

MIEMBROS
forosocial
independiente



MAYO 2019

Nº 48

La Revista de ATES

PROCESOS ELECTORALES EN LAS EMPRESAS AÑO 2019:
En tu mano está conseguir el PROGRESO.....



ASESORIA JURIDICA:
La Subrogación.

Editorial:
Procesos electorales 2019

LEE ESTE CODIGO QR Y
DESCARGATE LA REVISTA EN
TU MOVIL



SEDE CENTRAL SINDICATO ATES



C/ Alcalá, 414 3ª planta (Entrada por Avda. de la Institución Libre de Enseñanza nº 2) 28027 MADRID
Teléfono: 91 547 87 63 Fax: 91 547 87 66
Email: informacion@sindicatoates.com
Página web: www.sindicatoates.com

PERMISOS RETRIBUIDOS

Matrimonio del trabajador.	<u>17 días.</u> 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.	<u>2 días</u> ampliables a <u>4 días</u> 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.	<u>2 días.</u>
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	<u>2 días</u> ampliables a <u>4 días</u> 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 la Trabajadores.	<u>Por el tiempo establecido.</u>
Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge.	<u>1 día</u> ampliable a <u>3 días</u> por desplazamiento.
Por bautizo de hijo o nieto.	<u>1 día</u>
Primera Comunión de un hijo o nieto.	<u>1 día</u>
Día de Asunto Propio (no retribuido)	<u>1 día con limitación (art. 55) punto; 1 y 2 convenio colectivo)</u>
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> . <u>De la tabla salarial</u> siempre que la base reguladora no sea superior.

EDITORIAL:

PROCESOS ELECTORALES 2019

Quisiera comenzar esta editorial dando mi más sincera enhorabuena a las Secciones Sindicales de **SAGITAL, EULEN SEGURIDAD e ICTS** por el gran resultado obtenido en sus elecciones sindicales. Elecciones que han sido un éxito en **MAYUSCULAS**, donde han sido las candidaturas más votadas.

También quiero agradecer a todos los afiliados/as y simpatizantes que han confiado en las candidaturas de **ATES** para que esto haya sido posible.

La familia que componemos el Sindicato **ATES** reconocemos la gran dificultad que tiene movilizar el voto en este sector, pero con mucho tesón y perseverancia se pueden conseguir los objetivos que tenemos en mente.

Como ya hacía referencia en la anterior editorial publicada en la revista del mes de febrero. Animo a las Secciones Sindicales de **PROSEGUER SERVICIOS DE EFECTIVO, SEGURISA, OMBUDS y PROSEGUER SIS**. Que se verán inmersos en procesos electorales durante este año, a seguir los pasos de la Secciones Sindicales de **SAGITAL, EULEN SEGURIDAD e ICTS**. Para conseguir los resultados que ellos han conseguido.

Qué duda cabe como ya hacía referencia anteriormente, la dificultad que tiene movilizar el voto en este sector, pero creo francamente que sí es posible. Con esas dos palabras que están llenas de contenido (Tesón y Perseverancia)

Desde mi convicción, pienso que todas las personas tenemos en nuestra mente experimentar un desarrollo continuo, gradual y generalizado en el aspecto económico, social, etc. Sencillamente queremos **PROGRESAR**.

Entiendo que para que podamos llegar a este **PROGRESO** debemos de apoyar a aquellos/as que son la herramienta para conseguirlo.

Por ello, apelo a la movilización del voto a todos los afiliados/as y simpatizantes a nuestro sindicato **ATES**.

Para terminar, os dejo el siguiente reconocimiento:

Desde estas líneas quiero reconocer la labor profesional a todos los compañeros/as del sector que nos levantamos por la mañana y nos ponemos a trabajar para garantizar la seguridad en todas las actividades del sector.

Fernando Martínez Díaz
Responsable de Información ATEs

SUMARIO:

Portada	Página 01
Licencias Retribuidas	Página 02
Editorial Procesos Electorales 2019	Página 03
Artículo de Análisis Servicios Auxiliares	Páginas 04-05-06
Pregunta de una afiliada Pensión de Viudedad	Página 07
Artículo de Interés Permiso de Maternidad	Páginas 08-09-10-11
Primeros Auxilios Traumatismos en las Extremidades	Página 12
Asesoría Jurídica Quien paga la baja laboral	Página 13
Asesoría Jurídica La subrogación	Página 14
Artículo de Interés Permiso de Paternidad	Página 15-16
Artículo Técnico Profesional Protección de Edificios	Páginas 17-18-19
Guía de Servicios para los Afiliados/as	Páginas 20-21-22-23
Hoja de Afiliación	Página 24



ARTICULO DE ANALISIS: Servicios Auxiliares I

Profesiones y personal más allá de la normativa de seguridad privada

Para los profesionales, y en general para todos los ciudadanos, la seguridad, además de ser un valor esencial en cualquier aspecto de la vida en sociedad, se plasma a su vez en el ordenamiento jurídico en el artículo 17 de la Constitución, el cual alude también al derecho a la libertad. No es casualidad que aparezcan juntos ambos derechos, y es manida la expresión "no hay libertad sin seguridad y no hay seguridad sin libertad"; seguramente es verdad.

Esa seguridad, pública o privada, apellidos de un mismo sustantivo esencial, se presta bien por Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y sus agentes en un caso, bien a través de empresas de seguridad (prestando servicios) y de su personal (además del caso de los detectives privados y, en ocasiones, los guardas rurales).



Pero más allá de esto, existen figuras, además de en la propia normativa de seguridad privada, en otros contextos, públicos o privados.

Operadores de Centrales Receptoras de alarma

Este personal, que presta su servicio en las centrales receptoras de alarma (CRA), tanto de empresas de seguridad como de uso propio, no se encuentra entre las profesiones de seguridad privada. En la actual Ley 5/2014 aparecen en el artículo 19.1 c) (también en el Convenio colectivo de empresas de seguridad) de igual manera que los ingenieros y los técnicos de las empresas de seguridad, como personal acreditado, que no habilitado. Es decir, este personal deberá obtener algún tipo de acreditación, que previsiblemente deberá ser regulada en normativa de desarrollo tanto en su forma como contenidos formativos, carga lectiva, etc.

Particularmente nos centramos en los operadores por ser una figura que venía desempeñando sus cometidos en el ámbito de la seguridad privada. Este personal, no es personal de seguridad privada, tiene únicamente la formación para sus cometidos que su empresa contratante haya querido darles (se lo exige la Orden INT 316/2011) y pueden, por ejemplo, desconectar nuestros sistemas de alarma o tener acceso a nuestras contraseñas, todo ello sin certificado de penales alguno. No parece lo ideal...

Como consecuencia de ello en el anteproyecto de la actual Ley de Seguridad Privada aparecía un artículo especificando que las funciones de recepción, verificación no personal y transmisión a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de las alarmas se prestarían exclusivamente por vigilantes de seguridad. Eso sí parecía lo ideal, pero finalmente no pudo llevarse a término por algunas dificultades:

Gran parte de los operadores son personal discapacitado (algunas CRA son incluso centro especial de empleo) y no podrían habilitarse como vigilantes, debiendo ser despedidos. El coste de esos despidos en las plantillas, además de suponer desempleo para personas pertenecientes a colectivo de difícil inserción profesional, supondría pérdidas importantes a los empresarios, haciendo peligrar empresas.

Finalmente, en el último párrafo del artículo 32 de la actual ley 5/2014 se establece la posibilidad de que los vigilantes de seguridad puedan realizar las funciones de los operadores. Problema por tanto aún no terminado de resolver... ►

ARTICULO DE ANALISIS: Servicios Auxiliares II

Figuras de seguridad fuera de la normativa de seguridad privada

Al margen, al menos de momento, de la normativa que regula la seguridad privada en España, existen diversas figuras cuyo común denominador es realizar funciones de seguridad en el ámbito normativo del Ministerio de Fomento.

Sin ánimo de extendernos en demasía, pues disponemos aquí de un espacio limitado, mencionaremos en el ámbito de la seguridad de la aviación civil las figuras del "Responsable de seguridad aérea AVSEC-RA" (Agente acreditado) y "Responsable de seguridad aérea AVSEC-KC" (Expedidor conocido), cuya principal responsabilidad es la aplicación del programa de seguridad en cada ubicación, analizando riesgos, gestionando al equipo de vigilancia, supervisando formación y otros similares; es decir, siendo personas fuera de la seguridad pública, pues pertenecen a entidades tales como compañías logísticas por ejemplo, realizan las funciones establecidas en la Ley de seguridad privada para los directores de seguridad fundamentalmente (artículo 36). Sería, por tanto, exigible a este personal dicha habilitación de seguridad privada, de la cual carece en la práctica un porcentaje muy significativo y, sobre las cuales, no cabría ni siquiera la delegación de funciones del director de seguridad por carecer de ninguna experiencia en seguridad pública o privada, como establece la normativa al respecto.



En base a esto ya se interpeló a la Unidad Central de Seguridad Privada, que en su informe 2013/094 trató de justificar esta situación, no sabemos muy bien debido a qué motivos, con una respuesta que oscila entre el error al pensar que tiene que ver con el Departamento de Seguridad de AENA (último párrafo) cuando la figura ejerce en compañías privadas, y la ineptitud, pues no hay manera de dar la vuelta por mucho que nos empeñemos al artículo 58.1 a) de la Ley, que califica como infracción muy grave "El ejercicio de funciones de seguridad privada para terceros careciendo de la habilitación o acreditación necesaria" y de la misma manera el 59.1 h) "La contratación o utilización a sabiendas de personas carentes de la habilitación o acreditación necesarias para la prestación de servicios de seguridad".

En el ámbito portuario existen aún más figuras similares con funciones diversas: Oficial de protección del puerto, oficial de protección de la compañía, oficial de protección del buque, oficial de protección de la instalación portuaria, cuyos nombres nos dan ya la idea de las funciones que realizan. Más de lo mismo. Viendo esto, como profesional de la seguridad privada y como jurista, tengo que acordarme del hincapié que hace la propia Unidad Central de Seguridad Privada en la colaboración y de que dentro de Red Azul exista un programa operativo para controlar el intrusismo profesional. No hacen falta más comentarios.

¿Personal de seguridad en el ámbito público?

Como cierre de estas breves reflexiones me vienen a la cabeza también figuras que se han ido estableciendo recientemente en algunas ciudades, dependiendo fundamentalmente de los ayuntamientos, como puedan ser los agentes cívicos y los serenos (en otro contexto podría hablarse del personal de orden y control para la admisión a recintos).

Estas figuras, aunque parecen tener bien definido su estatus fuera de la seguridad ya que velan por el civismo, atienden emergencias y no tienen poder coercitivo, se mueven en un ámbito muy

próximo y no están exentas de polémica. El sereno, como figura tradicional vigilaba las calles entre otras funciones y disponía de su famoso chuzo como elemento defensivo. Las figuras actuales, aunque carecen de elementos defensivos, van conectados con radios o teléfonos ►

ARTICULO DE ANALISIS: Servicios Auxiliares III

móviles a la policía local. Y yo me pregunto, ¿por qué un trabajador de una empresa contratada por un ayuntamiento patrulla una calle y avisa a la policía local y un auxiliar de servicios en turno de noche en una nave de un polígono industrial que, si ve un delito avisa a las fuerzas de seguridad, es sancionado por las Unidades territoriales de seguridad privada entendiendo que realiza funciones de vigilancia careciendo de la habilitación correspondiente?

La Ley Orgánica 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad reza en su artículo 1.4 "El mantenimiento de la seguridad pública se ejercerá por las distintas Administraciones Públicas a través de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad"; ya sabemos todos por lo que expresa el artículo siguiente de esa misma Ley cuáles son esos cuerpos, y no se citan estas figuras que estamos tratando. Por poner un ejemplo reciente leo en la edición digital de La Vanguardia del pasado 17 de enero en una noticia cuyo titular es "Santa Coloma de Gramenet y Premià de Dalt rescatan la

figura del sereno" y en la que aparece un párrafo entrecomillado de la alcaldesa de Santa Coloma, Nuria Parlón, que dice: "La seguridad no sólo está vinculada a la policía y a la prevención del delito, sino que se trata de generar entornos amables"; es decir, la alcaldesa vincula esta figura a la seguridad, figura por cierto que hará por la noche las funciones que por el día hacen los agentes cívicos. En Premià de Dalt por el contrario, este servicio sí lo prestan vigilantes de seguridad privada; dos soluciones para una misma prestación.

Añado en este punto que echo de menos a las asociaciones de la Guardia Civil y sindicatos policiales manifestando su opinión contraria al respecto, como sí hicieron al aprobarse la Ley 5/2014 de seguridad privada respecto a algunos servicios a realizarse por ésta como en los centros penitenciarios y servicios en vía pública; quizás su silencio radica en que los cuerpos más afectados sean los de las policías locales.

En el artículo de La Vanguardia que citaba más arriba leo también que entre las funciones de los serenos de Santa Coloma están asistir a personas que tienen miedo a bajar la basura o, según aparece respecto de la misma noticia en la web de Antena 3, comprobar que los comercios están bien cerrados o acompañar a personas que vayan a retirar dinero de cajeros automáticos. No sé si comprobar instalaciones podríamos encuadrarlo en un servicio de vigilancia discontinua de los que se mencionan en el artículo 41.1 e) de la actual Ley de seguridad privada, pero pocas dudas me quedan, ni a mí, ni a nadie, de que el acompañamiento, defensa y protección de una persona al cajero o bajar la basura es la función atribuida a los escoltas privados en el artículo 33.1 de la misma Ley, y por tanto, como ya hemos visto anteriormente, el sereno realiza conducta tipificada como infracción muy grave, lo mismo que el ayuntamiento. La pregunta sería ¿por qué siendo estos hechos públicos y notorios no actúa de oficio la Unidad Central de Seguridad Privada? Yo pensaba que una de sus funciones era ejercer como unidad de control...

En definitiva, como es habitual en nuestros artículos, pretendemos más que exponer una lección magistral que siente cátedra, incitar al debate y la reflexión para la mejora, por lo que esperamos se susciten muchos y provechosos comentarios y, por qué no, se muevan conciencias. ■

Publicado por:

José Ignacio Olmos Casado

Director de Seguridad y Técnico de Formación

PREGUNTA DE UNA AFILIADA: La pensión de viudedad

A continuación, respondemos a una afiliada sobre la cuestión referida en el encabezamiento de este artículo.

¿Si soy separada o divorciada tengo derecho a pensión de viudedad?

Seguro que alguna vez te has hecho esta pregunta: ¿Como separada o divorciada tengo derecho, en caso del fallecimiento de quien fuera mi cónyuge, a pensión de viudedad?

Pues a veces sí, siempre que se cumplan unos requisitos. Por ejemplo, que no te hayas vuelto a casar ni que estés registrada como pareja de hecho. Y siempre que antes fueras beneficiaria de la llamada pensión compensatoria.

Esta norma tiene una serie de excepciones. Por ejemplo, para las mujeres que aunque no reciban pensión compensatoria acrediten que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme u otros medios de prueba admitidos en Derecho. Esto, según la Seguridad Social, es aplicable a fallecimientos producidos a partir de 01-01-2008.

Tampoco es necesario ser acreedora de una pensión compensatoria para recibir la pensión de viudedad si la separación o divorcio, aunque sea anterior al 01-01-2008, cumple los siguientes requisitos:

- ✓ Que entre la fecha del divorcio o separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante no hayan transcurrido más de 10 años.
- ✓ Que el matrimonio haya durado al menos 10 años.
- ✓ Además, que se cumpla alguna de las condiciones siguientes: que hubieran tenido hijos en el matrimonio o que el beneficiario tenga más de 50 años cuando falleció el cónyuge.
- ✓ Desde el 01-01-2013, excepcionalmente, también tendrán derecho a la pensión las personas divorciadas o separadas judicialmente antes del 01-01-2008 que no fueran acreedoras de la pensión compensatoria y que no reúnan los requisitos descritos anteriormente si se dan estas otras condiciones:
 - ✓ Que tengan 65 años o más.
 - ✓ Que no tengan derecho a otra pensión pública y su matrimonio con el causante de la pensión haya durado como mínimo 15 años.
 - ✓ Que sea superviviente de un matrimonio declarado nulo y al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización prevista en el art. 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o constituido una pareja de hecho debidamente acreditada.

DE INTERES PARA EL AFILIADO/A

Deducción de la cuota de afiliación al SINDICATO

*Te recordamos que el importe de la cuota sindical es un gasto deducible en la Declaración de la Renta según recoge el artículo 19.2 de la ley de IRPF. Los justificantes son los recibos bancarios y aquellos que tengan la cuota sindical por nómina será la propia nómina. Si habéis cotizado en 2018 completo se trata de **150 euros**. Si el periodo de cotización fue inferior, debéis de calcular el importe multiplicando la cantidad de cuotas mensuales abonadas durante el ejercicio, por el importe de la cuota general mensual (**12,50 euros**). Puede comportar un ahorro en la cuota de entre el **20% y el 35%** según los casos. Hay que poner la cantidad a deducir en el espacio reservado a cuotas satisfechas a sindicatos (**casilla 14**) del impreso oficial (digital o en papel) del IRPF. En el borrador que envía Hacienda, por defecto, no indica la cantidad abonada a los sindicatos, es necesario modificar el borrador.*

ASESORIA JURIDICA: Preguntas más frecuentes sobre el permiso de maternidad I

En este artículo vamos a hablar a modo de preguntas sobre los permisos de maternidad

Estoy embarazada ¿Cuándo tengo que comunicar a la empresa mi embarazo?

La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. Pero si en tu puesto de trabajo existe algún riesgo para tu salud o la del bebé durante el embarazo, la empresa debe saberlo cuanto antes para que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos. Del mismo modo se ha de comunicar si solicitamos el permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.

No obstante, no es conveniente comunicarlo con carácter previo al inicio de la relación laboral o en los procesos de selección para acceder a un puesto de trabajo.

Si estoy embarazada, ¿tengo derecho a solicitar permiso para ir a revisiones médicas? ¿Qué duración tiene este permiso? ¿Es retribuido?

Sí. En caso de embarazo puedes acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. Es un permiso retribuido, por tanto no te pueden descontar nada del salario por estas ausencias.

Recuerda pedir siempre el justificante médico.

Tengo que hacerme la prueba de la Amniocentesis, y me dice mi médico que tengo que guardar dos días de reposo ¿Tengo que solicitar la baja médica?

Debes comunicarlo a la empresa y si te ponen algún tipo de problema, tienes que solicitar la baja a tu médico de la Seguridad Social.

Tengo problemas de salud con el embarazo y amenaza de aborto por las condiciones de mi trabajo ¿qué debo hacer?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en caso de riesgo durante el embarazo, la empresa:

- Debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible, o aún siéndolo no desaparece dicho riesgo debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por "riesgo durante el embarazo" mientras exista el mismo.

Estoy de baja por riesgo durante el embarazo ¿cuál es la prestación económica que me corresponde?

Durante este periodo de baja, cuyo parte facilitará el médico de cabecera, la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales (el 100% del salario normalmente).

Recuerda: no es lo mismo riesgo por embarazo que embarazo de riesgo. Si la causa de tus problemas de salud con el embarazo no la origina tu trabajo, no puedes acceder a esta prestación y tendrás que solicitar una baja médica normal con una prestación inferior.

Me he enterado que estoy embarazada y acabo de empezar a trabajar en una nueva empresa...

En estos momentos estoy en periodo de prueba ¿puede la empresa despedirme por estar embarazada? Si lo hace, ¿qué puedo hacer?

Soy una trabajadora con un contrato temporal que finaliza antes de dar a luz, si no me renuevan el contrato por estar embarazada, ¿qué puedo hacer?

En cualquiera de estos supuestos, tanto si te despiden durante el periodo de prueba, como si se extingue la relación laboral durante el contrato y no se renueva a la finalización del mismo, por ►

ASESORIA JURIDICA: Preguntas más frecuentes permiso de maternidad II

causa relacionada con el embarazo, se considera que se ha producido un despido discriminatorio por razón de la maternidad y en consecuencia sería un despido nulo, por tanto la trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial. Para lograrlo tendrá que demandar a la empresa por "vulneración de derechos fundamentales", en el Juzgado de lo Social, antes de que transcurran veinte días desde que la empresa notifique la extinción de la relación laboral.

Es aconsejable que te pongas en contacto con el servicios jurídico del sindicato en cuanto recibas dicha notificación.

¿Cuál es la duración del permiso de maternidad?

La duración del permiso o baja maternal es de **16 semanas ininterrumpidas**, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que **6 semanas** sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio).

En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se amplía **dos semanas** más.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, se distinguen dos supuestos:

- **Menores de 6 años**, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo/a a partir del segundo/a. El periodo se contabiliza a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento provisional o definitivo, o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.
- **Menores a partir de 6 años**, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas en los siguientes casos:
 - a) Menores con discapacidad.
 - b) Menores con especiales dificultades de inserción social y familiar, por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas más, en total 18 semanas.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Igualmente para las funcionarias/os, el permiso por parto y permiso por adopción o acogimiento (maternidad) tiene la misma duración que para el resto de trabajadoras y trabajadores.

Adicionalmente, las/os funcionarias/os, en el supuesto de adopción o acogimiento internacional y cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, tendrán un permiso de hasta 2 meses de duración percibiendo en este periodo las retribuciones básicas, sin perjuicio de poder iniciar la baja de maternidad hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción o acogimiento, como el resto de las trabajadoras y trabajadores.

En caso de fallecimiento de la madre ¿puede el padre disfrutar el permiso de maternidad?

Sí. En caso de fallecimiento de la madre, el padre (o el otro progenitor) podrá hacer uso de la totalidad del permiso/baja de maternidad o de la parte que reste computado desde la fecha del parto. No se descuenta la parte que la madre hubiere disfrutado con anterioridad al parto.

En caso de fallecimiento del bebé ¿la madre tiene derecho al permiso de maternidad?

En caso de fallecimiento del bebé, la madre tendrá derecho igualmente a disfrutar el permiso/baja de maternidad, como si éste no se hubiera producido. No obstante, una vez transcurridas las ►

ASESORIA JURIDICA: Preguntas más frecuentes permisos de maternidad III

6 semanas posteriores al parto (descanso obligatorio), la madre puede solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo, si así lo desea.

¿Cuándo puedo solicitar el permiso de maternidad? ¿Antes o después del parto?

Se puede solicitar cuando se prefiera, siempre que 6 semanas se disfruten de forma inmediatamente posterior al parto para la recuperación de la salud de la madre.

¿Cuánto voy a cobrar durante el permiso de maternidad?

La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes (100% del salario quitando los conceptos no cotizables).

La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del periodo de descanso por maternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

¿Cuáles son los requisitos para poder cobrar la prestación por maternidad?

Podrán cobrar esta prestación las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, dados de alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta, que acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización:

- No se exige periodo mínimo de cotización, si la trabajadora tiene menos de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción,
- Si tiene entre 21 y 26 años, se le exigen 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso/ baja maternal o si acredita 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.
- Si la trabajadora es mayor de 26 años, se le exigen como mínimo 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso/baja maternal o si acredita 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.

¿Qué se considera "situación asimilada al alta" para tener derecho a la prestación por maternidad?

Para acceder a la prestación económica por maternidad se consideran situaciones asimiladas al alta:

- La situación legal de desempleo total por la que se percibe prestación contributiva.
- Los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as y el primer año de excedencia por cuidado de familiares.
- El traslado del/a trabajador/a por la empresa, fuera de territorio nacional.
- Tras una excedencia forzosa, el mes siguiente al cese en cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal.
- Las situaciones que reglamentariamente se determinen.

En caso de parto, si la madre es trabajadora por cuenta ajena o está en situación asimilada al alta, pero no reúne los periodos mínimos de cotización exigidos, **¿puede cobrar algún tipo de prestación económica?**

Sí, en ese caso, la trabajadora tendrá derecho a un subsidio especial, cuya cuantía es igual al 100% del IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples) vigente en cada momento, durante 42 días naturales contados desde la fecha del parto. La duración de esta prestación se ampliará durante 14 días más, si el nacimiento se produce en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple o cuando el bebé o la madre estén afectados de una discapacidad superior al 65%.

Tengo un contrato temporal y la fecha de finalización es antes de dar a luz. Si me quedo en el paro **¿tengo derecho a la prestación por maternidad?** ►

ASESORIA JURIDICA: Preguntas más frecuentes permiso de maternidad IIII

En el supuesto que, finalizada la relación laboral, la trabajadora quedara en situación legal de desempleo (cobrando una prestación contributiva) y tiene cotizados los periodos mínimos exigidos antes de la fecha del parto, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción, se tiene derecho a la prestación por maternidad. Ahora bien, una prestación se superpone a la otra, es decir, no se puede cobrar la baja maternal y el desempleo al mismo tiempo, y una prestación sustituye a la otra.



En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de baja de maternidad de 16 semanas, **¿se pierde el derecho a disfrutar las vacaciones?**

No, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso de maternidad, al finalizar las 16 semanas de maternidad, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

¿Me pueden despedir mientras esté disfrutando el permiso de maternidad?

No. Si ocurriera el despido es nulo por vulneración de derechos fundamentales, por tanto, hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

¿Tiene derecho el padre a disfrutar el permiso de maternidad?

Por supuesto. En caso de parto, salvo las 6 semanas inmediatas al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, el padre (o el otro progenitor) puede hacer uso de parte o de todo el permiso/ baja maternal, siempre que ambos trabajen. Este permiso se puede disfrutar (a opción de la trabajadora), bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, pero siempre ininterrumpidamente. Podrá ser a jornada completa o parcial, también a voluntad de la trabajadora.

En los casos de adopción y acogimiento, cuando ambos progenitores (padre y madre) trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y sin exceder de las 16 semanas entre los dos progenitores.

Si el padre disfruta el permiso de maternidad ¿cuánto cobraría?

Si el padre (o el otro progenitor) disfruta el permiso de maternidad, cobrará el 100% de su base reguladora por contingencia comunes (suele ser el 100% del salario).

Al igual que para la madre, la prestación corre a cargo de la Seguridad Social.

¿Cuántos días de permiso tiene el padre por nacimiento de un hijo o hija?

Según el Estatuto de los Trabajadores el padre podrá disfrutar de 2 días en caso de nacimiento de un hijo o hija. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso es retribuido por la empresa y los convenios colectivos pueden ampliar el número de días de permiso por nacimiento.

Este permiso no debe confundirse con el permiso de paternidad retribuido por la Seguridad Social.

■

PRIMEROS AUXILIOS: Traumatismos en las extremidades

Este artículo y siguiendo el orden secuencial de los anteriores artículos vamos a tratar de los traumatismos en las extremidades.

Sospecha una lesión en huesos, músculos y/o articulaciones en brazos y piernas, cuando aprecies inflamación, deformidad y la víctima refiera dolor localizado y con el movimiento y dificultad para la movilidad de la zona.

Presume gravedad cuando la dificultad para mover el miembro se intensifique y la deformidad sea muy clara, llegando a asociarse con heridas y contusiones e, incluso, salida del hueso en fracturas abiertas.



Qué hacer:

- Llama al 112 informando de las circunstancias y estado de la víctima. Aplica hielo o frío local, si no existe herida en la zona.
- Si la víctima colabora, pídale que no mueva el miembro e incluso que se lo sujete en la posición menos dolorosa. No permitas el apoyo en caso de lesión en miembro inferior.
- Inmoviliza el miembro afectado de tal manera que impida el movimiento de la articulación anterior y de la posterior a la zona de fractura.
- En miembros inferiores, mantén la inmovilización uniendo ambas piernas y pies con cintas, tiras de tela anchas, pañuelos triangulares, etc.



En miembros superiores, adapta el brazo al cuerpo con un pañuelo triangular a modo de cabestrillo o con la propia ropa sujeta por un botón, imperdible, cordón de los zapatos, etc.

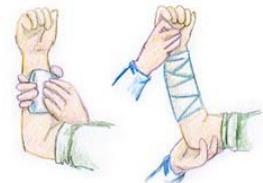
Qué NO hacer:

- Alinear una posible fractura o luxación.
- Aplicar calor o pomadas antiinflamatorias.
- Movilizar activamente un miembro con evidencia de fractura.

Cómo actuar sobre la lesión con heridas y/o hemorragias asociadas

Qué hacer:

- Llama al 112 informando de las circunstancias y estado de la víctima.
- Mantén el miembro inmóvil como se ha descrito anteriormente.
- Controla la hemorragia y limpia las heridas sin presionar sobre el foco de lesión).
- Cubre con apósitos y, si fuera necesario, venda la herida.
- Vigila las constantes de la víctima.

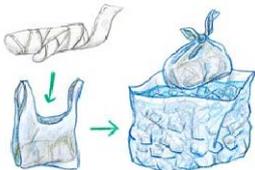


Qué NO hacer:

Introducir ni manipular el hueso fracturado.

Amputaciones

Qué hacer:



- Llame al 112 informando de las circunstancias y estado de la víctima.
- Envuelva el miembro amputado en paños limpios y húmedos e introdúzcalo en una bolsa de plástico. Ciérrala.
- Introduzca esta bolsa dentro de otra que contenga hielo en cantidad suficiente para cubrirla.

- Actúe sobre las heridas del muñón (ver capítulo Lesiones en los tejidos blandos).

Qué NO hacer:

Permitir que la víctima vea el miembro amputado, ya que podría afectarle, generándole un estado de ansiedad.



ARTICULO DE INTERES: Pago de la baja laboral

Esta cuestión crea cierta incertidumbre entre los trabajadores cuando se ven inmersos en una baja laboral por contingencia común o profesional. El determinar quien es en realidad quien les paga. Hay que tener en cuenta que en esa situación el trabajador/a tiene derecho a seguir cobrando una cantidad que incluso puede llegar a ser equivalente a su salario completo.

Dicho esto, pasamos a detallar las siguientes cuestiones:

1. En baja por contingencias comunes:

- Los 3 primeros días no los paga nadie porque el trabajador/a no los cobra.
- Los días del 4º al 15º los paga la empresa.
- Desde el día 16º paga la empresa en pago delegado.

2. En contingencias profesionales todos los días los paga la empresa en pago delegado.

El pago delegado consiste en que paga la empresa, pero en nombre y a cargo de la Seguridad Social o de la mutua, porque lo que se cobra es **una prestación** y no un salario. El coste se lo descontará la empresa de sus cotizaciones.

La Seguridad Social o la mutua solo pagan los porcentajes mínimos de la base reguladora según el tipo de baja, es decir entre el **60% y el 75%**. Las posibles mejoras o complementos de ese porcentaje que fueran obligatorios **por convenio o contrato los pagaría la empresa**.

En resumen, si en el **convenio o contrato** no existiera la obligación del pago de complementos, en una baja médica por contingencias profesionales la empresa no le pagaría nada al trabajador/a, porque todo el coste de su prestación se lo descontaría de sus cotizaciones. En cambio, en una baja por contingencias comunes la empresa tendría que pagarle dinero al trabajador/a, que sería el **60% durante un máximo de 12 días**. Lo cual es totalmente absurdo. Recordemos que las contingencias profesionales son las enfermedades o accidentes producidos por el trabajo mientras que las comunes son todo lo contrario. Las empresas obtienen un beneficio de los servicios del trabajador/a, por lo que si el trabajador/a sufre una enfermedad o accidente a causa de ello lo lógico y lo justo es que parte del coste de su prestación lo asuma la empresa. En cambio es al revés, es decir que las empresas solo asumen coste de las prestaciones por bajas por asuntos que nada tienen que ver con el trabajo.

Dicho lo anterior podría haber irregularidades que pueden hacer las empresas o las mutuas para que el trabajador/a cobrara menos. Una sería que el médico de la mutua mintiera al decirle que su enfermedad o accidente **fuera una contingencia común en vez de una profesional**. De esa forma el trabajador/a cobraría menos. Otra sería que la empresa no le pagara al trabajador/a el complemento obligatorio de baja e incluso puede que tampoco el **60% de los días 4º al 15º**. En estos casos el trabajador/a podría demandar al respecto.

Comentar respecto a este artículo que se trata de una información genérica. Debemos de tener en cuenta lo que establece el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2017-2020 en determinados aspectos que se describen en dicho artículo. Para ello, exponemos los siguientes términos que establece el artículo 51 "Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal"

Que dice lo siguiente en sus apartados:

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

Las Empresas complementarán hasta el **100%** de la tabla de retribuciones del Anexo, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa.

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral.

Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el **50%** de la base de cotización.
- Del día 4 al 20, hasta el **80%** de la base de cotización.
- Del día 21 al 40, hasta el **100%** de la base de cotización.
- Del 41 al 60, hasta el **90%** de la base de cotización.
- Del 61 al 90, hasta el **80%** de la base de cotización.
- Del 91 en adelante, si procede, como está legislado.

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el **100%** de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante **40 días máximo**, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación ó postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

ASESORIA JURIDICA: Sentencia TJUE sobre la Subrogación

Nueva sentencia europea muy favorable a los trabajadores en casos de sucesión de empresa con despidos previos. En ocasiones anteriores, hemos hablado de la sucesión de empresa, que es lo que los trabajadores suelen llamar "**subrogación**" porque confunden el hecho con la consecuencia del hecho. Por resumir, hay casos de sucesión de empresa, aunque la nueva empresa lo niega y casos de cesión ilegal de trabajadores disfrazada de sucesión de empresa. **Esta sentencia afecta sobre todo al primer caso.**



El supuesto habitual es que una empresa quisiera traspasar su negocio, pero el comprador no quisiera quedarse con los empleados, por lo que la empresa los despediría antes de producirse el traspaso. También puede darse el mismo caso cuando es la propia empresa quien cierra su empresa por supuestas pérdidas, incluso mediante concurso de acreedores, despide a sus trabajadores y al poco tiempo vuelve a abrir la misma empresa, pero mediante otra empresa. Lo

importante es que la empresa despide a todos o a algunos trabajadores, sea por la causa que sea, se cierra la empresa temporalmente y al cabo de un tiempo se vuelve a abrir habiendo pasado más de **20 días hábiles** desde la fecha de dichos despidos. Es decir que el único objeto del cierre temporal y la reapertura posterior es forzar que pasen **20 días hábiles**.

Al continuar el mismo negocio, se produciría una sucesión de empresa por la cual la nueva empresa tendría la obligación de quedarse con los trabajadores de la empresa anterior y en caso contrario podrían presentar demandas de impugnación de despido.

Los trabajadores deberán saber que el plazo para iniciar las acciones legales de **demanda de impugnación de despido es de 20 días**. Por lo que se supone que los trabajadores del supuesto anterior ya no podrían impugnar sus despidos por haber transcurrido ese plazo. Como es obvio, en muchos casos se usa este truco para deshacerse de las plantillas en traspasos de negocio. Por ejemplo, una empresa cierra, y echa a todos los trabajadores, a la semana siguiente comienzan unas supuestas obras de reforma en la empresa y se produce la reapertura al mes siguiente. La empresa podía haber abierto antes pero su estrategia es cerrarla 20 días para que los trabajadores se les pase el plazo para poder interponer la demanda de despido.

Gracias a la nueva sentencia del TJUE los trabajadores afectados por una **sucesión de empresa** podrían demandar si la nueva empresa no se quedara con ellos tras la reapertura, aunque hubieran sido despedidos por la empresa anterior hace más de **20 días** siempre que la finalidad de los despidos hubiera sido evitar su pase a la nueva empresa.

Cualquier duda que os genere este artículo no dudéis en poneros en contacto con el Servicio Jurídico del Sindicato.
Teléfono: 91 547 87 63



ARTICULO DE INTERES: El permiso de paternidad I

Subida del permiso de paternidad hasta 16 semanas.

Se ha aprobado una reforma con una serie de novedades en los permisos de maternidad y paternidad. Algunas entrarán en vigor inmediatamente (día posterior a la publicación en el BOE) pero otras no entrarán en vigor hasta el 2020 o el 2021.

- El permiso de paternidad será de **8 semanas** en los nacimientos de hijos que se produzcan desde el día siguiente al que este decreto se publique en el BOE. Parecer ser que se publicará el día 5, por lo que se aplicaría a los nacimientos desde el 6/3/19 inclusive. Los nacimientos anteriores a dicha fecha solo generan el permiso de paternidad actual de **5 semana**. Como es extraordinariamente obvio, el derecho es el permiso y el hecho que genera ese derecho es el nacimiento. El uso del derecho no puede ser la causa del propio derecho.
- El permiso de paternidad de **12 semanas** será aplicable a los nacimientos de hijos que se produzcan desde el 1/1/20 inclusive y el de **16 semanas** para los nacimientos de hijos que se produzcan desde el 1/1/21 inclusive.
- El permiso de paternidad no es solo para los hombres. Es para el otro progenitor que no sea la madre biológica, sea cual sea su sexo.
- En caso de gemelos, los permisos de paternidad y de maternidad se amplían en **2 semanas** más cada uno. ¿Trillizos? Mas **4 semanas**. ¿Cuatrillizos? Mas **6 semanas**.
- Antes de esta reforma, los padres podían escoger libremente la fecha de disfrute del permiso de paternidad, dentro del permiso de maternidad o inmediatamente después de éste, con lo que podían alternarse. Pero en la reforma actual se ha restringido esta posibilidad. Ahora, las primeras semanas del permiso de paternidad (2 en el 2019, 4 en el 2020 y 6 en el 2021) son de disfrute obligatorio y a continuación del parto. A consecuencia de ello, con esta reforma los padres han perdido la posibilidad de disfrutar el permiso de nacimiento de 2 días/4 días aparte del permiso de paternidad. Este permiso ya solo cabe disfrutarlo en los nacimientos de los hijos de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, pero no de los hijos propios.
- El resto del permiso de paternidad (6 semanas en lo que queda del 2019, 8 semanas en las 2020 y 10 semanas desde el 2021) es de disfrute voluntario, ininterrumpido y dentro del primer año.
- Durante lo que queda del 2019 la madre podrá ceder **4 semanas** del permiso de maternidad al padre (antes eran 10 semanas), en el 2020 podrá cederle 2 semanas y en el 2021 ya no cabrá cesión alguna ni de la madre al padre ni del padre a la madre. De todas formas, actualmente solo ceden el 2% de las madres y el permiso de paternidad nunca fue transferible a la madre.
- Como el permiso de paternidad ahora es obligatorio al menos durante 6s, el padre tendrá en todo caso la misma protección contra despido improcedente que la madre. Antes de esta reforma el padre no tenía protección cuando no disfrutaba del permiso.
- Ni los padres ni las madres tienen obligación alguna de "solicitar" a sus empresas sus permisos de paternidad y maternidad porque ya los tienen concedidos por el Estatuto de los Trabajadores. Estos permisos no se solicitan, sino que sencillamente se disfrutan. Es decir que la empresa no es quien ni para conceder ni para no conceder estos permisos ni la fecha de disfrute de los mismos. Solo es obligatorio que se comunique a la empresa el disfrute de estos permisos con el nº de días de preaviso que dijera en el convenio, si es que lo dijera. Comunicar no es solicitar.
- De paternidad se cobra lo mismo que de maternidad, que es el 100% de la base de cotización de la nómina del mes anterior. Es decir que tanto el padre como la madre ►

ASESORIA JURIDICA: El permiso de paternidad II

costrarían lo mismo que trabajando, por decirlo de alguna forma más sencilla. Con la excepción de los conceptos que no fueran salariales sino compensación de gastos, como dietas, transporte, etc. por la sencilla razón de que no existirían esos gastos. Que el padre y/o la madre cobraran salario en B o camuflado en dietas o cheques de comida fuera de la base de cotización sería otro problema diferente que tendrían que resolver mediante la oportuna demanda ante los juzgados de lo social o bien denuncia ante Inspección de Trabajo. Ese problema les afectaría no solo en relación a lo que cobraran de prestación de maternidad y paternidad sino también de otras prestaciones de la Seguridad Social, como el paro o la jubilación.

- Lo que se cobra durante la paternidad y la maternidad es una prestación de la Seguridad Social y no un salario. Es decir que la empresa no pondría ni un euro de lo que tú cobraras y si te sustituyeran por un parado tampoco pagarían cotización a la Seguridad Social. Dicho de otra forma, la Seguridad Social te paga esta prestación como una "ayuda" para que sigas cobrando cuando dejes de trabajar por tener un hijo, porque la empresa deja de pagarte. Por lo que trabajar durante los permisos es un fraude a la Seguridad Social.
- Igual que antes de esta reforma, los permisos de maternidad y paternidad son suspensiones de la relación laboral. Es decir que la relación con la empresa deja de existir temporalmente, por explicarlo de una forma en la que todo el mundo lo entienda. Por lo que el padre y la madre **no** tienen ninguna obligación respecto de sus empresas durante sus permisos. **Ni** atender las llamadas de la empresa o de sus clientes ni menos aún hacer tarea o encargo alguno por breve o sencillo que sea. Hacerlo sería una falta sancionable por Inspección de Trabajo y un fraude a la Seguridad Social, igual que trabajar cobrando el paro.
- Los permisos de paternidad y de maternidad son compatibles con el permiso de lactancia y/o con la reducción voluntaria de jornada y/o con la excedencia por cuidado de hijo.

En resumen, en el año **2021** los hombres y las mujeres tendrán exactamente los mismos derechos de conciliación familiar. Hasta entonces serán iguales también en todos los derechos menos en el de **paternidad**, que seguirá siendo inferior al de maternidad, pero subirá progresivamente al mismo tiempo que disminuye la posibilidad de cesión. ■

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

TECNICO PROFESIONAL: Protección de edificios I

En este artículo vamos a tratar sobre la protección de edificios. Haciendo una referencia especial a los centros de concentración de masas por espectáculos públicos.

Las concentraciones de masas por espectáculos son uno de los servicios que pueden realizar los Vigilantes de Seguridad. Además hay que tener en cuenta que algunos espectáculos solamente van a obtener la pertinente autorización administrativa cuando esté garantizada la presencia de Seguridad Privada, además o junto con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. Esta necesidad nace de la obligatoriedad de proteger vidas y bienes que con carácter general, la Ley dicta a la Seguridad Privada.

En el caso de los espectáculos de masas, hay que tener en cuenta que al tener que seguir las instrucciones de la seguridad pública, la actuación de los Vigilantes de Seguridad está supeditada a lo que determinen los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Para la realización de este tipo de servicios habrá que tener en cuenta una serie de puntos:

Análisis de riesgos

No todos los espectáculos son iguales y antes de llevar a cabo una planificación de seguridad, habrá que tener en cuenta este punto, al objeto de determinar el nivel de riesgo que puede existir.

No conlleva los mismos problemas un concierto de música "punk" que una ópera, o que un encuentro deportivo de la máxima rivalidad.

En el análisis de riesgos se preverá que el desarrollo del espectáculo sea:

- ✓ Normal: servirán las medidas normales para este tipo de servicios.
Un partido de fútbol entre el "Deportivo de la Coruña" y el "Real Madrid".
- ✓ Se salga de lo normal: en cuyo caso habrá que planificar las medidas a tomar.
Un partido de fútbol entre el "Barcelona" y el "Real Madrid".

También se deberán valorar los riesgos y vulnerabilidades que se puedan producir tanto antes, como durante y después del espectáculo.

Elaboración del Plan de Seguridad Integral

Una vez realizado el análisis de riesgos se pasará a la elaboración del Plan de Seguridad Integral, que contemplará:

- El Plan de Emergencia.
- El Plan de Evacuación.
- El Plan de Seguridad.

Es de capital importancia que también esté contemplada la necesidad de la coordinación de las diversas organizaciones implicadas en este tipo de servicios: Seguridad Privada, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, Servicios Asistenciales, Bomberos, etc. También debe reflejarse cómo realizar esta coordinación. ►

TECNICO PROFESIONAL: Protección de edificios II

Dentro del Plan de Seguridad se pueden encontrar dos finalidades primordiales:

FINALIDAD	SE LOGRA MEDIANTE
Protección del espectáculo.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de puestos de vigilancia en todos los accesos a la instalación y localidades. • Mantenimiento de la comunicación a través de pasillos y vomitorios. • Protección de los vestuarios, así como la entrada y salida de jugadores, artistas, etc.
Protección de los espectadores	<p>Garantizando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El ejercicio de sus derechos dentro del más estricto orden: contemplar el espectáculo, usar los diferentes servicios, obtener la devolución de importes, etc. • Que las colas para la obtención de entradas se lleven a cabo sin problemas.

Dentro del Plan de gestión de crisis, que normalmente contempla sucesos más graves y menos habituales, se debe con temprar:

- ✓ Mantenimiento de vías de aproximación para servicios de emergencia: bomberos, policía, servicios asistenciales...
- ✓ Mantenimiento de vías de comunicación.
- ✓ Coordinación entre los diferentes servicios en caso de crisis.
- ✓ La ocurrencia de cualquier incidente desacostumbrado, así como la respuesta al mismo.

Incidentes: Hundimiento de gradas, amenazas de bomba, incendios.

Respuestas a los mismos: evacuaciones, asistencia sanitaria a los espectadores.

Evaluación del Plan de Seguridad Integral.

Después de realizada la fase de elaboración de los procedimientos de seguridad, es conveniente:

Realizar un seguimiento sobre:

- La dotación de medios necesarios.
El cumplimiento de las normas recogidas en los procedimientos de seguridad.
- Comprobar:
 - Los fallos que presentan los procedimientos elaborados, con el fin de mejorarlos y adecuarlos a la realidad del servicio.
 - Si los canales de coordinación establecidos funcionan.

Como ejemplo práctico de lo anteriormente expuesto vamos a exponer brevemente la organización de seguridad de dos de los espectáculos que más se dan en España: los partidos de fútbol y los toros. ►

TECNICO PROFESIONAL: Protección de edificios III

Estos espectáculos son diferentes de los conciertos, en los que los procedimientos no están organizados ni planificados con mucho tiempo de antelación. Estos procedimientos sí están organizados con antelación en los partidos de fútbol, baloncesto o las corridas de toros.

En cualquier caso los acontecimientos de masas, sean del tipo que sean, tienen en común que suelen ser concentraciones de público en un espacio más o menos grande, pero durante un periodo de tiempo relativamente corto.

Partidos de fútbol y corridas de toros

Podemos establecer para los dos casos tres grandes fases de actuación :

FASES DE ACTUACIÓN	PARTIDOS DE FÚTBOL	CORRIDAS DE TOROS
Antes.	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar las colas si no hay policía. • Vigilar las taquillas. • Evitar desórdenes y aglomeraciones en los vomitorios. • Controlar el orden en las gradas. • Evitar que se introduzcan objetos prohibidos. • Proteger a los jugadores y árbitros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de taquillas y acceso de público. • Entrada de toreros y cuadrillas. • Vigilancia de puertas de vomitorios, puertas de acceso público, autoridades y caballos.
Durante.	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar el orden en las gradas, especialmente en aquellas en las que hay grupos de hinchas violentos. • Crear retenes para intervenir en los puntos más conflictivos. • Impedir agresiones. • Proteger el palco de autoridades. • Impedir la invasión del terreno de juego. • Evitar que se arrojen objetos al terreno de juego. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilancia de vomitorios y tendidos. • Aviso a los espectadores que perturben el orden.
Después.	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de jugadores y árbitros. • Vigilar las entradas a vestuarios. • Agilizar la salida, impidiendo toda violencia en las gradas y vomitorios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de puerta principal y protección de la salida de toreros y cuadrillas. • Desalojo en orden y con rapidez de los vomitorios.

GUÍA DE SERVICIOS AFILIADOS/AS 2019



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

Adeslas, la primera Compañía de Seguros de Salud de España, con más de 43.000 profesionales, 1.100 centros de atención médica 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 todas las ventajas de la sanidad privada.

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Medicina general y pediatría.
Especialidades.
Medios 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 necesites.

Tarifa 2019	Prima anualizada
DE 0 A 59 AÑOS	47,84€
A PARTIR DE 60 AÑOS	83,20€

* Límite edad de contratación del alta.

SIN CARENCIAS.
SIN COPAGOS.
SIN CUESTIONARIO DE SALUD.

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:
C/isco Barnero
Tel: 647 335 175
aces@comedorafare.com

CORO CLÍNICA OFTALMOLÓGICA | tel. 914450909-638299224 | web. www.clinicacoro.es
C/ San Bernardo, 83 - 28015 Madrid | **Estudio Preoperatorio Gratuito**

La vida es mejor
sin gafas y lentillas.



CIRUGÍA LASIK

599 €/ojo

Eliminación de Miopía, Hipermetropía y/o Astigmatismo
Láser Excimer WaveLight® EX500

*Depende de diagnóstico. Topografía no incluida.

VISTA CANSADA

2100 €/ojo

Eliminación de la Vista Cansada con Lente Intraocular Trifocal
Lentes Premium personalizadas (tecnología óptica más avanzada)

*Incluye lente esclera

PROMOCIÓN VÁLIDA PARA AFILIADOS y familiares directos. Hasta finales de 2019)



OFERTA
Afiliados ATES



MASAJES

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



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

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

También a domicilio

Tu casa en el Pirineo

Jacetania APARTHOTEL & SPA

apartahotelspajacetania.es

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

Vacaciones

Condiciones especiales para afiliados de

Hasta un **7%** de descuento

Consulta condiciones

C/ Emilio Ferrarí, nº 14-16 - 28017 Madrid
Tfno: 92 272 288 08
Email: mad-ferrar@bithtravelbrand.com



info@avizorconsultoriadeformacion.com
91 561 68 32

Habilítate para ser Jefe/Director de Seguridad

Opción de pago mensual de **90€** durante 12 meses

950€
~~1200€~~



www.avizorconsultoriadeformacion.com



Pensamos en **PRO**

En PRO de los PROfesionales. En PRO de ti.

¿Qué es pensar en PRO? Pensar en PRO es trabajar en PRO de tus intereses, de tu PROgreso y de tu PROtección. Por ello, en Banco Sabadell hemos creado las soluciones financieras profesionales que te apoyan en tu negocio y que solo puedes encontrar en un banco que trabaja en PRO del Sindicato Autónomo de Madrid - SAM.

Llámanos al 900 500 170. Identifícate como miembro de tu colectivo, organizamos una reunión y empezamos a trabajar.

banco.sabadell.com



BODY FACTORY
GIMNASIOS



MATRÍCULA GRATIS
en CUOTAS MENSUALES, TRIMESTRALES Y SEMESTRALES

para afiliados del Sindicato de Vigilantes de Seguridad Privada ATES

- Oferta válida para una única vez
- No acumulable a otras promociones

www.bodyfactory.es



Captura el código QR y conoce nuestra nueva "Profesional Informer"

ates BriamA+
Language Academy

TRINITY COLLEGE LONDON
#trinity advantage

ENGLISH COURSES

Preparación Exámenes Oficiales (FCE, CAE...)
Cursos Generales, Intensivos, Conversación, Individuales, Monográficos.

Promoción ATEs Madrid
20% descuento en nuestros cursos (presenciales y online) para afiliados y miembros de su unidad familiar.

Let's speak English

Infórmate en:
www.briamaplus.com
o en el 91 531 60 04

- Calidad al mejor precio.
- Grupos reducidos.
- Profesores Nativos Licenciados.

SOL, CALLAO Y ÓPERA
VENTAS, M. BECERRA

C/ Mayor 4 - Planta 1, Madrid 91 531 60 04 - 601 257 275
Avda. de los Toreros 49, Madrid 91 531 60 04 - 601 257 275

SHOKE

DEFENSA Y SEGURIDAD

Establecimiento especializado en material y equipamiento de seguridad privada y defensa personal.

www.tiendashoke.es

ATESFB: envío gratis para compras superiores a 30€
ATESIS: 15% de descuento en marca SHOKE , 5.11 y MAGNUM

9 VENTAJAS AFILIADOS

ates
Sindicato Autónomo de Madrid

- ¡El mayor descuento en gasolina, 7 céntimos x litro!
EE.BB. Cantabria, Aragón, Tarragona, Aragón, San Vicente, Ribarroja, Orión, Navia Loga, Castellón, Gerona 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 financiera realizada por Proformatrans S.F.C. S.A.U. y sujeta a su aprobación. TIR 0% TIR 2.10%. Comisión de apertura del 2% a abonar en la primera mensualidad. Ejemplo para una compra financiada de 500 €. Mensualidades: 6. Primera cuota: 53,20 €. Resto cuotas: 43,20 €. Total abonado: 310 €. Oferta válida hasta 30/09/2017.
- 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
Disponible para iOS y Android

Descuentos en tu centro:
C/ DIESEL 9 POLG SAN MARCOS
GETAFE
Tlf: 91 1093273

CONFORTAUTO.COM
HANKOOK
SOLÉDAD

ELIMINACIÓN DE MIOPIA, HIPERMETROPIA Y/O ASTIGMATISMO

Colaboración con clínicas en:
MADRID, VALENCIA, MÁLAGA, GRANADA, MARBELLA, SEVILLA, HUELVA, ZARAGOZA.

desde **450 €/ojo***

Pruebas GRATUITAS**
Aplicable a familiares
Posibilidad de financiación

* Intervención PRK en clínica de Valencia
** Salvo clínica de Valencia.

DIGITAL MOLOGÍA
carezza!
collective promotions

ates
Sindicato Autónomo de Madrid

INFORMACIÓN Y CITAS:
91 679 78 20 - 600 48 49 42

CORO
CLÍNICA AUDITIVA

tel. 914450909-638299224 | web. www.clinicacoro.es
C/ San Bernardo, 83 - 28015 Madrid Estudio Auditivo Gratuito

Deja que tu vida **suene bien**.
Conecta de nuevo con todo **lo que te importa.**

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

audífonos digitales
300 €
de Descuento en tus Audífonos Digitales.

PROMOCIÓN VÁLIDA PARA AFILIADOS y familiares directos. Hasta finales de 2019)

ates
Sindicato Autónomo de Madrid

proformatrans
OCC

Mas de 5.000 alumnos se han formado en PROFORMATRANS durante el 2018

Disponemos de un catalogo de cursos de todas las materias

Formación para empresas:
Bonificada y privada

Certificados de profesionalidad

CURSOS COMPLETAMENTE GRATUITOS AÑO 2019. CON DIPLOMA ACREDITATIVO.

- CARBETILLAS ELEVADORAS Y SU CARGA, 40 H
- FUNCIÓN LOGÍSTICA Y OPTIMIZACIÓN DE COSTES, 40 H
- ESPECIALISTAS CAP EN TRANSPORTE DE MATERIAS PELIGROSAS, 80 H
- TRANSPORTE DE VIAJEROS. DOCUMENTACIÓN, 80 H
- TRANSPORTE DE VIAJEROS CON CARACTERÍSTICAS ESPECIALES, 80 H

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

ates
Sindicato Autónomo de Madrid

ABALAR FORMACIÓN

Descuento del 20% para afiliados de ATEs

Luis Cabrera, 4 - Madrid - www.abalar.es
Tel. 91 713 11 25 / 653 957 158

ates
Sindicato Autónomo de Madrid

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 PARA MUJERES
- SAMBO COMBAT

DOJO CENTRO DE ARTES MARCIALES, DEPORTES DE CONTACTO Y ACTIVIDADES DIRIGIDAS

¿Móvil roto?

phone service center

Servicio Técnico Autorizado
Reparación en el Acto
Sin Cita previa
En menos de 40 min.
1 Año de Garantía
+300 tiendas

5% DTO
Repara tu móvil o tablet en Phone Service Center y te haremos un descuento

ates
Sindicato Autónomo de Madrid




CONDUCE COMO PIENSAS

Elige la Gama Toyota Hybrid



TOYOTA HERSAMOTOR
WWW.HERSAMOTOR.ES

Ctra. Madrid-Colmenar, Km. 28,4 COLMENAR VIEJO ☎ 918 454 127
Ava. Valdelaparra, 3 ALCOBENDAS ☎ 914 840 784

DESCUENTOS ESPECIALES EN GAMA HÍBRIDA PARA AFILIADOS

Gama híbrida: Consumo medio (l/100km): 3,7 - 5,1.
Emisiones CO₂ (g/km): 84 - 118.



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



Luis Sánchez c/Sinesio Delgado, 40 Madrid 913 23 49 89





CONDICIONES EXCLUSIVAS

EN TODA LA GAMA VOLKSWAGEN



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 2019 EL VEHÍCULO NUEVO EN NUESTRAS INSTALACIONES



DESCUENTOS PARA AFILIADOS Y FAMILIARES DE..... ATES-SAM
C/SOFIA, 18 (28022) MADRID MAIL: jcorpas@vwmadrid.es
COMERCIAL: JOSE CORPAS.TI. 649000473
OFERTA VALIDA HASTA 31 DE DICIEMBRE 2019





PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE AQUALANDIA MUNDOMAR Y TERRAMITICA, CONTACTAR CON ISABEL MIÉRCOLES DE 16:00 A 18:00 HORAS

TELÉFONOS: 91 547 87 63 - 618 69 10 92
Correo Electrónico: Isabel@sinicatoates.com




club campamentos.info

campamentos actividades instalaciones internacional

Club Campamentos.info es el mayor Club de Campamentos de España, con la mejor y mas completa gama de campamentos y actividades de ocio y formación.

Ponte en contacto con tu asesor personal y te ayudará a elegir el mejor destino para tus hijos.

Aprovecha la exclusividad de las ofertas y ventajas únicas que hemos seleccionado para ti:

www.campamentos.info/ofertas/vip

5% de descuento en mas de 400 campamentos

100€ de descuento en cursos catalogo internacional

ESPECIAL programas a medida en cualquier época y con diversa tematica



+34 916 096 098 · www.campamentos.info · info@campamentos.info




BONO PARQUES 2019

Affinity y VIP

DESDE **99€***

DESDE **375€***

TITULAR + 3 ACOMPAÑANTES

* 7 € por tarjeta de Gastos de Gestión no incluidos en los precios. Promoción no acumulable. Oferta limitada. Consultar condiciones de Contratación.

Y POR SER AFILIADO DE ATES, DISFRUTA DE DESCUENTOS EXCLUSIVOS EN TUS ENTRADAS





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

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 embarcaciones de recreo: 30 Euros
- Tenencia de animales peligrosos: 30 Euros
- Seguridad privada: 25 Euros

DESCUENTOS EXCLUSIVOS PARA AFILIADOS AL SINDICATO ATES-SAM Y FAMILIARES HASTA EL 2º GRADO (50% DE DESCUENTO SOBRE PVP)

Sin cita previa. Tan sólo en 20 minutos. Todos los trámites se realizan en el Centro

Presentando identificación o cupón especial que se facilita al interesado tras contacto con la Clínica



ESTRENA GAFAS AL MEJOR PRECIO

Condiciones especiales para afiliados a:

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)



(1) 30% dto. en la compra de nuevas gafas graduadas (monturas+crisales) para miembros del programa Privilege hasta el 05/01/2020. Posibilidad de combinar monturas y/o crisales ya rebajados (con dto. superior al 30%) en cuyo caso no se aplicará 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 100€, después de haber aplicado todos los descuentos y/o promociones vigentes. Aplicable a una sola vez por el miembro del colectivo. Precio promocional tarjeta Privilege: 3€.

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

Síguenos en

hotelius Club

Más de **50.000** hoteles con un **10% dto.**

Haz tu reserva:
club.hotelius.com/ates
 telf. 91 567 78 51

tu día espectacular!

ENTRADA.COM

Tu agenda de Ocio Al mejor precio!

ENTRA EN www.myentrada.com
 Usuario: **ATES** Contraseña: **OFERTAS**

El Rey León, Billy Llio, El Mago Pop, West Side Story, Taxi.



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;

¿ERES NUEVO EN CAREZZA?

3. Usuario: **ATES**;
- Contraseña: **OFERTAS3**;
4. Seguir pasos registro individual

PARA POSTERIORES ACCESOS:

1. www.carezza.es;
2. Acceso clientes;

¿YA TIENES CUENTA?

3. Usuario: mail personal;
4. Contraseña: contraseña personal

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



...y muchos más...!!

CEDEMA

CEDEMA se reserva modificar estas condiciones a partir del 1 de enero de 2020

Durante 2019 en las clínicas dentales de CEDEMA te lo ponemos muy fácil

Revisión y limpieza bucal gratuita
 Y si eres menor de edad ¡EMPASTES GRATIS!

Para el resto de tratamientos la mejor relación calidad-precio

Pide tu cita en:

Clinica 1: Batalla del Salado, 34 Esc. Dcha. 1ºB
 28045 Madrid Tlf: 91 5394319
 CS-3528

Clinica 2: Sector Foresta, 19, Bajo. Tres Cantos
 28760 Madrid Tlf: 91 8030936
 CS-3914

Clinica 3: Alcalde Sainz de Baranda, 38, 1º D
 28009 Madrid Tlf: 91 7557946
 CS-0250

Clinica 4: Hilarión Eslava, 12, 1º B
 28015 Madrid Tlf: 91 5447552
 CS-0373

Precios especiales para afiliados de ATES y familiares de 1er grado

Super AQUALANDIA BENIDORM

ates

965 860 100 • www.aqualandia.net



C/ Alcalá, 414 3ª Planta, 28027 – Madrid

HOJA DE AFILIACIÓN

POR BANCO

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 lo 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)