

MIEMBROS
forosocial
independiente



DICIEMBRE 2023

Nº 63

La Revista de ATES

CONTENIDOS:

Primeros Auxilios:

Prevención de accidentes en el hogar.

Técnico Profesional:

Realización servicios del control de acceso I (parte)

Asesoría Jurídica:

El despido objetivo.

Noticia de Interés de interés:

La cotización del contrato parcial.

Preguntas de los afiliados/as:

Computo de Jornada, grabaciones y Antigüedad.

Mucho más en el interior...

Editorial:

**Procesos Electorales
2020-2023**



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García Noblejas, 2- 3ª Planta) 28027 Madrid -MADRID-

Teléfono: 915 478 763

Correo electrónico: informacion@sindicatoates.com

Página web: www.sindicatoates.com

Para tener en cuenta sobre las licencias o permisos retribuidos expuestos en la tabla. Y dado que no se ha sentado aún la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Vigente, para regular los nuevos permisos según se establecen en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio; los cuales mejoran en derechos y extienden algunos de los existentes.

SE SEÑALA EN TEXTO ROJO LAS INCLUSIONES.

PERMISOS RETRIBUIDOS Y PRESTACION ILT 2024

Matrimonio del trabajador o pareja de hecho .	<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 .
Enfermedad Grave, Accidente, Hospitalización e Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho , de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o convivientes .	<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 <u>7 días</u> del hecho causante. En este sentido la nueva normativa establece 5 días.</i>
Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho , 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>
Por traslado de domicilio (Mudanza)	<u>2 días</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</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>
Por motivos médicos: 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

PRESTACION DE LA INCAPACIDAD TRANSITORIA Y HOSPITALIZACION

Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral.	Del día <u>1 al 3</u> por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización, del <u>día 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 al 100</u> , hasta el 80% de la base de cotización, siempre que no haya sufrido otro proceso de IT en los doce meses anteriores al inicio del proceso. En caso contrario, se procederá como esta legislado. Del <u>101</u> en adelante, si procede, como esta legislado.
Hospitalización.	Se cobrará el 100% de la base de cotización, desde la fecha de su hospitalización, durante <u>40</u> días máximo, aunque parte de dichos días este hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.
Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral.	Las empresas complementaran hasta el 100% de la <u>tabla salarial</u> siempre que la base reguladora no sea superior.

EDITORIAL:

Elecciones Sindicales 2020-2023

Durante los años **2020-2023** han tenido lugar la mayoría de las elecciones sindicales para la elección de miembros del Comité y delegados de personal, en las siguientes empresas:

- EULEN SEGURIDAD.
- GRUPO EULEN SERVICIOS.
- EULEN SEGURIDAD CANAL ISABEL II.
- EULEN CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO.
- SEGURISA.
- SAGITAL.
- TRABLISA SEGURIDAD MADRID.
- TRABLISA SEGURIDAD BILBAO.
- SECURITAS VALENCIA.
- ICTS HISPANIA.
- I-SEC SEGURIDAD MADRID.
- I-SEC SEGURIDAD BARCELONA.
- I-SEC AUXILIARES.
- INV SEGURIDAD.
- ILUNION SEGURIDAD.
- ESC SERVICIOS AUXILIARES.
- PROSEGUR SIS.
- PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA SL.
- LOOMIS.
- SICOR SEGURIDAD.

¡ENHORABUENA A TODOS/AS!

Desde estas líneas el **SINDICATO ATEs**, quiere expresar su máximo reconocimiento por los grandes resultados electorales que se han conseguido en este cuatrienio.

Reconocimiento expreso a todas las Secciones Sindicales que componen el sindicato, en todos los territorios del país dónde estamos afincados. Y por supuesto a todos los afiliados/as. y simpatizantes, por su confianza en nuestra organización.

“CONTINUAMOS PROGRESANDO”

Fernando Martínez
Responsable de Información.

Os dejo esta viñeta de nuestro colaborador e ilustrador, dándole un toque de humor a esta editorial.



Autor; Carlos Álvarez García

SUMARIO:

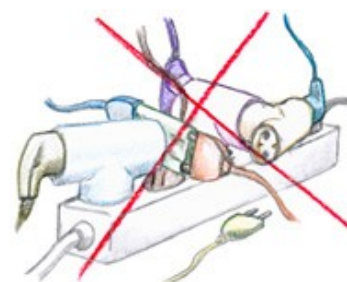
Portada.	Página	01
Licencias Retribuidas.	Página	02
Editorial: <i>Elecciones Sindicales 2020- 2023.</i>	Página	03
Primeros Auxilios: <i>Prevención de accidentes en el hogar.</i>	Páginas	04 -05-06
Técnico Profesional: <i>El control de accesos.</i>	Páginas	07-08-09-10
Asesoría Jurídica: <i>El despido Objetivo.</i>	Páginas	11-12-13-14
Noticia de Interés: <i>Nueva Normativa de la Seguridad Social (contrato a tiempo parcial)</i>	Página	15
Preguntas de los Afiliados/as.: <i>Computo de Jornada, grabaciones y Antigüedad.</i>	Página	16
Artículo de Interés: <i>Nuevos permisos y derechos Laborales 2024.</i>	Páginas	17-18-19-20
Tablas Salariales 2024.	Páginas	21-22-23
Calendario laboral 2024.	Página	24
Cursos para afiliado/as.	Páginas	25-32
Felicitación Fiestas de Navidad 2023.	Página	33
Hoja de afiliación.	Página	34

Primeros Auxilios: Prevención en el hogar I (parte)

Prevención con la electricidad

Qué hacer:

- ❖ Ten siempre a mano linternas o aparatos similares que se utilicen con fuente de energía a pilas o baterías cargadas, para que nos ilumine en caso de apagón.
- ❖ Todos los hogares deben disponer de un sistema eléctrico de seguridad que desconecte la instalación en caso de descarga eléctrica o de cortocircuito.
- ❖ Deja espacio de aire alrededor de los electrodomésticos para prevenir sobrecalentamientos.
- ❖ En caso de persona electrocutada, intenta cortar la tensión y nunca toque directamente a la víctima.



Qué NO hacer:

- Dejar enchufados aparatos ni cargadores eléctricos sin necesidad y sobrecargar los enchufes con muchos aparatos conectados.
- Tocar enchufes y aparatos eléctricos con las manos mojadas y los pies descalzos.
- Utilizar agua para apagar fuegos donde exista tensión eléctrica.

Prevención con el gas

Qué hacer:

- ❖ Si detectas olor a gas, cierre las llaves de paso de gas más cercanas al área de fuga y avise inmediatamente al servicio de mantenimiento, emergencia o bomberos y abra puertas y ventanas para que circule el aire.
- ❖ Si se enciende una llama, conserva la calma y trata de controlarla teniendo en cuenta:
 1. No lo intentes apagar de forma violenta. La llama irá disminuyendo a medida que baje el volumen y la presión del gas.
 2. Aleja del área objetos y materiales incandescentes.

Qué NO hacer:

- Es peligroso buscar el área de fuga con una llama, sólo debes hacerlo con agua jabonosa, si realmente hay una fuga de gas, brotarán burbujas rápidamente.
- Enciende y apaga la luz puede provocar una explosión o deflagración.

Prevención con el agua

Qué hacer en caso de rotura o fuga:

- ❖ Detén el flujo de agua rápidamente con la llave de cierre principal.
- ❖ Ten cuidado con no resbalar en suelos húmedos.
- ❖ Retira los objetos eléctricos que estén próximos y desconéctelos si es posible.



Primeros Auxilios: Prevención en el hogar II (parte)

Prevención con los incendios

Qué hacer:

- ❖ Si arde una sartén llena de aceite, no la eches agua, salpicaría y no se extinguiría. Utiliza una tapadera grande o un trapo sobre la sartén para apagarlo.
- ❖ Las campanas extractoras acumulan grasa. Cambia o limpia los filtros con frecuencia.
- ❖ En la cocina debe usar los fuegos más próximos a la pared y no dejar los mangos de los utensilios que sobresalgan de la encimera.
- ❖ Al vaciar un cenicero asegurarse de que estén todas las colillas apagadas.
- ❖ En caso de utilizar velas, comprobar que estén apagadas cuando abandona la estancia.
- ❖ En caso de incendio conserve la calma, no provoque el pánico general gritando ni corriendo y llame al servicio de emergencia o bomberos.



Si el incendio **es dentro de casa:**

- ❖ Busca el extintor más cercano e intente combatir el fuego.
- ❖ Retira la anilla del seguro del extintor, colóquese a una distancia de 3 m. y dirija la boquilla a la base de las llamas, aprieta el gatillo manteniendo el extintor en posición vertical y mueva la boquilla de lado a lado lentamente, atacando por la base toda la parte frontal del fuego.
- ❖ Si no puedes apagar el fuego sal de tu casa hacia la calle cerrando las puertas.
- ❖ Si te has quedado atrapado, cierra las puertas y rendijas, asómate a las ventanas y haz señales para que puedan verte desde la calle.
- ❖ Si se incendia tu ropa no corras, tírate al suelo, rueda lentamente y si fuera posible, cúbrete con una manta para apagarlo.
- ❖ Si hay humo, colócate lo más cerca posible del suelo desplazándote a gatas y si es posible con un trapo húmedo tápate la nariz y boca.

Si el incendio es **en una planta inferior:**

- ❖ No salgas, seguramente el humo habrá invadido el hueco de la escalera.
- ❖ Cierra las puertas y tapa las rendijas con trapos mojados para evitar que entre el humo.
- ❖ Asómate a las ventanas y haz señales.



Si el incendio es **en una planta superior:**

- ❖ Abrir la puerta de casa y si el hueco de la escalera no tiene humo, salir a la calle cogiendo las llaves y cerrando todas las puertas.
- ❖ Si hay demasiado humo vuelve dentro de casa y actúa como en el caso anterior.
- ❖ Durante la evacuación, nunca uses ascensores y acata las instrucciones del personal especializado.
- ❖ Si la puerta es la única salida, verifica que la chapa no esté caliente antes de abrirla; si no estás seguro de si hay fuego al otro lado, no abras la puerta.

Qué NO hacer:

- Dar la espalda al fuego.
- Secar la ropa sobre estufas y aproximar cortinas a estufas de butano o eléctricas.
- Fumar en la cama o tumbado en el sofá.
- Dejar velas encendidas sin vigilancia, en corrientes de aire o cerca de materiales combustibles.

Primeros Auxilios: Prevención en el hogar III (parte)

Prevención con los niños

Qué hacer:

- ❖ Mantén cerillas y encendedores, pilas de botón y objetos pequeños fuera de su alcance.
- ❖ Ten mucha precaución con la plancha y no deje al niño estar cerca. El vapor de la plancha puede producir quemaduras.
- ❖ Pon tapas cubriendo los enchufes.
- ❖ Guarda utensilios de afeitar y cortar; costureros, herramientas, productos de limpieza y detergentes; medicamentos y bebidas alcohólicas, en lugares altos y seguros como muebles con cierre de seguridad o llave.
- ❖ Acostar siempre al bebe boca arriba para prevenir la muerte súbita.
- ❖ Pon protectores a la cuna del bebé y fíjese que la cabeza del niño no quepa entre los barrotes.
- ❖ Retira todos los objetos de tamaño pequeño de su alcance
- ❖ Pon puertas de seguridad en los accesos a la escalera. Utiliza sistemas de bloqueo en puertas, ventanas y cajones que solo se puedan abrir por un adulto.



Qué NO hacer:

- Permitir que se acerquen a chimeneas, estufas o radiadores.
- Poner insecticidas o raticidas en lugares a su alcance.
- Poner a su alcance medicamentos o hacérles creer que son caramelos.
- Dejar sin vigilancia, o a cargo de otro menor, en la bañera, tampoco con un animal o mascota por muy domesticado que esté.
- Abrigar en exceso por la noche y con ropa de cama pesada que impida que se puedan mover con libertad.
- Dormir en la misma cama, durante el sueño puede darse la vuelta y aplastar o asfixiar al niño.
- Dejar cables, cuerdas, cintas y bolsas de plástico a su alcance, ya que podrían ahorcarse.
- Dejar que se llenen en exceso la boca o que coman acostados. Que jueguen saltando mientras comen, podrían tener una obstrucción de las vías respiratorias.
- Poner la cama, mesa u otro tipo de muebles cercanos a las ventanas.



Técnico Profesional: Control de accesos I (parte)

En este artículo empezaremos con el conocimiento de los sistemas de control de accesos y su puesta en marcha. Los aspectos más importantes para hacer los controles de acceso y en el siguiente artículo hablaremos de las diferencias entre las funciones a realizar por el Vigilante y por los sistemas técnicos en el control de accesos.

Finalizaremos en próximos artículos como "llevar a cabo un adecuado control de accesos en un edificio o lugar delimitado".

El control de accesos es una labor esencial en el campo de la Vigilancia de Seguridad. El control de accesos restringe el paso de personas, vehículos y objetos por unos determinados puntos, donde se permite o no su acceso según unos procedimientos de Seguridad.

Debe hacerse un control a la entrada y a la salida, así como durante la permanencia de las personas o vehículos dentro de la instalación.



El procedimiento para seguir para un correcto control de accesos pasa por las fases de identificación de la persona que pretende entrar, autorización por medio de pase o de llamada telefónica, acreditación con una tarjeta que se coloca en lugar visible, y registro documental del acceso.

Por último, se especificarán los pasos a seguir en el control de accesos a la entrada, la salida y dentro de la instalación.

El control de acceso

Es, sin duda, una de las tareas más importantes a realizar por parte del Personal de Vigilancia y un elemento muy importante del sistema de protección de cualquier instalación, sea esta industrial o una gran superficie comercial.

En el caso de un Centro Comercial, evidentemente, no se realiza un control de accesos sistemático a las personas que van a entrar a comprar, pero sí en determinadas áreas de la superficie tales como oficinas, zonas de caja, almacenes, etc.

Desde el punto de vista legal, aparte de las menciones de la Ley de Seguridad Privada, el Reglamento de Seguridad Privada hace mención expresa del control de accesos en el artículo 71 -funciones y ejercicio de estas-, dentro de la sección 2ª dedicada a los Vigilantes de Seguridad, diciendo textualmente:

"...efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener la documentación personal..."

En el artículo 77 -controles en el acceso a inmuebles- del citado Reglamento se vuelve a insistir en este punto:

"En los controles de accesos o en el interior de inmuebles de cuya Vigilancia y Seguridad estuvieran encargados, los Vigilantes de Seguridad podrán realizar controles de identidad de las personas y, si procede, impedir su entrada, sin retener la documentación personal y, en su caso, tomarán nota del nombre, apellidos y número del Documento Nacional de Identidad **o documento equivalente de la persona identificada**, objeto de la visita y lugar del inmueble a que se dirigen, dotándola, cuando así se determine en las instrucciones de Seguridad propias del inmueble, de una credencial que le permita el acceso y circulación interior, debiendo retirarla al finalizar la visita."



Técnico Profesional: Control de accesos II (parte)

Finalidad

El control de accesos restringe el paso de personas, vehículos y mercancías por una serie de puntos concretos, de acuerdo con unos criterios de selección preestablecidos mediante procedimientos.

Desde el aspecto estrictamente operativo, el control de accesos se aplica a la entrada, tanto de personas, vehículos, como mercancías y a la salida de estos grupos, tanto en el acceso principal como en otros secundarios situados dentro de las instalaciones.

Organización

1. Control de entradas y salida

Dentro de la operativa de los controles de acceso, su organización presenta las siguientes peculiaridades, dependiendo de si se trata de control de entradas o salidas:

- El sistema de control de entradas se ocupa de:
 - ✓ Evitar la entrada en las zonas o recintos de acceso restringido de las personas, objetos y/o vehículos que no cuenten con la correspondiente autorización.
 - ✓ Prohibir o neutralizar la acción de aquellos agentes dañinos que puedan haber accedido por el sistema de control de accesos.
 - ✓ Detectar la entrada de personas, objetos y/o vehículos no autorizados a zonas o recintos de acceso restringido.

- El sistema de control de salidas se ocupa de:
 - Evitar la salida de zonas y recintos de salida restringida de aquellas personas, objetos y vehículos que no cuenten con la correspondiente autorización de salida.
 - Evitar la salida del recinto o zona restringida de aquellas personas, objetos o vehículos que, aun contando con autorización para ellos, se sepa o sospeche que han producido daños en los bienes de la Empresa.
 - Detectar la salida de personas, objetos y vehículos, no autorizados, de zonas o recintos de salida restringida.

Además del control de entrada y salida, el Personal de Vigilancia debe prestar especial atención al control de permanencia en las instalaciones.

Su objetivo es detectar la permanencia de personas, objetos y vehículos en zonas o recintos de acceso restringido:

- ❖ Cuando no se cumplan las condiciones por las que se les permitió el acceso.
- ❖ Que estén realizando actividades distintas para las que se le permitió el acceso.



Técnico Profesional: Control de accesos III (parte)

1. Medios para el control de acceso

Para el control de accesos se cuenta con los siguientes medios y, además, cada tipo de material utilizado permite unas funciones:

TIPO	MEDIOS	FUNCIONES
<i>Humanos.</i>	Vigilante de Seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar la Seguridad general. ▪ Dificultar el acceso a Intrusos. ▪ Protección de recintos. ▪ Identificación de empleados visitas y otros.
<i>Físicos</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puertas ▪ cerraduras ▪ barreras. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortificación. ▪ Minimización del número de accesos.
<i>Activos</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas automáticos que engloban todo un sistema de control de accesos. ▪ Equipos de inspección que complementan el trabajo humano. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posibilidad de ocultación. ▪ Horarios restringidos en función de las necesidades previstas, a las zonas dotadas de medios de control. ▪ Identificación de usuarios.

Por supuesto puede utilizarse una combinación de los diferentes tipos de medios. A continuación, pasamos a describir los medios activos más utilizados.

Sistemas de control de accesos: medios humanos y materiales.

¿Qué son?

Son sistemas técnicos complejos que permiten el control de accesos de personas y vehículos. Se consideran medios técnicos activos en el campo de la Seguridad.

Un sistema de control de accesos será un sistema automático que satisfaga los objetivos de:

- ❖ Identificar a los usuarios, entendiéndose como "identificar" a determinar si un determinado usuario pertenece o no a un subconjunto preestablecido de ellos y autorizado.
- ❖ Impedir el paso a personas o vehículos no autorizados.
- ❖ Jerarquizar los accesos, ya que no todas las personas o vehículos autorizados a entrar en la instalación, tienen acceso a todas las áreas de la misma.
- ❖ Obtener información variada sobre el número de entradas y salidas, el tiempo de la visita, etc. Los sistemas informáticos que gestionan el control de accesos permiten disponer de este tipo de información: nombre de la persona que ha accedido, punto por el cual lo ha hecho, hora de entrada, de salida, tiempo de permanencia, etc.

Técnico Profesional: Control de accesos I (parte)

Una empresa química tiene un edificio con laboratorios a los que sólo pueden acceder unos determinados empleados de esta. El sistema de control instalado permite:



- Identificar a las personas que tratan de entrar en el edificio, determinando si son parte de los empleados con permiso de acceso o no, en cuyo caso necesitarán una autorización expresa.
- No permitirá entrar a quien no se identifique como uno de los empleados con permiso de acceso, o a quien no se le autorice expresamente para la entrada.

Algunas de las prestaciones habituales de un sistema de control de accesos informatizado, "on-line", son:

- Acceso fácil del operador al control del sistema mediante código secreto, personal y jerarquizado. (Se entiende que una jerarquía de accesos establece que personas están –o no– autorizadas a acceder a las diversas opciones del sistema, puesto que no todas las personas tienen acceso a todas las posibilidades que brindan los programas de seguridad).
- Fecha y hora modificable.
- Programación del calendario laboral.
- Altas y bajas de usuarios.
- Asignación de niveles jerárquicos de accesos según fechas, horarios, grupos, etc.
- Anulación temporal de determinados equipos de control.
- Opción "anti-passback". (No puede salir de un área determinada quién previamente no haya entrado).
- Seguimiento de un usuario, por los puntos de control utilizados.
- Determinar en que área del recinto se encuentra el usuario (control de presencia).
- Información del número de veces que ha sido utilizado un punto de control con fecha y hora.

Parecidos criterios se pueden utilizar en el caso de un control de acceso de vehículos.

Una de las premisas básicas de los sistemas informatizados de control de accesos es la obtención de información, que permite conocer datos como: saber quién, por qué punto, a qué hora ha entrado o salido, cual ha sido el tiempo de permanencia en la instalación, etc.

■

Asesoría Laboral: El Despido objetivo I (parte)

En este artículo vamos a analizar los aspectos generales sobre el Despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación.

El despido objetivo

El artículo 52 del Estatuto de los trabajadores recoge las causas por las que la empresa puede extinguir la relación laboral mediante un despido objetivo, entre las que se recogen en la letra a) y b) la *ineptitud sobrevenida y falta de adaptación* al puesto de trabajo.

Este tipo de despido otorga al trabajador el derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de doce mensualidades, así como la obligación de preavisar con 15 días de antelación y cobrar la prestación del desempleo.

Además, la empresa está obligada a notificar por escrito mediante la correspondiente carta de despido las *causas que lo justifican*. Dichas causas serán las únicas que podrá establecer la empresa en un posterior juicio en caso de que el trabajador impugne la decisión empresarial.

En este artículo analizaremos las dos diferentes causas del despido que recoge;

1. ineptitud sobrevenida o,
2. falta de adaptación al puesto de trabajo.

No es necesario que se cumplan los dos, sino que basta que se cumpla uno de ellos para que se pueda realizar un despido objetivo.

Requisitos para la ineptitud sobrevenida

La ineptitud sobrevenida viene recogida en la letra a) del citado artículo 52 en la que se indica que:

Por *ineptitud* del trabajador *conocida o sobrevenida* con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

La jurisprudencia, valga como ejemplo esta sentencia del TSJ del País Vasco de 30 de mayo de 2017, considera que para este tipo de despido se tiene que cumplir los siguientes requisitos:

1. La *ineptitud* sobrevenida debe de provenir de las circunstancias del trabajador, mediante pérdida de sus facultades para cumplir con la prestación de servicios objeto de su contratación, bien sea por merma de sus capacidades físicas o legales (por ejemplo, pérdida del carnet de conducir, perdida licencia de armas, etc.) para llevarla a cabo, descartándose la que se origina en impedimentos legales ajenos a dicha persona (por ejemplo, las situaciones de incompatibilidad legal), como también la que proviene de su falta de adaptación a novedades técnicas en su puesto de trabajo.
2. La ineptitud ha de ser permanente y no coyuntural.
3. *Sobrevenida*, es decir, conocida por el empresario tras la contratación del trabajador y su incorporación efectiva al puesto de trabajo. En otras palabras, ha de haberse originado con posterioridad al inicio del contrato de trabajo.
4. Ha de afectar a las funciones principales de su puesto de trabajo, no bastando la mera pérdida de aptitud para algunas tareas determinadas o, incluso, la que incide en las labores básicas, pero con una repercusión mínima, ya que lo que la norma quiere proteger es el interés del empresario por la utilidad de los servicios de ese trabajador.
5. Ha de ser ajena al trabajador, en el sentido de que éste no debe tener culpa ni responsabilidad, ya que, en ese caso, se podría tratar de un despido disciplinario por un descenso en el rendimiento de su puesto de trabajo.



Asesoría Laboral: El Despido objetivo II (parte)

La ineptitud por enfermedad e incapacidad temporal o incapacidad permanente

Este tipo de despido suele ser más frecuente cuando un trabajador después de pasar un periodo de tiempo prolongado de **incapacidad temporal** recibe el alta médica o **le deniegan** la incapacidad permanente sin estar recuperado o apto para su puesto de trabajo.

No obstante, aunque suene contradictorio, es posible que el INSS rechace la concesión de una incapacidad permanente y considere que estamos apto para trabajar y la empresa no, y por ello realice un despido objetivo.

Por ejemplo, la sentencia del TSJ de Cantabria de 14 de julio de 2020 establece que si se **“deniega a un trabajador la declaración de incapacidad permanente no determinan de forma necesaria que este tenga aptitud para el correcto desempeño de las funciones que hasta entonces venía desarrollando, pudiendo en tales supuestos extinguirse válidamente el contrato de trabajo con base en la ineptitud”**.

La forma que la empresa tiene de acreditar que existe esa **ineptitud** es a través de los reconocimientos médicos que realiza su **servicio de prevención**. Éste debe redactar un informe médico que establezca cual es la situación de la persona trabajadora:

1. **Apto para su trabajo**, en cuyo caso, el servicio de prevención considera que el trabajador está apto para realizar las tareas propias de su grupo profesional sin ningún tipo de limitación ni dificultad.
2. **Apto con limitaciones**, el trabajador puede realizar la mayoría o todas de las tareas de su puesto de trabajo, pero con algunas limitaciones que obliga a la empresa a adaptar el puesto de trabajo.
3. **No apto**, que implica que la persona trabajadora no está capacitada para desarrollar su trabajo sin riesgo para su salud o para la de otros trabajadores.

En caso de que el resultado sea **no apto**, la empresa puede proceder a este tipo de despido.

Pero con ese informe, puede **que no sea** prueba suficiente, sino que se requiere de alguna prueba más como puede ser el plan y la **evaluación de prevención de riesgos laborales efectuado por la empresa**.

Por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2022 **consideró que no es suficiente el informe expedido por el servicio de prevención** ajeno como única prueba para proceder a este despido después de la denegación de una incapacidad permanente por el INSS considerando el despido improcedente.

Por su parte, la persona trabajadora puede intentar desvirtuar dicho informe en un posterior juicio con las pruebas que estime convenientes. Además, en caso de que el despido no sea correcto, podría ser declarado nulo como explicamos en este artículo.

¿tiene la empresa la obligación de adaptar mi puesto de trabajo en caso de despido por causa de mis circunstancias?

No, **la legislación** no recoge la obligación de adaptar el puesto de trabajo en caso de que exista una ineptitud sobrevenida, sin perjuicio de que sea necesario **analizar cada caso** de manera concreta.

No obstante, el convenio colectivo sí que puede exigir esa obligación antes de proceder al despido.

Sobre este aspecto, no se regula nada en los Convenios Colectivos de Seguridad y Servicios Auxiliares vigentes.

Por lo que, en este caso, para proceder al despido por esta causa deben de concurrir dos circunstancias, tanto la ineptitud sobrevenida como la imposibilidad manifiesta de la empresa de adaptar o dar otro puesto de trabajo.



Asesoría Laboral: El Despido objetivo III (parte)

Ineptitud por falta de titulación u otros requerimientos administrativos profesionales.

La ineptitud puede provenir de la necesidad de poseer ciertas titulaciones o acreditaciones administrativas para el desempeño del puesto.

Como ejemplos claros podemos indicar:

1. Carné de conducir. Pérdida del carné de conducir en un trabajador que lo necesita para el ***cumplimiento de sus funciones***. (Sentencia del TSJ de Madrid de 23 de abril de 2018)
2. Exigencias administrativas de una titulación. La administración, en la regulación de determinados sectores, exige ciertas titulaciones a los trabajadores. Por indicar un ejemplo las autorizaciones para trabajar como ***Vigilante de Seguridad***, se exige para poder desempeñar la profesión. En este caso puede ser despedido con esta causa.

Falta de adaptación a las modificaciones del puesto

La letra b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores recoge como causa de extinción de la relación laboral por despido objetivo.

Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.

Cuando una empresa realiza algunas modificaciones técnicas que afectan a las funciones desempeñadas habitualmente por un trabajador en su puesto de trabajo, el empresario ***deberá ofrecer al trabajador*** un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones realizadas.

La modificación ha de ser razonable, en el sentido de que pueda ser asumido por el trabajador atendiendo a sus competencias.

El tiempo destinado a la formación se considerará en todo ***caso tiempo de trabajo efectivo*** y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.

Si después de realizado el curso, el trabajador no se ha adaptado a las modificaciones, el empresario podrá despedirlo con causas objetivas.



despido.

No obstante, este despido ***no podrá ser*** acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, ***dos meses*** desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

La falta de adaptación debe de ser actual, permanente y existir al momento de practicarse el

Indemnización que tiene derecho el trabajador

Como hemos indicado anteriormente, el empresario está obligado a abonar una indemnización de ***20 días por año trabajado*** con un máximo ***de doce mensualidades***.

La empresa tiene la obligación de abonar una indemnización ***en el momento*** del despido objetivo y consecuencias en caso de incumplimiento.



Asesoría Laboral: El Despido objetivo IV (parte)

Preaviso de notificación del despido

El despido objetivo requiere de un **preaviso de 15 días**, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

En caso de no respetarse este preaviso, deberá abonarse en el finiquito junto con el resto de los demás conceptos. Pero la falta de abono o del preaviso no convierte el despido en improcedente o nulo, como sí que puede ocurrir en caso de que el **abono de la indemnización no se realice de manera correcta**.

Durante el periodo de preaviso el trabajador **tiene derecho a un permiso retribuido de seis horas semanales** con el fin de buscar nuevo empleo.

Impugnar el despido por parte del trabajador

El trabajador tiene un plazo de **20 días hábiles** para recurrir el despido solicitando la improcedencia o nulidad de este.

[Para tener en cuenta, ponte en contacto inmediatamente con nosotros para cogerte una cita con el Servicio Jurídico del SINDICATO.](#)

Los motivos de impugnación será la falta de causa que justifique el despido, o aun existiendo causa, la no realización del despido por el procedimiento adecuado, esto es entregar la carta de despido con el abono de la indemnización correcta.

Para tener toda la información sobre como impugnar el despido en cuanto a plazos, papeleta, demanda,

A modo resumen,

1. Si el despido se **declara improcedente** el empresario podrá readmitir al trabajador **o abonar la indemnización** correspondiente a un despido improcedente. Si el empresario procede a la readmisión, el trabajador tendrá que **devolverle** la indemnización percibida, y el empresario **abonarle** todos los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de reincorporación, es decir, los salarios de tramitación.
2. Si el despido **se declara nulo** la empresa tendrá la obligación de **readmitir** al trabajador y abonarle **todos los salarios** dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de reincorporación, por su parte el trabajador devolverle la indemnización percibida.
3. Si el despido **se declara procedente**, esto es el cálculo de la indemnización es el correcto, así como el procedimiento en el despido, el trabajador se quedará con la indemnización recibida. No existe condena en costas, por lo que el trabajador sólo asumirá el coste que haya pactado con el abogado.

En cualquier caso, el afiliado/a estará cubierto gratuitamente por nuestro Servicio Jurídico.

En caso de cualquier duda que tengáis sobre este artículo..., no dudéis de poneros en contacto con nosotros. Para remitiros al Servicio Jurídico de ATES.

Enlaces de interés:

[BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

[BOE-A-2022-21175 Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026.](#)

[BOE-A-2021-15124 Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.](#)

Noticias de Interés: Nueva Normativa de la Seguridad Social

En este artículo hacemos referencia a él gran avance a efectos de cotización que se pone a disposición de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

EQUIPARACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL CON EL TRABAJO A TIEMPO COMPLETO A EFECTOS DE PRESTACIONES

El 1 de octubre de 2023 ha entrado en vigor la modificación incluida en el Real Decreto-ley 2/2023, por el que se modifica el artículo 247 de la Ley de Seguridad Social.

El trabajo a *tiempo parcial* se ha *equiparado* con el trabajo a *tiempo completo* a efectos del cómputo de los períodos de cotización necesarios para el reconocimiento de las *pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor*.

Los periodos cotizados por los trabajadores a tiempo parcial se tendrán en cuenta **como días completos**, «cualquiera que sea la duración de la jornada hecha en cada uno de ellos» (art. 247 de, con efectos de 01/10/2023).

Los periodos de actividad pasan a computar por días completos, independientemente de la jornada del trabajador durante ese periodo, lo que elimina el coeficiente global de parcialidad y se pone punto final a las reglas de proporcionalidad a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones, exigiéndose a partir de este momento los mismos períodos de cotización para el acceso a las prestaciones que a los trabajadores a tiempo completo.

Esto afectará a todos los trabajadores a tiempo parcial, por lo que aconsejamos vayan consultando sus vidas laborales con el fin de comprobar que se implemente la modificación en su tiempo cotizado, aunque la actualización no será inmediata.

No afectará, por tanto, a las empresas, al menos por el momento, ya que no se modifica la normativa de cotización.

En cuanto a su retroactividad, no tendrá efectos retroactivos ***sobre las prestaciones anteriores al 01/10/2023, pero sí para aquéllas que se generen, es decir cuyo hecho causante, se produzca desde su vigencia.***

**Enlace de interés, dónde se especifica lo aquí expuesto:
Pincha en el enlace; [Real Decreto-ley 2/2023](#)**

Te recordamos 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/as en que esto sea así.

Decimos esto, porque el no tener actualizados los datos personales puede causar perjuicios para vosotros/as. Dado que no podréis recibir ningún tipo de información. Dícese: (Revista del sindicato, guía de servicios, el poder localizarte para temas que tengas pendiente de juicio, 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

Preguntas de los afiliados/as: Computo de Jornada, grabaciones y Antigüedad.

Pregunta:

1. ¡Hola buenos días! Soy un afiliado vuestro. El pasado mes hice uso de mi permiso retribuido por operación de mi padre 4 días al ser otra comunidad. Y ahora cuando veo la nómina me habían quitado algo en las horas...Yo tenía entendido que era un permiso totalmente retribuido y que no te tenían que quitar nada.

Contestación:

He de comentarte que el computo que realiza la empresa es incorrecto. El computo establecido en el convenio es: 7,49€
Artículo 52, punto 7 a)

Pregunta:

2. Buenos días, quisiera información respecto a cómo proceder, me han pedido el trasvase a pen drive de imágenes grabadas temporales. El tema es con respecto a un golpe en el parking, es propiedad del "cliente" y, a quien han "golpeado" es trabajador de dicha empresa (cliente también). En una ocasión sí, lo he realizado, pero, solicitándolo la Policía Nacional.

Contestación:

Respecto a tu pregunta comentarte lo siguiente.

Las grabaciones solo pueden ser extraídas por **personas autorizadas y/o responsables del tratamiento del fichero**.

Un vecino o propietario que quiera acceder a las imágenes tiene dos opciones:

- **Poner una denuncia.** Si se ha producido un delito y las cámaras han podido grabarlo, se pueden solicitar las grabaciones. Para ello, debe existir una denuncia previa.
- **Por acuerdo de la junta de propietarios.**

Pregunta:

¡Hola buenos días! Soy un afiliado vuestro. Quería preguntaros yo cumplo 1 quinquenio el 28 de diciembre. ¿Cobraría en la nómina de diciembre el quinquenio en su totalidad o cobraría solo la parte proporcional de esos días?

Contestación:

Respecto a tu pregunta comentarte lo siguiente.

El complemento de antigüedad se contempla en el artículo 25 apartado 2 del el Estatuto de los Trabajadores, hace una regulación genérica del plus de antigüedad. Se remite al Convenio Colectivo o al propio contrato de trabajo para la regulación concreta de este plus (cuantía, cómputo, etc.).

El Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2026, dice a este referente lo siguiente:

Artículo 42. Complemento personal de antigüedad.

- b) Desde el 1 de enero de 1997 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consisten en Quinquenios, comenzándose a **devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio**.

Por todo lo expuesto aquí, la cuantía que debe de abonarte la empresa es la totalidad del quinquenio, en este caso la cantidad correspondiente para el año 2023 es de: 41,56€.

Artículo de Interés: Nuevos permisos y derechos según la normativa. I (parte)

En este artículo analizamos lo más destacado según el Real Decreto Legislativo 5/2023. Dónde se incluye medidas en el ámbito laboral, que entran en vigor como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho.

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, establece medidas en el ámbito laboral, que modifican artículos del Estatuto de los Trabajadores:

1. refuerza el derecho a la conciliación,
2. crea un nuevo permiso parental,
3. amplía determinados permisos retribuidos y el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad, y
4. en los que la Ley se refiere al cónyuge, amplía su aplicación a las parejas de hecho.
5. Para hacer efectivos los nuevos derechos introducidos, se protege a las personas que puedan sufrir perjuicios como consecuencia de su ejercicio.

Dentro de las medidas laborales que se incluyen en el RDL, encontramos el permiso de 5 días por cuidado de familiares o personas convivientes y el permiso de 4 días por causa de fuerza mayor.

En este sentido, **el 1 de julio de 2023 se publicó en el BOE** una corrección de errores a este Real Decreto Ley. Dicha corrección se enfoca en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2023, de 30 de octubre. Así, se precisa que estos permisos se computarán en días hábiles. En dicha publicación, no se hace ninguna referencia al Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en atención al criterio jurisprudencial adoptado en permisos de esta naturaleza, estos deben disfrutarse en días hábiles.

A continuación, nos referiremos de forma general a las medidas específicas que se incluyen en el Real Decreto Ley, con un punto específico para los permisos retribuidos para ausentarse del trabajo.

Derecho a la no discriminación

Entre las razones de no discriminación, figura la discapacidad. En cuanto a la discriminación por razón sexo, se incluye el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Derecho a la adaptación de jornada

En cuanto a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a cargo, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se amplían las personas por las que se puede solicitar dichas adaptaciones:

- a) las personas que tengan hijos o hijas mayores de 12 años,
- b) el cónyuge o pareja de hecho,
- c) familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Deben justificarse las circunstancias en las que fundamenta la petición.

Asimismo, se acorta el **periodo del proceso de negociación de la adaptación de jornada**. A partir de ahora será de 15 días, en lugar de 30, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa de la empresa en este plazo.



Artículo de Interés: Nuevos permisos y derechos según la normativa. II (parte)

A partir de ahora, también, la empresa debe justificar las razones tanto de la propuesta alternativa de conciliación como de su negativa.

Se regulan, asimismo, las causas y momento en los que la persona trabajadora puede recuperar su jornada habitual previa a la adaptación y volver a su puesto de trabajo. Así pues, la persona trabajadora no solamente tendrá derecho a solicitar el reingreso, sino que directamente podrá regresar a la situación anterior a la adaptación, una vez concluido el período acordado o previsto, o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. Cuando concorra un cambio de circunstancias que así lo justifiquen, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Permisos retribuidos para ausentarse del trabajo

Se amplía el ámbito de los familiares que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, así como el tiempo del disfrute de determinados permisos. Quedan de esta forma:

- ❖ 15 días naturales en caso de matrimonio y también del registro de pareja de hecho;
- ❖ 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- ❖ 2 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.
- ❖ 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

Reducciones de jornada por cuidados

Recoge la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

Nuevo permiso parental de 8 semanas

Se introduce un nuevo artículo que establece que las personas trabajadoras **tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas**, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.



Artículo de Interés: Nuevos permisos y derechos según la normativa. III (parte)

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante (o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa), ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Se añade, además, que el contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que **el permiso no es retribuido**.

En supuestos del disfrute del permiso parental, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la Ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Protección de los nuevos derechos de conciliación

Se garantiza que las personas que disfruten de los nuevos derechos de conciliación, no sufrirán perjuicios.

Familias monoparentales

Se regula que, en caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones de dos semanas previstas para las familias con dos personas progenitoras, en los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, así como en nacimientos múltiples.

Plan alternativo para favorecer la corresponsabilidad

Se establece que, para limitar el derecho simultáneo de reducción de jornada por permiso de lactancia, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o excedencia de duración no superior a dos años, cuando dos personas trabajadoras trabajen en la misma empresa y pretendan ejercer este derecho, la empresa debe motivar, por escrito, las razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa para argumentar su limitación y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Se añade, asimismo, que, en el ejercicio de este derecho, se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, evitando de esta manera la perpetuación de roles y estereotipos de género.



Artículo de Interés: Nuevos permisos y derechos según la normativa. IV (parte)

Protección de parejas de hecho y de sus familiares

Los permisos por cuidado directo de quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, por fallecimiento o la reducción de jornada, deben concederse también a la pareja de hecho o el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Además, la excedencia de duración no superior a dos años por cuidado de hijos o familiares, se concede también por el cuidado de la pareja de hecho o de su familiar consanguíneo.

Nulidad del despido por causas objetivas o disciplinario

Se declaran nulos los despidos causados por:

- disfrute del permiso parental de 8 semanas;
- por ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a causa de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- cuando hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por cuidado de hijos o hijas mayores de 12 años; el cónyuge o pareja de hecho; familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Todo ello, salvo que se demuestre la procedencia del despido.

Prórroga de la limitación de la causa de despido y ERTE en la Palma

Se prorrogan, hasta el 31 de diciembre de 2023, la imposibilidad de que las empresas beneficiarias de las ayudas directas justifiquen el despido por el aumento de los costes energéticos. En segundo lugar, se prorrogan también los ERTE vinculados a la situación de fuerza mayor temporal por la erupción volcánica en la isla de la Palma.

Antigüedad de los alumnos en prácticas

Se regula la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas, determinan la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen. Además, el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de esa fecha de entrada en vigor del RDL 5/2023, se amplía a un periodo de hasta un máximo de 5 años.

Aplicación de los derechos

Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor de este RDL, mantendrán su vigencia.

Los permisos, de los que se estuviese disfrutando a la entrada en vigor de este RDL, lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute. El disfrute de esos derechos no limitará, en ningún caso, el del permiso parental, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalicen aquellos.

■



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García
Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-
Teléfono: 915 - 478 -763
Correo electrónico: informacion@sindicatoates.com
Página web: www.sindicatoates.com

AÑO 2024

TABLAS SALARIALES PERSONAL OPERATIVO

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL	TRIENIOS	QUINQUENIOS	PLUS NOCTURNIDAD
V.S. TRANSPORTE DE FONDOS -CONDUCTOR-	1211,76	169,57	198,13	129,90	107,97	1817,33€	27,61	47,35	1,28
V.S. TRANSPORTE DE FONDOS	1157,26	169,57	198,13	129,90	106,77	1761,63€	25,61	43,91	1,19
V.S. TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS	1211,76	180,59	143,69	129,90	107,97	1773,91€	27,61	47,35	1,28
V.S. TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS	1157,26	180,59	143,69	129,90	106,67	1718,21€	25,61	43,91	1,19
VIGILANTE DE EXPLOSIVOS	1094,62	198,47	37,86	129,90	105,80	1566,65€	25,51	43,22	1,18
VIGILANTE DE SEGURIDAD CON ARMA	1094,62	169,57		129,90	105,83	1499,92€	25,51	43,22	1,18
VIGILANTE DE SEGURIDAD	1094,62	22,70		129,90	105,83	1353,05€	25,51	43,22	1,18
GUARDA RURAL (pesca Marítima, Caza, etc.)	1094,62	189,58		129,90	109,52	1523,62€		43,22	1,18
ESCOLTA	1094,62	166,98		129,90	109,02	1500,52€		43,22	1,18
OPERADOR DE SEGURIDAD	1028,91			129,90	64,60	1223,41€	21,28	36,51	0,93
OPERADOR/A SOPORTE TEC.	1028,91			129,90	106,93	1265,74€		39,64	0,98
CONTADOR/A-PAGADOR/A	1016,28		75,71	129,90	68,66	1290,55€	21,28	36,51	1,00



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García
Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-
Teléfono: 915 - 478 -763
Correo electrónico: informacion@sindicatoates.com
Página web: www.sindicatoates.com

AÑO 2024

PLUSES, KILOMETRAJE, DIETAS Y AYUDA DISCAPACIDAD

PLUS DE FINES DE SEMANA Y FESTIVOS (POR HORA TRABAJADA)	0,96 €	
KILOMETRAJE (POR KILOMETRO)	0,33 €	
PLUS DE RADIOSCOPIA BÁSICA (POR HORA TRABAJADA)	0,19€	
PLUS DE RADIOSCOPIA AEROPORTUARIA (POR HORA TRABAJADA)	1,38€	
PLUS AEROPUERTO (POR HORA TRABAJADA)	0,78€	
PLUS FILTRO ROTACION (POR HORA TRABAJADA)	0,70€	
PLUS DE ESCOLTA	295,02€/ 1,82€ (POR HORA TRABAJADA)	
PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO	109,46€/ 0,68€ (POR HORA TRABAJADA)	
PLUS NOCHEBUENA / NOCHEVIEJA	78,69	
PLUS DE RESIDENCIA DE CEUTA Y MELILLA	25% SALARIO BASE	
PLUS DE PELIGROSIDAD VIGILANCIA POR HORA (TOPE 162h)	169,57€ / 1,05€ (POR HORA TRABAJADA)	
AYUDAS A HIJOS Y CONYUGE DISCAPACITADOS	141,46€	
DIETAS	UNA COMIDA	11,24€
	DOS COMIDAS	20,74€
	PERNOCTAR Y DESAYUNO	19,02 €
	PERNOCTAR Y DOS COMIDAS	38,03 €
	DIETA COMPLETA A PARTIR DEL 8º DÍA	30,23 €/ POR DIA

TABLAS SALARIALES MANDOS INTERMEDIOS, ADMINISTRATIVOS, TECNICOS Y ESPECIALISTAS Y COMERCIALES

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL	PLUS NOCTURNIDAD	TRIENIO *	QUINQUENIO	AYUDAS A HIJOS Y CONYUGE DISCAPACITADOS
MANDOS INTERMEDIOS								
JEFE DE TRAFICO	1.505,80 €	129,90 €	12,18 €	1.647,88 €	1,45 €	34,62 €	59,34 €	141,46 €
JEFE DE VIGILANCIA	1.505,80 €	129,90 €	12,18 €	1.647,88 €	1,45 €	34,62 €	59,34 €	141,46 €
JEFE DE SERVICIOS	1.505,80 €	129,90 €	12,18 €	1.647,88 €	1,45 €	34,62 €	59,34 €	141,46 €
JEFE DE CAMARA	1.505,80 €	129,90 €	12,18 €	1.647,88 €	1,45 €	*	59,34 €	141,46 €
INSPECTOR	1.429,08 €	129,90 €	28,08 €	1.587,06 €	1,36 €	31,80 €	54,52 €	141,46 €
COORDINADOR DE SERVICIOS	1.429,08 €	129,90 €	28,08 €	1.587,06 €	1,36 €	*	54,52 €	141,46 €
SUPEVISOR CRA.	1.376,81 €	129,90 €	12,18 €	1.518,89 €	1,32 €	*	52,19 €	141,46 €
JEFE DE TURNO	1.216,73 €	129,90 €	12,18 €	1.358,81 €	1,32 €	*	46,80 €	141,46 €
COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	1.102,71 €	129,90 €	12,18 €	1.244,79 €	0,93 €	*	37,00 €	141,46 €
ADMINISTRATIVOS								
JEFE DE PRIMERA	1.430,12 €	129,90 €	80,67 €	1.640,69 €	1,65 €	38,17 €	65,46 €	141,46 €
JEFE DE SEGUNDA	1.334,23 €	129,90 €	93,30 €	1.557,43 €	1,48 €	35,35 €	60,63 €	141,46 €
OFICIAL DE PRIMERA	1.155,84 €	129,90 €	118,92 €	1.404,66 €	1,25 €	30,09 €	51,59 €	141,46 €
OFICIAL DE SEGUNDA	1.094,22 €	129,90 €	125,00 €	1.349,12 €	1,22 €	28,28 €	49,93 €	141,46 €
AZAFATA/O	998,18 €	129,90 €	137,70 €	1.265,78 €	1,08 €	25,45 €	44,96 €	141,46 €
AUXILIAR	998,18 €	129,90 €	137,70 €	1.265,78 €	1,08 €	25,45 €	44,96 €	141,46 €
TELEFONISTA	872,07 €	129,90 €	156,84 €	1.158,81 €	0,92 €	21,20 €	37,43 €	141,46 €
TECNICOS Y ESPECIALISTAS								
ANALISTA	1.719,13 €	129,90 €	*	1.849,03 €	*	46,99 €	80,58 €	141,46 €
PROGRAMADOR ORDENADOR	1.510,79 €	129,90 €	*	1.640,69 €	1,76 €	40,87 €	70,09 €	141,46 €
OPERADOR GRABADOR	1.156,30 €	129,90 €	118,46 €	1.404,66 €	1,25 €	30,09 €	54,59 €	141,46 €
TEC. DE FORMACION ,PREV. INT.	1.331,54 €	129,90 €	95,99 €	1.557,43 €	1,46 €	*	60,63 €	141,46 €
DELINIANTE PROYECTISTA	1.331,54 €	129,90 €	95,99 €	1.557,43 €	1,46 €	35,35 €	60,63 €	141,46 €
DELINIANTE	1.156,30 €	129,90 €	118,46 €	1.404,66 €	1,25 €	30,09 €	51,59 €	141,46 €
COMERCIALES								
JEFE DE VENTAS	1.427,78 €	129,90 €	83,01 €	1.640,69 €	1,65 €	38,17 €	65,46 €	141,46 €
TECNICO COMERCIAL	1.331,54 €	129,90 €	95,99 €	1.557,43 €	1,48 €	35,35 €	60,63 €	141,46 €
GESTOR DE CLIENTES	1.187,01 €	129,90 €	116,69 €	1.433,60 €	1,30 €		53,32 €	141,46 €
VENDEDOR PROMOTOR	1.187,01 €	129,90 €	115,50 €	1.432,41 €	1,30 €	31,10 €	53,32 €	141,46 €



CALENDARIO LABORAL MADRID 2024

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4					1	2	3
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24
29	30	31					26	27	28	29				25	26	27	28	29	30	31
1: Año Nuevo. 6: Día de los Reyes.														28: Jueves Santo. 29: Viernes Santo.						
ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5						1	2
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
29	30						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
1: Fiesta del Trabajo. 2: Fiesta de la Comunidad de Madrid. 15: San Isidro																				
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4							1
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
29	30	31					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
														30						
25: Santiago Apóstol.							15: Día de la Asunción de la Virgen.													
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6					1	2	3							1
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					
12: Día de la Fiesta Nacional de España (Hispanidad)							1: Día de Todos los Santos. 9: Día de la Almudena.							6: Día de la Constitución. 25: Día de Navidad.						

FESTIVOS NACIONALES

FESTIVOS AUTONOMICOS

FESTIVOS LOCALES MADRID



PACK CURSO PERITO JUDICIAL EN SEGURIDAD PRIVADA Y AUDITOR DE SEGURIDAD PRIVADA.

DOBLE TITULACIÓN

(Autorizada por el Ministerio del Interior con el N° 614841 - Número I.D. Tribunal Superior de Justicia 1175)

PERITO JUDICIAL EN SEGURIDAD PRIVADA (ON-LINE)

Consta de 180 horas lectivas con una duración aproximada de 6 meses, que se volcará en el correo electrónico del alumno, una vez realizada la inscripción al mismo.

Una vez recibido el correo por el alumno, tendrá 6 meses para el estudio de este, pasado este tiempo se le enviará el examen por el mismo medio con dos módulos compuestos, cada uno de ellos, de 30 preguntas de tipo test, que deberá rellenar, firmar y reenviar al correo del centro.

Módulos formativos y materias:

Los módulos constan de dos partes, la primera en Seguridad Privada y la segunda en el Régimen Jurídico.

1. MÓDULO 1

1.1. Normativa de Seguridad Privada

2. MÓDULO 2 – PERITACION JUDICIAL EN SEGURIDAD PRIVADA

2.1. El Perito Judicial en la Ley de Enjuiciamiento Civil

2.2. Protocolos de Actuación Judicial

2.3. Práctica pericial

2.4. Bibliografía

2.5. Documentación de apoyo

3. MÓDULO 3

3.1. Archivos policiales. Normativa reguladora.

3.2. Antecedentes policiales.

4. MÓDULO 4

4.1. Reglamento de armas

4.2. Código BOE Armas y Explosivos

HABILITACIONES

Una vez superado y aprobado el curso, se le otorgará el diploma acreditativo, así como el certificado de estudios con las materias, módulos y horas realizadas.

Se le adjudicará una TIP numerada, como Perito Judicial experto en la materia reseñada y se incluirá en las listas judiciales del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, junto a otra Sub- Especialidad elegida por el alumno de la lista que se adjuntará en el curso, todas ellas relacionadas en el ramo y sector de la seguridad privada, una cartera porta placa y una placa corporativa personalizada con su número de carnet profesional.

CURSO DE AUDITORIA DE SEGURIDAD PRIVADA

Esta acción formativa va dirigida principalmente a los profesionales del sector de seguridad, tanto pública como privada que quieran incorporar a su bagaje formativo la especialización como Auditores de Seguridad, así como, a cualquier persona que encuentre de su interés el incorporar una formación específica sectorial como la que desarrolla el currículo de este curso.

El presente curso capacita al alumnado que supere el mismo, para la práctica profesional como Auditor en Seguridad Privada, dentro de los parámetros legales, técnicos y prácticos de la Seguridad Privada, al complementar la formación con el enfoque de especialización que establece la legislación vigente para el personal del sector, en el segmento profesional de Directores de Seguridad (Ley 5/2014 de cinco de abril de 2014 y la resolución de 12 de noviembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Seguridad).

El programa lectivo diseñado para esta acción formativa comprende un compendio multidisciplinar de las principales áreas que abarcan la práctica general de la Seguridad Integral.

La carga lectiva estimada del curso acumula 350 horas de trabajo con ambas partes, la teórica y la práctica a desarrollar en un periodo de tiempo de 6 meses y que englobará una serie de ejercicios en lo que los alumnos perfeccionarán su técnica de ejecución de la función de auditores.

MATERIAS

- Normativa de Seguridad Privada
- Emergencias, evacuación y autoprotección
- Protección contra incendios
- Resolución de problemas
- Gestión de proyectos
- Análisis de riesgos
- Plan de Seguridad Integral
- Buenas prácticas
- Práctica de Auditoría
- Propuestas de Mejora
- Elaboración de plantillas
- Análisis de riesgos
- Simulación de auditoría
- Búsqueda de auditorías en fuentes abiertas
- Ejercicios y TFC

Tras la superación del curso, el alumno recibirá el diploma correspondiente emitido por la secretaría de la Asociación, con detalle de la carga lectiva y los controles temáticos del mismo.

MATRICULACIÓN

Ambos cursos tienen un coste de inscripción que incluye temarios en formato electrónico, ejercicios, tutoría, exámenes finales de cada formación, emisión de certificaciones y en el caso de la sección de Perito Judicial, como se ha reflejado en su apartado correspondiente, la emisión de carné profesional, cartera y placa corporativa, siendo el importe total de matriculación de seiscientos euros.

El alumno tiene dos posibles formas de formalización de su matriculación, bien en un único pago de seiscientos euros como se a citado, o si lo considera de su interés, en seis cuotas mensuales de 100 euros.

Para la emisión de los diplomas de cada acción formativa, es indispensable haber abonado la totalidad de la matrícula en cualquiera de las modalidades elegidas por el alumno.

El método de entregar el temario en formato electrónico permite a los alumnos establecer su ritmo de trabajo en función de su disponibilidad y criterio personal, no está establecido un margen mínimo para completar el curso, ni las evaluaciones y pruebas de conocimiento previstas para valorar el aprendizaje de los alumnos, las cuales, se incorporarán a su expediente personal y servirán para el acta final del cierre del mismo.

CONTACTO:

formacion@sindicatoates.com



**CURSOS PARA AFILIADOS EN COLABORACIÓN CON LA
ASOCIACION PROFESIONAL EUROPEA DE PERITOS JUDICIALES EN
INVESTIGACION Y SEGURIDAD PRIVADA
(Autorizada por el Ministerio del Interior con el N° 614841 - Número I.D.
Tribunal Superior de Justicia 1175)**

Ponemos en conocimiento de todos nuestros afiliados que hasta el 31/12/2023 como fecha tope de inscripción, se oferta a precio REDUCIDO EL SIGUIENTE CURSO.

CURSO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

ANEXO 1º.- VALORACIÓN POLICIAL DEL RIESGO

ANEXO 2º.- PROTOCOLO DE VALORACIÓN POLICIAL.

ANEXO 3º.- PROTOCOLO DE ORDEN DE PROTECCIÓN

ANEXO 4º.- PROTOCOLO DE TOMA DE DECLARACIÓN

El precio del curso es de 35€ más 12€ de trámites. -Curso de 200 horas y examen final.

Se comunicará a los Servicios Sociales de cada Junta Municipal y Ayuntamiento los alumnos que superen el curso

CONTACTO:

formacion@sindicatoates.com



CURSOS PARA AFILIADOS EN COLABORACIÓN CON LA ASOCIACION PROFESIONAL EUROPEA DE PERITOS JUDICIALES EN INVESTIGACION Y SEGURIDAD PRIVADA (Autorizada por el Ministerio del Interior con el Nº 614841 - Número I.D. Tribunal Superior de Justicia 1175)

RELACION DE CURSOS GRATUITOS (MODALIDAD ON-LINE) 75 HORAS.

- Armamento policial y seguridad.-
- Armas no letales.-
- Control de masas.-
- Equipos caninos de seguridad.-
- Licencia de armas.- con tés de valoración.-
- Protección de personalidades.-
- Seguridad en entidades financieras.-
- Seguridad en Urbanizaciones.-
- Seguridad Portuaria.-
- Seguridad Pública y función policial.
- Seguridad y planes de autoprotección.-
- Trastornos de la delincuencia y personalidad.-
- Vigilancia y seguimientos.-

**Sin exámenes
Con Certificado**

**CURSOS PRECIO ESPECIAL AFILIADOS DE ATES.
30€ (MODALIDAD ON – LINE) – 120H**

- Malos tratos en el ámbito familiar, y laboral.-
- Mediación y Resolución de Conflictos para fuerzas y cuerpos de seguridad.-
- Medio Ambiente.-
- Policía ADM, Denuncias y Atestados.-
- Políticas Públicas de seguridad y planes de autoprotección.-
- Pruebas Periciales, Policial y Judicial.-
- Seguridad pública y privada.-
- Técnicas terroristas siglo XXI.-
- Técnico caligráfico.-

CURSOS PRECIO ESPECIAL AFILIADOS DE ATES. ESTOS CURSOS QUE SON LOS QUE SE RELACIONAN A CONTINUACIÓN, TENDRÁN UNA DURACIÓN DE 200 HORAS.

125€ (MODALIDAD ON – LINE) PAGO DEL 50% AL INICIO DEL CURSO EL RESTO AL EXAMEN FINAL.

- Aspectos de la inmigración ilegal.-
- Atención Policial al ciudadano.-
- Bullyng y cyberbullyng.-
- Criminología practica policial. (Básica)
- Delincuencia contra el patrimonio.-
- Delincuencia contra la propiedad intelectual.-
- Delincuencia financiera y económica.-
- Delincuencia organizada.-
- Delincuencia sexual.-
- Delincuencia urbanística.-
- Delincuencia violenta.-
- Denuncias y atestados policiales.-
- Investigación criminal operativa. (Básica).-
- Investigación de incendios.-
- La inspección ocular técnico-policial. (Básico).-
- La prueba ilícita en la investigación criminal.-
- Policía científica y criminalística. (Básico).-
- Policía judicial e investigación criminal.-
- Seguridad vial superior.-
- Técnico Inmobiliario.-
- Tráfico de armas y drogas.-
- Tribus urbanas.-
- Victimología y atención a las víctimas. (Básico).-

Todos los cursos conllevan unos gastos de tramitación 15€ por emisión certificaciones de horas lectivas, diploma acreditativo con las autorizaciones, números de protocolo y registros del Ministerio del Interior y del Tribunal Superior de Justicia.

Estos cursos son los correspondientes al año lectivo 2023, esta relación de cursos se incrementa de enero a diciembre y se añadirán otros nuevos, por lo que se pone en conocimiento de los alumnos desde la Asociación, que además de los aquí reseñados, disponemos de una totalidad de aproximadamente de 200 cursos relacionados con el sector de la seguridad pública y privada. Para cualquier duda, o aclaración hay establecidos unos canales de comunicación entre ATES.



CONTACTO:

formacion@sindicatoates.com



Estimados /as compañeros /as:

Aprovechamos estas líneas para dirigirnos a todos vosotros/as. Es nuestra pretensión que paséis unas felices fiestas en adhesión de vuestra familia y amigos, aquellos a quienes consideramos las personas más cruciales de nuestra vida, que nos dan con solo su presencia "nuestra vehemencia"

Continuamos pasando años muy duros; persiste la guerra de Ucrania, se une durante este año la guerra en Israel y Palestina, el clima está cambiando a pasos agigantados. Todo ello, está produciendo desigualar la economía mundial, y como secuela de ello está trascendiendo de modo notable a nuestra renta doméstica.

En fin... Pensemos en modo axiomático. Debemos de tener la robustez suficiente para poder salir de esta inquietud que desveladamente nos está causando tanto suplicio e inseguridad.

"Los dilemas no solo te hacen crecer, también te evidencia de lo que eres apto"

Este año que termina como ya decíamos en años anteriores, continuamos creciendo sindicalmente. Nuestra tenacidad, con vuestro impulso ha hecho viable aumentar las aspiraciones que teníamos en nuestro cerebro, y ha hecho que prosperemos: en número de afiliación y consolidación de las sedes que tenemos a nivel nacional.

"Simplemente esto es AVANZAR"

Muchas gracias por confiar en nosotros. Y esperamos que las expectativas que habéis puesto en el SINDICATO se hayan cumplido durante este año que finaliza.

Por último, queremos comunicaros que como en años anteriores se pondrá a vuestra disposición en la sede del SINDICATO, la entrega de un regalo de navidad para todos los afiliados/as.



"Os deseamos Feliz Navidad 2023 y un Próspero Año Nuevo 2024"

Fdo.: Fernando Martínez Díaz
Responsable de Información



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

HOJA DE AFILIACIÓN

POR BANCO

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 (ATES)**, Calle Alcalá, 414, 3ª pta, CP 28027, Madrid (Madrid) CON NIF: G87566600. 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 (ATES)**, 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 (ATES) C/ Alcalá,
414 3ª Planta, 28027 – Madrid-
N.I.F.: G87566600

(FIRMA)