habitación doble | 63 € | 72 € |
| Cama supletoria | 18 € | 23 € |

IVA incluido en los precios.
Temporada alta: Sábados, festivos y puentes nacionales
Temporada baja: De lunes a viernes.

C/José Antonio González, 2, 16640, Belmonte, Cuenca
hotel@palaciobuenavista.es www.palaciobuenavista.es
Tlf: 967 187 580 Siguenos en 

carezza! collective promotions

FSA - ates Federación Sindical Autónoma
Sindicato Autónomo de Madrid

GRANDES DESCUENTOS

en Cine, Teatros, Tecnología, Hogar, Salud, Viajes, Moda, Perfumes, Regalos, Juguetes...

PARA ACCEDER POR PRIMERA VEZ:

1. www.carezza.es;
2. Acceso clientes;
3. Usuario: ATES; Contraseña: OFERTAS3;
4. Seguir pasos registro individual

PARA POSTERIORES ACCESOS:

1. www.carezza.es;
2. Acceso clientes;
3. Usuario: mail personal;
4. Contraseña: contraseña personal

Si tienes problemas en tu registro, contacta con info@carezza.es

Imaginarium | zalando | ToysRUs | Expedia | telepizza | MediaMarkt

...y muchos más...!!

FSA - ates Federación Sindical Autónoma
Sindicato Autónomo de Madrid

CEDEMA se reserva modificar estas condiciones a partir del 1 de enero de 2019

Centros Dentales **CEDEMA** Desde 1985

TARIFAS 2018

| | GRUPO A | GRUPO B |
|------------------------------|-----------|-----------|
| Empastes niños hasta 16 años | Sin cargo | Sin cargo |
| Consultas y presupuestos | Sin cargo | Sin cargo |
| Limpiezas | Sin cargo | Sin cargo |
| Extracciones simples | Sin cargo | Sin cargo |
| Fluoraciones | Sin cargo | Sin cargo |
| Radiografías intraorales | Sin cargo | Sin cargo |
| Selladores | Sin cargo | 40 € |
| Empastes mayores 18 años | 35 € | 40 € |
| Endodoncia unirradicular | 160 € | 170 € |
| Endodoncia dos raíces | 170 € | 190 € |
| Endodoncia tres raíces | 195 € | 210 € |
| Blanqueamiento completo | 60 € | 60 € |

PRÓTESIS

| | | |
|------------------------------|-------|-------|
| Funda metal-porcelana | 180 € | 190 € |
| Dentadura completa | 300 € | 340 € |
| Esquelético metálico placado | 390 € | 420 € |

ORTODONCIA Según caso

Clinica 1: Batalla del Salado, 34, 1ºB
28045 Madrid Tlf: 915394319
Clinica 2: Foresta, 19, posterior
28760 Tres Cantos (Madrid) Tlf: 918030936
Clinica 3: Alcalde Sainz de Baranda, 38, 1ºD
28009 Madrid Tlf: 917557946
Clinica 4: Hilarión Estava, 12, 1ºB
28015 Madrid Tlf: 915447552

Precios especiales para afiliados de ATES y familiares de 1er grado que convivan en el mismo domicilio
Para disfrutar de la tarifa del Grupo A deberá abonar una cuota de 36 €/año por familia (año 1º)

Por pertenecer a ATES-SAM te invitamos a todas nuestras ventajas y descuentos

FSA - ates Federación Sindical Autónoma
Sindicato Autónomo de Madrid

Salud, belleza, bienestar y deporte

ABanzis

www.abanzis.com
699 05 45 25

Operación LÁSER de la vista:
Miopía, hipermetropía y astigmatismo desde 599€/ojo
Vista cansada desde 699€/ojo

CATARATAS con lente MULTIFOCAL desde 1599€/ojo

MEDICINA Y CIRUGÍA ESTÉTICA - IMPLANTE CAPILAR
ODONTOLOGÍA - FERTILIDAD
ÓPTICA - FISIOTERAPIA - PSICOLOGÍA
EXPERIENCIAS DEPORTIVAS

Oferta válida hasta fin de marzo de 2018

PROMOCIÓN VÁLIDA PARA AFILIADOS-EMPLEADOS y familiares directos. Hasta finales de 2018

CORO CLÍNICA OFTALMOLÓGICA

FSA - ates Federación Sindical Autónoma
Sindicato Autónomo de Madrid

| | | | |
|--|----------|---------------------------------|-----------|
| Miopía, Hipermetropía y/o Astigmatismo | 599€/ojo | Presbicia (Vista Cansada) Desde | 2300€/ojo |
| Miopía, Hipermetropía y/o Astigmatismo | 750€/ojo | | |

Personalizado con dispositivo de diagnóstico Topogon.

Cirugía Lasik | Cirugía con Lentes Trifocales

tel. 914450909-638299224 | web. www.clinicacor.es

Estudio Preoperatorio Gratuito | C/San Bernardo, 83 - 28015 Madrid



Método Feldenkrais
Alivio de contracturas musculares
Dolores de espalda y cervicales
Reeducación postural

Primera sesión gratuita

www.cye-coaching.com
Telf. 617 353 674



INFORMACION ACUERDO CON ACADEMIA DE SEGURIDAD ABALAR DESCUENTOS ESPECIALES PARA AFILIADOS/AS

ABALAR ACADEMIA DE SEGURIDAD

ASEGURA TU FUTURO PROFESIONAL CON EL LIDER EN FORMACIÓN DE CUERPOS DE SEGURIDAD

ABALAR Academia de Seguridad es un centro de formación especializado en preparar oposiciones para el acceso a Policía Nacional, Guardia Civil y Policías Locales, y en la formación de personal para Seguridad Privada.

ABALAR Academia de Seguridad cuenta con autorización de la Secretaría de Estado de Seguridad para cursos de habilitación ante la Policía Nacional o la Guardia Civil como Vigilante de Seguridad, Guarda Particular de Campo, y sus respectivas especialidades, así como cursos oficiales de actualización y de especialización.

Además, gestionamos todo tipo de acciones formativas para empresas privadas y entidades públicas, contando con un grupo de profesionales con formación multidisciplinar y experiencia en todos los aspectos de la formación.

ABALAR Academia de Seguridad tiene la Certificación de Calidad ISO 9001:2008 y cuenta con una Plataforma de Formación (www.abalar.es) para ofrecer una opción formativa de la más alta calidad a través de Internet. De esta forma, el alumno tendrá acceso a los recursos necesarios y contará con el apoyo de tutores online en cualquier momento y lugar.

Los cursos que impartimos son:

2. HABILITACIONES DE SEGURIDAD PRIVADA
 - Vigilante de Seguridad
 - Escolta Privado
 - Vigilante de Explosivos
 - Guarda Rural
 - Guarda de Caza
 - Guarda Marítimo
3. ESPECIALIZACIÓN
 - Vigilancia en urbanizaciones, polígonos, transportes y espacios públicos
 - Vigilancia en centros comerciales
 - Vigilancia en centros hospitalarios
 - Vigilancia con aparatos de rayos X
 - Vigilancia con perros
 - Vigilancia en eventos deportivos y espectáculos públicos
 - Vigilancia en centros de internamiento y dependencias de seguridad
 - Vigilancia del patrimonio histórico y artístico
 - Vigilantes para el servicio de transporte de seguridad
 - Vigilancia en aeropuertos
 - Vigilancia en Servicio ante Alarmas (ACUDA)

ABALAR ACADEMIA DE SEGURIDAD
C/ Luis Cabrera 4 - 28002 - Madrid
Tel: 648726881 | www.abalar.es

FSA - ates Federación Sindical Autónoma
Sindicato Autónomo de Madrid

phone service center

FSA - ates Federación Sindical Autónoma
Sindicato Autónomo de Madrid

Repara tu móvil

Por ser afiliado de ATES podrás reparar sin cita previa y en menos de 40 minutos tu móvil o tablet con un **5% DESCUENTO**

TIENDAS EN MADRID

Plaza República Dominicana, 8 ☎91 061 98 31
Calle Fuencarral, 100 ☎91 532 38 15
El Corte Inglés Castellana ☎91 056 03 40
Carrefour Majadahonda ☎910 52 03 69
Carrefour El Pinar de Las Rozas ☎91 082 37 44

¿FUERA DE MADRID?

¡Encuentra tu tienda!
www.phoneservicecenter.es/tiendas

GUÍA DE SERVICIOS

plan Renove
FSA-ates
Sindicato Autónomo de Madrid

ESTRENA GAFAS AL MEJOR PRECIO

Condiciones especiales para afiliados del sindicato:
ATES-SAM

30% de descuento (1)
en tus nuevas gafas graduadas y gafas de sol
+ un 5% adicional (2) por ser miembro de este colectivo
+ Cheque bienvenida 30€ (3)

General Optica

(1) 30% dto. en la compra de nuevas gafas graduadas (monturas escritales) para miembros del programa Privilege hasta el 06/01/2019. Posibilidad de combinar monturas y/o cristales ya rebajados (con dto. superior al 30%) en cuyo caso no se aplicaría ningún descuento adicional.
(2) 5% dto. adicional solamente aplicable al 30% de descuento de los planes renove graduado y sol.
(3) Si todavía no eres miembro del programa Privilege: 30€ de descuento aplicable en una única compra de valor igual o superior a 100€, después de haber aplicado todos los descuentos y/o promociones vigentes. Aplicable una sola vez por el miembro del colectivo. Precio promocional tarjeta Privilege: 9€

www.generaloptica.es
Servicio de Atención al Cliente
900 626 626

Síguenos en
f @ t v s

hotelius Club
FSA-ates
Sindicato Autónomo de Madrid

Más de **50.000** hoteles con un dto. del **10% al 15%**

Gestiona tus reservas:
club.hotelius.com/ates
tel. 91 567 78 51

myENTRADA.COM

Ya puedes disfrutar del mejor Teatro, Música, Magia, Aventura, Relax...
En pareja, con amigos o para toda la familia...
y SIEMPRE AL MEJOR PRECIO EN

entra en www.myentrada.com
usuario: **ATES**
contraseña: **OFERTAS**

Atención al cliente: 93 540 07 90 / info@myentrada.com
de lunes a viernes de 9:00h a 17:50h

DETECTIVES
FSA-ates
Sindicato Autónomo de Madrid

LASO DETECTIVES

609 910 089
WWW.LASODETECTIVES.COM

Temas matrimoniales.
Conductas de menores.
Comportamientos dudosos en la pareja (ludopatías, alcoholemia, consumos de drogas, etc.).
Localización de ingresos por impago de pensiones.
Comprobaciones para modificación de pensiones.
Búsqueda de personas, sociedades o bienes.

DESCUENTOS APLICABLES A AFILIADOS

VÁLIDO PRESENTANDO EL CARNET DE AFILIADO FSA-ATES EN TU TIENDA SPRINTER
NO ACUMULABLE A OTRAS OFERTAS Y/O PROMOCIONES

Sprinter
FSA-ates
Sindicato Autónomo de Madrid

-10%

SIGUENOS f t v s

FSA-ates
Sindicato Autónomo de Madrid

BONO PARQUES

UN VIAJE A LA DIVERSIÓN

FONDO DE BIKINI
EL AMAZONAS
METROPOLIS
CHINA

Y SI QUIERES DISFRUTARLO EN COMPAÑÍA

POR SOLO **99€**
POR SOLO **299€**
TITULAR + 3 COMPARTIMIENTOS

Contacto: Isabel
676 30 20 92
isabel@sindicatoates.com

FSA-ates
Sindicato Autónomo de Madrid

YAMOVIL

BENEFICIOS EXCLUSIVOS PARA TRABAJADORES DE ATES

BENEFICIOS EXCLUSIVOS
Sólo para ti, ¡sientete AFORTUNADO!

4% Descuento

¡NUEVOS CENTROS EN PZO. DELICIAS 96 Y 100!

La calidad y la seguridad no se ganan de un día para otro, hace falta trayectoria, clientes, ventas que lo avalen.

Y ADEMÁS

✓ 4% de DESCUENTO DIRECTO
✓ CONDICIONES EXCEPCIONALES DE FINANCIACIÓN
✓ 18% DE DESCUENTO EN MANTENIMIENTO
✓ COMUNICACIÓN DE PROMOCIONES 1 SEMANA ANTES
✓ LA MEJOR TASACIÓN DEL MERCADO POR SU COCHE A CAMBIO.

✓ El 4% de descuento se realizará en operaciones financiadas de al menos el 80% del PVP del vehículo. Para operaciones al contado se aplicará un descuento del 2% del PVP.

SEGURIDAD Y CALIDAD

✓ Compramos su coche
✓ El mejor concesionario
✓ En el centro de Madrid
✓ Centenares de coches para ver
✓ Historial de todos los coches
✓ Taller propio
✓ 110 Puntos de Revisión
✓ Entrega en el acto
✓ 15 días de prueba
✓ Seguro coche
✓ Más de 50 años de trayectoria
✓ Coche de Sustitución
✓ La mejor financiación
✓ ISO 9001:2008
✓ Entrega toda la península
✓ Asesoramiento cualificado

9 EMBAJADORES 139 Y 147. 28045 MADRID. TEL.: 91 539 06 00 VER EN EL MAPA

Ver condiciones en la web (http://www.yamovil.es/servicios/empresas?c=trabajadores_ATES)

PROMOCIÓN VÁLIDA PARA AFILIADOS-EMPLEADOS y familiares directos. Hasta finales de 2018)

CORO
CLÍNICA OFTALMOLÓGICA
FSA-ates
Sindicato Autónomo de Madrid

Miopía, Hipermetropía y/o Astigmatismo
599€/ojo
WaveLight® ESSO Laser excimer

Miopía, Hipermetropía y/o Astigmatismo
750€/ojo
Personalizado con dispositivo de diagnóstico Topolyzer.

Presbicia (Vista Cansada)
Desde **2300€/ojo**

Cirugía Lasik
Cirugía con Lentes Trifocales

tel. 914450909-638299224 | web. www.clinicacoro.es

Estudio Preoperatorio Gratuito | C/ San Bernardo, 83 - 28015 Madrid

9 VENTAJAS AFILIADOS
FSA-ates
Sindicato Autónomo de Madrid

¡El mayor descuento en gasolina, 7 céntimos x litro!
EE-BE, Confortauto, Alcaraz, Torreblanca, Aspe, San Vicente, Ribarroja, Onda, Nartin, Logu, Castellón, Calatayud y Zaragoza.

¡Precios ROTOS en neumáticos!

Pre-ITV o revisión de seguridad GRATIS

10% descuento productos Confortauto

6 meses sin intereses en neumáticos y mecánica
Oferta financie realizada por FICOMSA EFC S.A.U. y sujeta a su aprobación. TIN 0%, TAE 2,10%. Comisión de apertura del 2% a deducir en la primera mensualidad. Siempre para una compra financiera de 500€. Mensualidades: 6. Primera cuota: 90,50€. Resto cuotas: 83,33€. Total abonado: 510 €. Oferta válida hasta 30/09/17.

50% descuento en mano de obra de neumáticos

20% descuento en mano de obra de mecánica

30% descuento en alineados

Descarga el App de la seguridad y el ahorro GRATIS
Descarga para iOS y Android

DESCUENTOS EN TU CENTRO:
C/ DIESEL 9 POL.G SAN MARCOS
GETAFE
Tlf: 91 1093273

CONFORTAUTO.COM
HANKOOK
GATAFE
SOLEDD

GUÍA DE SERVICIOS

OFTALMOLOGÍA

carezza!
collective promotions

¡NO MÁS GAFAS NI LENTILLAS!

desde **450€** por ojo*

¡POSIBILIDAD DE FINANCIACIÓN!

MADRID, BARCELONA, MÁLAGA, GRANADA, MARBELLA, SEVILLA, HUELVA Y VALENCIA. INCORPORACIÓN DE NUEVAS CLÍNICAS EN CURSO ¡CONSULTANOS!

WWW.CAREZZA.ES

* Precio operación miopía y astigmatismo clínica Valencia. Consultar precios otras clínicas

INFORMACIÓN Y CITAS **SONSOLES GUTIÉRREZ**
91 679 78 20 - 600 48 49 42

¿Móvil roto?

phone, service center

¿Afiliado de Ates?
5% de Descuento

Reparamos sin cita previa y en el acto

Servicio Técnico

Garantía 1 año

Repuestos originales

FSA - ates
Federación Sindical Autónoma de Madrid

Reparación Smartphones y Tablets

#1 En Europa

www.phoneservicecenter.es

MADRID | BARCELONA | VALENCIA | ALICANTE | CÁDIZ | CÓRDOBA | GERONA | LAS PALMAS DE GRAN CANARIA | SAN SEBASTIÁN | LEÓN | MURCIA | VIGO | SEVILLA

proformatrans **cca**

El objetivo final es fomentar la realización de cursos sobre temas de interés para varios campos con el fin de mejorar la formación de los profesionales del sector en su conjunto

Disponemos de un catálogo de cursos de todas las materias (Prevención de Riesgos Laborales, Ofimática, Administración...)

Formación para empresas:
Bonificada y privada

Certificados de profesionalidad

PROFORMATRANS OFRECE DIVERSOS CURSOS DEL SECTOR DEL TRANSPORTE:

FORMACIÓN CONTINUA PARA LA RENOVACIÓN DEL CAP TANTO PARA TRANSPORTE POR CARRETERA DE MERCANCÍAS COMO DE VIAJEROS

CURSOS DE PRIMEROS AUXILIOS

CURSOS DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS

CURSOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE

CURSO DE TACÓGRAFO DIGITAL

FSA - ates
Federación Sindical Autónoma de Madrid

Avenida de Asturias, 47 28029 Madrid Telf. 915195008 formacion@proformatrans.org

Parques Reunidos **TERRA MÍTICA** MundoMar

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE PARQUES REUNIDOS, MUNDOMAR Y TERRAMITICA, CONTACTAR CON ISABEL

MÍERCOLES DE 16:00 A 18:00 HORAS

TELÉFONOS: 91 547 87 63 - 618 69 10 92

Correo Electrónico: Isabel@sindicatoates.com

FSA - ates
Federación Sindical Autónoma de Madrid

Clínica Sutil Reconocimientos Médicos y Psicotécnicos Sutil

Calle Diego de León, número 39, 28006 Madrid
Teléfonos: 910375087 y 652677744
Correo electrónico: gestion@psicotecnicosutil.com
www.psicotecnicosutil.com

Realizamos todo tipo de Reconocimientos Médicos y Psicotécnicos

- Renovación carnet de conducir: 40 Euros (tasas incluidas)
- Obtención Carnet de conducir: 20 Euros
- Licencia de armas: 25 Euros
- Patrón de embarcaciones de recreo: 30 Euros
- Tenencia de animales peligrosos: 30 Euros
- Seguridad privada: 30 Euros

Descuentos Exclusivos Desde el 50%
Para afiliados a Sindicato ATES-SAM y sus familiares

Descuentos para 2018. Presentando identificación o cupón de descuento que se facilita al interesado tras contacto con la Clínica

FSA - ates

CONDICIONES EXCLUSIVAS

EN TODA LA GAMA WOLKSWAGEN

DESCUENTOS CAMPAÑAS DE LA MARCA +2%

DESCUENTOS SIN CAMPAÑAS DE LA MARCA HASTA UN 4% DE DESCUENTO Y GARANTÍA DE 4 AÑOS DE REGALO O DESCUENTO EQUIVALENTE Y UN DESCUENTO EN POST-VENTA DE UN MANTENIMIENTO GRATIS. SIEMPRE QUE COMPREN ESTE AÑO 2018 EL VEHÍCULO NUEVO EN NUESTRAS INSTALACIONES

DESCUENTOS PARA AFILIADOS Y FAMILIARES DE ATES-SAM
C/SOFA,18 (28022) MADRID MAIL: joerpas@vwmadrid.es
COMERCIAL: JOSE CORPAS.TI. 649000473
OFERTA VALIDA HASTA 31 DE DICIEMBRE 2018

FSA - ates

AFILIADOS DEL SINDICATO "ATES-MADRID" Y FAMILIARES DE 1º GRADO

OBTENDRÁN 15% DE DESCUENTO EN:

- BOXEO INFANTIL
- BOXEO ADULTOS (LUNES A SABADOS DE 10H A 13H)
- DEFENSA PERSONAL POLICIAL
- DEFENSA PERSONAL POLICIAL INFANTIL
- DEFENSA PERSONAL PARA MUJERES
- SAMBO COMBAT

OBTENDRÁN 10% DE DESCUENTO EN:

- TIENDA DE NUTRICION DEPORTIVA
- TIENDA DE ARTES MARCIALES

AL DOJO

CENTRO DE ARTES MARCIALES, DEPORTES DE CONTACTO Y ACTIVIDADES DIRIGIDAS

APLICACIÓN "ALDOJO" DISPONIBLE EN

App Store | Google Play

FSA - ates **TOYOTA**

CONDUCE COMO PIENSAS
LÍDERES EN TECNOLOGÍA HÍBRIDA

Elige la Gama Toyota Hybrid

TOYOTA HERSAMOTOR hersamotor.toyota.es

Gama híbrida: Consumo medio (l/100km): 3,3-5,1.
Emisiones CO₂: (g/km): 76-118.

DESCUENTOS ESPECIALES PARA TODOS LOS AFILIADOS EN TODA NUESTRA GAMA HÍBRIDA.

TERESA GOMEZ
TLF: 91 845 41 27

Banco Sabadell y el Sindicato Autónomo de Madrid - SAM hemos firmado un acuerdo de colaboración para propulsar las iniciativas, proteger sus intereses y proponer soluciones financieras para todos los profesionales.

Este es solo un ejemplo, pero hay muchos más.

Llámenos al 900 500 170, identifíquese como miembro de su colectivo profesional, organicemos una reunión y empecemos a trabajar.

Cuenta Expansión Plus

1 / 6

Este número es indicativo del riesgo del producto, siendo 1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

Banco de Sabadell, S.A. se encuentra adherido al Fondo Español de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito. La cantidad máxima garantizada actualmente por el mencionado fondo es de 100.000 euros por depositante.

La cuenta que trata con rigor y seriedad el dinero de los profesionales.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 0 | + | Remuneración hasta 3% TAE | + | 1% |
| comisiones de administración y mantenimiento. | | Primer año hasta 2,74% TAE. Saldo máximo a remunerar 10.000 euros. ⁽¹⁾ | | de devolución en los principales recibos domiciliados y sobre las compras con tarjeta de crédito en comercios de alimentación, ⁽²⁾ máximo 50€ brutos al mes. |

1. Para tener acceso a esta retribución, los titulares deben haber realizado 5 compras al mes con las tarjetas y tener un saldo medio mensual en el banco superior a 30.000 euros en recursos, calculado como la suma de saldos del mes anterior de: cuentas a la vista, depósitos, renta fija a vencimiento, seguros de vida-ahorro, fondos de inversión, valores cotizables y no cotizables, planes de pensiones, planes de previsión de EPSV y BS Fondos Gran Selección. No se tendrá en cuenta para el cómputo del saldo medio el saldo existente en esta Cuenta Expansión Plus PRO ni en ninguna otra de las mismas características en la que los titulares sean intervinientes. Si se tendrá en consideración el número de cotitulares, por lo que el saldo mínimo existente en la entidad como requisito será el tomado proporcionalmente para cada cotitular. No se remunerarán los saldos durante el primer mes de vida de la Cuenta Expansión Plus PRO.

En caso de que no se alcance por parte de los titulares el saldo mínimo que da derecho a la retribución de la Cuenta Expansión Plus PRO, la liquidación se realizará al 0% por este concepto.

Rentabilidad primer año: para el tramo de saldo diario que exceda los 10.000 euros: 0% TIN. Para el tramo de saldo diario desde 0 hasta un máximo de 10.000 euros: 2,919% TIN, 1,8191% TAE (calculada teniendo en cuenta los dos tipos de interés para el supuesto de permanencia del saldo medio diario durante un año completo desde el alta de la cuenta).

Ejemplo de liquidación: saldo en cuenta de 15.000 euros diarios, saldo diario sobre el que se remunera: 10.000 euros; frecuencia mensual; intereses liquidados en el año: 270,82 euros.

Rentabilidad resto de años: para el tramo de saldo diario que exceda los 10.000 euros: 0% TIN. Para el tramo de saldo diario desde 0 hasta un máximo de 10.000 euros: 2,919% TIN, 1,9910% TAE (calculada teniendo en cuenta los dos tipos de interés para el supuesto de permanencia del saldo medio diario durante un año completo a contar desde el segundo año de la cuenta). Ejemplo de liquidación: saldo en cuenta de 15.000 euros diarios, saldo diario sobre el que se remunera: 10.000 euros; frecuencia mensual; intereses liquidados en el año: 295,96 euros.

2. Te abonaremos hasta 50€ brutos al mes, siempre que el importe de la devolución sea igual o superior a 5€ y hayas realizado 5 compras durante el mes con tus tarjetas.

- Recibos domiciliados de luz, gas, teléfono fijo y móvil e internet.

- Recibos domiciliados que correspondan, como emisor, a organizaciones no gubernamentales (ONG) registradas en la Agencia Española de Cooperación y los recibos de colegios, guarderías y universidades cargados durante el mes. Deberá tratarse de centros docentes españoles (públicos, privados y concertados, quedando excluidos los gastos de academias particulares, colegios profesionales o gastos distintos a los de escolarización). Tampoco se incluirán los gastos en concepto de posgrados, másteres y doctorados.

- Operaciones de compra realizadas a crédito incluidas en la liquidación del mes, con las tarjetas modalidad Classic, Oro, Premium, Platinum y Shopping Oro cuyo contrato esté asociado a esta cuenta, en los establecimientos comerciales de alimentación incluidos y que podrá consultar en la página www.bancosabadell.com/cuentaexpansionplus.

Oferta válida para nuevas cuentas abiertas desde el 24/04/2018 hasta el 31/12/2018 con la domiciliación en la Cuenta Expansión Plus PRO de una nómina, pensión o ingreso regular mensual por un importe mínimo de 3.000 euros (se excluyen los ingresos procedentes de cuentas abiertas en el grupo Banco Sabadell a nombre del mismo titular) y haber domiciliado 2 recibos domésticos en los últimos 2 meses.

Los titulares de una Cuenta Expansión Plus PRO, podréis disponer de una Cuenta Expansión adicional, sin requisitos de domiciliación de nómina, pensión o ingresos mensuales recurrentes. Y, además, todas las Cuentas Relación que deseéis, sin comisión de administración y mantenimiento (rentabilidad Cuenta Profesional: 0% TAE).

Puede hacer extensiva esta oferta a sus empleados y familiares de primer grado.



Sindicato Autónomo de Madrid
C/ Alcalá, 414 3ª Planta, 28027 – Madrid

HOJA DE AFILIACIÓN

FECHA DE ALTA:

ANTIGÜEDAD:

DATOS PERSONALES:

1^{ER} APELLIDO: _____ 2^º APELLIDO: _____

NOMBRE: _____ D.N.I. / N.I.E.: _____ FECHA NACIMIENTO: _____

DOMICILIO: _____

LOCALIDAD: _____ PROVINCIA: _____ CÓD. POS.: _____

TEL. FIJO: _____ TEL. MÓVIL: _____ EMAIL: _____

DATOS LABORALES:

EMPRESA: _____

DOMICILIO DE LA EMPRESA: _____

LOCALIDAD: _____ PROVINCIA: _____ CÓD. POS.: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____

Sus datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: SINDICATO AUTONOMO DE MADRID, Calle Alcalá, 414, 3ª plta, CP 28027, Madrid (Madrid). En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos (www.agpd.es). **EXISTE UNA VERSIÓN AMPLIADA DE ESTA INFORMACIÓN A SU DISPOSICIÓN TANTO EN NUESTRAS OFICINAS COMO EN NUESTRA PÁGINA WEB.**

EL AFILIADO / LA AFILIADA

(FIRMA)

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de esta Orden de Domiciliación el deudor autoriza (A) al Sindicato Autónomo de Madrid (ATES-SAM), a enviar instrucciones a la entidad financiera del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, está legitimado al reembolso por su entidad financiera, en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. El reembolso deberá solicitarse dentro de las 8 semanas desde que se realizó el adeudo.

Nombre del deudor: _____ D.N.I. / N.I.E.: _____

Nº Cuenta / IBAN: ES _____

Domicilio de la entidad: _____

Localidad: _____ Provincia: _____ Cód. Postal: _____

PAGO PERIÓDICO - CONCEPTO: CUOTA SINDICAL En Madrid a _____ de _____ de _____

Nombre del acreedor:

Sindicato Autónomo de Madrid (ATES-SAM)
C/ Alcalá, 414 3ª Planta, 28027 – Madrid
N.I.F. G87566600

(FIRMA)