

MIEMBROS
forosocial
independiente



FEBRERO 2023

Nº 60

La Revista de ATES

CONTENIDOS:

Primeros auxilios:
Medidas de higiene personal.

Preguntas de los afiliados:
Accidente itinere y transformación de un contrato

Prevención de Riesgos en seguridad privada:
Iluminación, sustancias nocivas etc.

Técnico Profesional:
Los sistemas de comunicación, según su estructura.

Mucho más en el interior...

Editorial:
Procesos electorales 2023.



**¡PELIGRO!
MATERIAS
NO CIVAS**



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

Convenio Colectivo de seguridad privada: Permisos retribuidos e ILT 2023

Matrimonio del trabajador.	17 días. El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.
Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.	2 días ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. <i>“En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los 7 días del hecho causante.</i>
Traslado de domicilio.	2 días.
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación vigente que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.	<u>Por el tiempo indispensable.</u>
Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de la Tr-	<u>Por el tiempo establecido.</u>
Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge.	1 día ampliable a 3 días por desplazamiento.
Por bautizo de hijo o nieto.	1 día
Primera Comuni3n de un hijo o nieto.	1 día
Día de Asunto Propio (no retribuido)	1 día con limitaci3n (art. 55) punto; 1 y 2 convenio colectivo)
Por cita de m3dico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Aut3nomas.	<u>3 horas de permiso m3ximo.</u>

Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral.	Del día 1 al 3 por una sola vez al a3o, el 50% de la base de cotizaci3n.
	Del día 4 al 20 , el 80% de la base de cotizaci3n
	Del día 21 al 40 , el 100% de la base de cotizaci3n.
	Del 41 al 60 , el 90% de la base de cotizaci3n.
	Del 61 al 90 , el 80% de la base de cotizaci3n.
	Del 91 en adelante, si procede como esta legislado.
Hospitalizaci3n.	Se cobrará el 100% de la base de cotizaci3n, desde la fecha de su hospitalizaci3n, durante 40 días m3ximo, aunque parte de dichos días este hospitalizado y otra parte no, y en per3odo de recuperaci3n ó postoperatorio, pero siempre que siga de baja.
Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral.	Las empresas complementaran hasta el 100%. De la tabla salarial siempre que la base reguladora no sea superior.

EDITORIAL: Elecciones Sindicales 2023.

Durante este año de 2023 se van a celebrar diversos procesos electorales, como ya os hacíamos referencia en la anterior editorial.

Este año es de vital importancia para nuestra organización y por ende para todos los afiliados/as y simpatizantes. Que se obtenga un gran resultado en aquellas empresas que se van a celebrar las elecciones sindicales durante el año 2023. Empresas que son las siguientes:

EULEN SEGURIDAD, PROSEGUR SIS, PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO, SEGURISA, ISEC, ESC SERVICIOS AUXILIARES, etc.

Para poder conseguir unos grandes resultados es necesario el empeño de la afiliación, que junto con su sección sindical. Se activen para conseguir una gran movilización a fin de obtener el voto.

También instamos a los simpatizantes de nuestra organización para que nos den su apoyo y su voto, de esta manera podremos seguir transformando el futuro de todos.

Intuimos que durante este año habrá una gran movilización para que nuestros delegados y delegadas continúen representando a los trabajadores en las empresas anteriormente referidas. Y con perseverancia y capacidad se pueda ampliar el número de representantes en los comités de empresa. De este modo se logrará la mayoría absoluta necesaria.

“Unos puede tener unos postulados prodigiosos, pero si no tienen las mayorías necesarias no podrá transformarlos en realidad”

Tomamos este desafío... Con nuestra y vuestra firmeza y solidez “podremos alcanzarlos”.

Finalmente, os alentamos, para que junto con nuestra y vuestra disposición, no os quepa duda de que los obtendremos.

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 2023.</i>	Página	03
Asesoría Jurídica. <i>Límite del número de días laborables.</i>	Páginas	04-05
Artículo de Interés. <i>Derechos de los trabajadores</i>	Páginas	06-07-08
Primeros Auxilios. <i>Medidas de higiene personal.</i>	Páginas	09-10
Prevención de Riesgos. <i>Iluminación, sustancias nocivas etc.</i>	Páginas	11-12-13
Técnico Profesional. <i>Los sistemas de comunicación.</i>	Páginas	14-15-16
Artículo de Interés. <i>Los partes de Baja, con la nueva normativa.</i>	Páginas	17-18
Convenio Colectivo Seguridad Privada 2023-2026. <i>Computo de Jornada.</i>	Página	19
Convenio Colectivo Seguridad Privada 2023-2026. <i>Valor hora extra.</i>	Página	20
Preguntas de los afiliados/as <i>Accidente itinere y transformación de un contrato.</i>	Página	21
Calendario laboral 2023.	Página	22
Cursos para afiliados/as.	Páginas	23- 30
Hoja de afiliación.	Página	31

Asesoría Laboral: Limite del número de días laborables I (parte)

En este artículo hablaremos del límite o número máximo de jornadas de trabajo o días laborables. Habitualmente este número tiene dos límites: anual y quincenal. O lo que es lo mismo: existe en todos los casos un número mínimo de días de descanso, tanto quincenal como anual. Todo ello para dejar claro que no es cierto que la jornada solo tenga un límite de horas anuales o semanales, sino que siempre y en todo caso también tiene los límites de horas diarias y los límites de número de días laborables.

El descanso mínimo semanal es de 1,5 días ininterrumpidos acumulables en periodos de hasta 14 días y que, como regla general, comprenderán la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Por ejemplo, sería



correcto no librar una semana, pero compensarlo librando 3 días ininterrumpidos en la semana siguiente o en la anterior, pero no en otras. O bien librar 1 día en una semana y 2 días ininterrumpidos la siguiente o la anterior. Siempre ininterrumpidos y cogiendo el domingo entero.

El convenio o el contrato podrían permitir el trabajo en domingos, porque el Estatuto de los Trabajadores indica que es una "regla general". Pero no podrían permitir que el **descanso semanal no fuera ininterrumpido**, porque así está estipulado en el Estatuto de los Trabajadores. Por otro lado, hay convenios colectivos que aumentan el número de días de descanso hasta 2 días, en cuyo caso habría que estar a lo que estipulara el convenio colectivo, que siempre tendría que respetar el Estatuto de los Trabajadores. Recordemos que el contrato no puede empeorar ni el convenio ni menos aún el Estatuto de los Trabajadores.

Cabe recordar también y especialmente que **los días de descanso semanal son independientes de las 12 horas mínimas de descanso diario entre jornadas**. Solo cuando acaba el descanso entre jornadas comienza el descanso semanal. De lo que cabe deducir que son totalmente contrarios a la legislación los siguientes ejemplos:

1. Poner horarios con 48 horas libres cuando el convenio establece un descanso mínimo semanal de 2 días. Por ejemplo, salir el viernes a las 15:00h y volver a entrar el domingo a las 15:00h. Pero eso sería haber descansado solo un día completo, no dos días. Por si no quedara suficientemente claro, sumando 12h del descanso de la jornada del viernes a las supuestas 48 horas del descanso semanal tendríamos un total de 60 horas libres, por lo que saliendo el viernes a las 15:00h no podrías volver a entrar hasta el lunes al menos a las 3:00h.
2. Poner horarios con solo 1 día libre en vez de 1,5 días cuando el convenio no establece un descanso semanal superior. Por ejemplo, salir el sábado a las 23:00h y entrar el lunes a las 8:00h. Sumando las 12h del descanso del sábado a las 36h del descanso semanal tendríamos 48 horas libres, con lo que saliendo el sábado a las 21:00h no se podría volver a entrar hasta el lunes a las 21:00h. Sin perjuicio de la posibilidad de acumulación quincenal, que por ejemplo supondría **librar 12 horas** del último descanso diario y luego 72 horas seguidas del descanso semanal acumulado, totalizando 84 horas libres seguidas.

Las reglas anteriores son las comunes o generales. Hay unas normas especiales que dependen del caso particular y que podrían ser combinables entre sí: menores de edad, trabajo a turnos, trabajadores nocturnos, empleados de fincas urbanas con plena dedicación, guardas y vigilantes no ferroviarios, labores agrarias, comercio y hostelería, transportes por carretera, ferroviario, aéreo y trabajos en el mar, trabajos de puesta en marcha y cierre de otros, trabajos en condiciones especiales de alejamiento o lejanía y actividades de servicios con jornadas fraccionadas. Pero la posible reducción de descansos en estos casos podría implicar una compensación. ►

Asesoría Laboral: Límite del número de días laborables II (parte)

Por otro lado, tenemos los días de descanso anuales, que son los días de vacaciones y los días festivos:

Según las normas laborales comunes sobre las vacaciones, son un mínimo de 30 días naturales, aunque muchos convenios los aumentan hasta **31 o más** y a veces los definen como laborables, es decir descontando festivos y días de descanso semanal.

Los festivos son un máximo de **14 al año**, repartidos entre nacionales, autonómicos y locales. Las autoridades competentes del Ministerio de Empleo, las Consejerías de las CC.AA. y los Ayuntamientos son los que determinan las fechas. Todos los trabajadores tienen derecho al disfrute de los festivos o a su compensación con otro día libre. Ojo, que los festivos son naturales por defecto, por así decirlo. Es decir que se considera disfrutado el festivo que coincida con descanso semanal o vacaciones, a no ser que el convenio diga lo contrario.

En algunos convenios se establecen otros días libres adicionales, que se pueden llamar días de libre disposición o de cualquier otra forma (en las administraciones públicas se suelen llamar "moscosos").

Como consecuencia de todo ello, a los 365 días de cada año podrías descontarles los días de descanso semanal, los días de vacaciones, los días festivos en su caso y los días de libre disposición en su caso, con lo que calcularías el número máximo de días laborables anuales en tu caso. Cada caso sería diferente. Incluso cada año dentro de cada caso podría ser diferente, porque los festivos cambian, cambian las fechas de vacaciones, etc. Sobre todo, teniendo en cuenta que los días de vacaciones y los festivos pueden ser naturales.

Todo ello sin perjuicio del número de horas de la jornada anual máxima. Con este tema de las vacaciones, los moscosos, el descanso semanal y los festivos lo que hacemos es reducir el número de días laborables, pero no el número de horas laborables del año. Es decir que estaríamos hablando del **derecho a distribuir el mismo número de horas anuales dentro de un número menor de días laborables**. Lo que desde luego no es poco y de hecho es muy importante.

Muchas empresas pretenden que cumplen con la legislación cuando respetan el límite de la jornada anual, pero se trabaja 6 días semanales con 30 días de vacaciones y sin festivos. Pero esa distribución sería ilegal porque estarían repartiendo por ejemplo 1800h anuales entre 287 días laborables aproximadamente. El 1800h podría ser muy legal, pero en ningún caso podría serlo el 287.

Sera de vital importancia para tener una información más amplia consultar el convenio colectivo vigente.

Aquí os dejamos los enlaces de los convenios.

Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2023-2026.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/12/14/pdfs/BOE-A-2022-21175.pdf>

Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones 2021-2023.

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/17/pdfs/BOE-A-2021-15124.pdf>

CALENDARIO LABORAL 2023

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	5	6	1	2	3	4	5	6		
8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12		
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	13	14	15	16	17	18		
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25		
29	30	31					27	28	29	30			27	28	29	30	31			
6. Día de los Reyes.							20. Fiesta de la Inmortalidad de San José.													
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	6	1	2	3	4	5	6		
8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12		
15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19		
22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26		
29	30						28	29	30	31			28	29	30	31				
6. San José.							1. Día del Trabajo.													
7. Viernes Santo.							2. Fiesta de la Comunidad de Madrid.													
15. Día del Padre.							19. San Juan.													
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	5	6	1	2	3	4	5	6		
8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12		
15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19		
22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26		
29	30	31					28	29	30	31			28	29	30	31				
11. Día de la Independencia.							11. Día de la Asunción de María.													
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	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12		
15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19		
22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26		
29	30	31					28	29	30	31			28	29	30	31				
10. Día de la Fiesta Nacional de España (Fiestas de la Comunidad).							1. Día de Todos los Santos.													
							2. Día de la Armada.							4. Día de la Constitución.						
														5. Día de la Inmortalidad de San José.						

FIESTAS NACIONALES Y AUTONÓMICAS

FIESTAS LOCALES MADRID CAPITAL

Artículo de Interés: Derechos de los trabajadores I (parte)

En este artículo abordaremos varias cuestiones, que hoy en día causa mucha confusión en los trabajadores.

En este sentido completaremos la información con las Sentencias de casación del Tribunal Supremo que se han pronunciado en el tema que nos ocupa.

Derecho a llevar al hijo o familiar al hospital

El Tribunal Supremo ha determinado, como más adelante detallaremos, que el trabajador no tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo sin pérdida de salario para acompañar a un familiar, que no pueda valerse por sí mismo, al médico o hospital.

Sin embargo, existen excepciones a esta sentencia, para el caso de que el convenio colectivo recoja este derecho o se pueda considerar como un derecho adquirido.

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores recoge determinadas situaciones en las cuales la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo sin que se le descuente parte del salario ni se le obliga a recuperar las horas, son los conocidos como permisos retribuidos.

No existe un permiso retribuido que sea de acompañamiento al hospital.

Eso sí, sí que existe el derecho a dos días de permiso retribuido (cuatro si es necesario desplazamiento) en caso de hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario.

El derecho a llevar al hijo al médico se había discutido si se podía considerar como un "deber inexcusable de carácter público y personal", recogido como permiso retribuido en la letra d) del apartado 3 del citado artículo 37.

A este respecto el Tribunal Supremo sentencia en casación. Y considera que no se puede considerar como un permiso retribuido acompañar a un familiar, ya sea hijo, hermano o progenitor a una visita médica. Haciendo una salvedad para poder disfrutar del permiso. Y son en las siguientes circunstancias: cuando venga recogido en el convenio colectivo o bien sea un derecho adquirido del trabajador/a.

(podrás consultar la Sentencia al final del artículo)

La resolución del Tribunal Supremo anteriormente indicada determina que la legislación laboral, y más concretamente el Estatuto de los Trabajadores, no concede este derecho.

Sin embargo, este derecho puede venir reconocido en el convenio colectivo o haber sido acordado de manera expresa o tácita entre la empresa y los trabajadores.

Por lo tanto, existen tres situaciones en las que se puede tener este derecho:

- **Si así lo establece el convenio colectivo.** El convenio colectivo puede aumentar las causas por las cuales se tiene derecho a permisos o licencias sin pérdida de sueldo. No son muchos los convenios que recogen este derecho, pero tampoco es algo excepcional. En este caso, se tendrá que cumplir los requisitos que el propio convenio establezca, siendo necesario normalmente el preaviso.
- **Si es un derecho adquirido (o condición más beneficiosa) por los trabajadores.** Esta es una cuestión más controvertida y subjetiva que la anterior. Se considera una condición más beneficiosa aquel derecho que concede el empresario con el ánimo de mejorar las condiciones laborales. Es discutible que se adquiera el derecho si el empresario lo concede pensando que está obligado a ello, y no como mera intención de mejorar las condiciones laborales. ►

Artículo de Interés: Derechos de los trabajadores II (parte)

- **Si al final existe una hospitalización o una intervención quirúrgica con reposo domiciliario.** Recogido en el apartado 3 letra b) del artículo 37 que establece que: «*Dos días por (...) hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*»

Existen algunas diferencias entre estas situaciones.

En primer lugar, si el derecho viene reconocido en el convenio colectivo nunca existirá duda de que hay que concederlo, además que siempre se deberá respetar por la empresa y nunca podrá suprimirlo de manera unilateral.

En segundo lugar, el derecho adquirido es algo más subjetivo, y siempre podrá ser modificado y eliminado por la empresa de manera unilateral a través de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La última situación es algo objetivo, y siempre se tendrá derecho a esos días que se podrá aumentar si así lo establece convenio colectivo.

¿Puedo ausentarme del puesto de trabajo sin derecho a remuneración?

En relación con lo anterior, la legislación laboral no regula el derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, aunque sea sin remunerar, para acompañar a la consulta médica a un familiar.

Sería razonable que, la empresa “salvo causa justificada” debería conceder el derecho a acompañar a un familiar que no pueda valerse por sí mismo a un médico, obligándole a recuperar las horas posteriormente o, si así se acuerda con el trabajador, descontar del salario el tiempo utilizado.

Por su parte, el trabajador está obligado a solicitar a la empresa el permiso con la mayor antelación posible, siempre siendo recomendable, contar con la autorización previa de la empresa antes de disfrutarlo.

Además, y siempre que fuera factible, demostrar que no es posible acudir a dicho médico en otro horario que no sea laboral y que es necesario que acuda él y no otra persona.

Este último requisito es más claro cuando se trata de un hijo, pero más discutible cuando se trata de un hermano o ascendiente de la persona trabajadora.

Por último, salvo acuerdo con la empresa, sólo se debe ausentarse del puesto de trabajo el tiempo indispensable para ese acompañamiento.

En caso contrario, podría considerarse como una ausencia injustificada que pueda llegar a motivar una sanción o el despido disciplinario por ausencias injustificadas en función del perjuicio causado.

Permiso retribuido en caso de hospitalización o reposo domiciliario

En caso de que la visita médica implique una **posterior hospitalización o necesidad de reposo domiciliario sí que se tendrá derecho a un permiso retribuido.**

Así, la letra b del apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores establece que se tendrá derecho a *dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización*

Artículo de Interés: Derechos de los trabajadores III (parte)

que precise reposo domiciliario para todos aquellos parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora.

Al establecer familiares de segundo grado incluye hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos.



Par el caso de que se necesite realizar un desplazamiento a otra localidad se tendrá **derecho a cuatro días**, en lugar de dos.

Se considera que existe desplazamiento cuando sea necesario realizar un **mínimo de 200km**.

Así queda reflejado en la Sentencia en casación del Tribunal Supremo de 4 de junio de

2012.

(podrás consultar la Sentencia al final del artículo)

Sera de vital importancia para tener una información más amplia consultar el convenio colectivo vigente.

Aquí os dejamos los enlaces de los convenios.

Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2023-2026.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/12/14/pdfs/BOE-A-2022-21175.pdf>

Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones 2021-2023.

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/17/pdfs/BOE-A-2021-15124.pdf>

Tribunal Supremo sentencia del día 9 de diciembre de 2020.

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/0ac9c29b30e8ae2e>

Tribunal Supremo sentencia del día 4 de junio de 2012.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/460fe66d7b7aecdc/20120709>

■

Artículo Primeros Auxilios: Medidas de higiene personal I (parte)

En este artículo y siguiendo el orden secuencial de los mismos, abordaremos las medidas de higiene personal para llevar a cabo cualquier intervención de auxilio.

El mayor riesgo para una herida es la infección. Por ello, antes de comenzar su manipulación, deberá adoptar las siguientes medidas universales de protección:

- ❖ Lávate las manos antes y después del contacto con la víctima.
- ❖ En caso de tener alguna herida, cúbreala.
- ❖ Usa gafas de protección ante acciones en las que pueda haber salpicaduras.
- ❖ Emplea filtros de barrera respiratoria en contacto con personas que padezcan enfermedades de origen respiratorio que puedan ser infecciosas (gripe, tuberculosis activa).



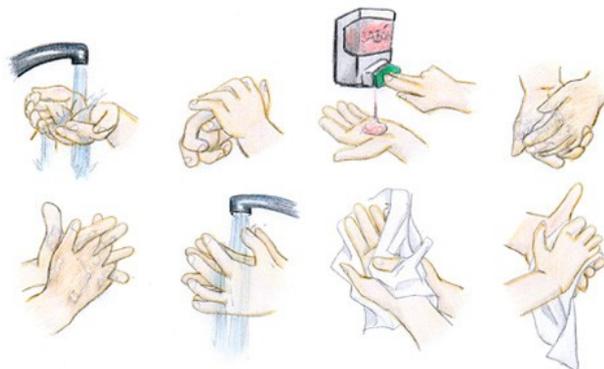
¿Cómo lavarse las manos correctamente?

- ✚ Abre el grifo con una toalla de papel.
- ✚ Mójate abundantemente las manos y los antebrazos.
- ✚ Lávate con jabón durante 20 segundos, entrelazando los dedos y frotando las palmas y la parte posterior de las manos en un movimiento circular.
- ✚ Lava las uñas con más jabón, utilizando las uñas de la otra mano o un cepillo.
- ✚ Aclárate abundantemente.
- ✚ Sécate completamente con la toalla de papel por aplicación y sin deslizar el papel sobre la piel desde los codos hasta la punta de los dedos de la mano.
- ✚ Cierra el grifo con otra toalla de papel seca.

Desinfección rápida

Si fuese necesaria una desinfección rápida de las manos, utilice una solución alcohólica desinfectante:

- ❖ Aplica una dosis del producto sobre las manos secas.
- ❖ Extiende el antiséptico, frotando las palmas y la parte posterior de las manos en un movimiento circular, entrelazando los dedos, hasta que queden completamente secas (30 segundos).
- ❖ Si hay restos de materia orgánica es aconsejable realizar primero limpieza rutinaria antes de este lavado especial de manos.



Artículo Primeros Auxilios: Medidas de higiene personal II (parte)

Limpieza del material de curas

Antes de utilizar material para realizar una cura (tijeras, pinzas), deberá limpiarlos cuidadosamente para evitar infectar la herida. Para ello, lávelo con agua y jabón, o imprégnelo en alcohol o una solución antiséptica, secándolo después con un paño limpio lo más estéril posible (un pañuelo de tela recién planchado es estéril) o con una toalla de papel seca.



Posibilidad de transmisión de enfermedades

Existen determinadas enfermedades que se transmiten de unas personas a otras. El desconocimiento en esta materia puede generar cierto temor en el momento de ayudar a una persona herida.

Las diferentes vías de transmisión son:

1. Por contacto directo, a través de otras personas u objetos contaminados, como son los hongos, la varicela, el sarampión, el herpes.
2. Por el aire, al inhalar las gotitas de saliva exhaladas, al toser o al estornudar. Se encuentran entre estas enfermedades la gripe, la tuberculosis.
3. A través de fluidos corporales (VIH, hepatitis).
4. A través de la sangre, en el intercambio de jeringuillas, bisturís.

Qué hacer en caso de contacto con fluidos corporales

En caso de posibles contactos o sospecha de contagios, comuníquese al personal sanitario actuante, quien le indicará los pasos a seguir; o diríjase a su hospital, para informar de lo sucedido. En el hospital le realizarán las pruebas necesarias y le administrarán la medicación profiláctica adecuada si estuviera indicada. ■

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

Prevención de Riesgos Laborales: Iluminación, sustancias nocivas, etc. I (parte)

En el anterior artículo abordábamos: Las caídas de personas al mismo nivel, la exposición a radiaciones y terminaremos con las explosiones.

Y siguiendo el orden secuencial de los artículos anteriores, abordaremos los siguientes contenidos: En este artículo abordaremos diferentes cuestiones como son los factores ambientales.

Condiciones de iluminación

Por las características del trabajo del personal de seguridad, en ocasiones, el servicio ha de prestarse en condiciones de iluminación insuficiente.

Las medidas preventivas y de protección serán responsabilidad del titular de las instalaciones, así mismo, el empresario titular de las instalaciones deberá asegurar el cumplimiento de las correctas condiciones de iluminación en ellas.

En algunos servicios existen áreas que no pueden ser adecuadamente iluminadas, utilice los medios auxiliares de iluminación (linternas).

Prevención De Riesgos Asociados A Los Lugares De Trabajo

Hemos agrupado los lugares de trabajo en 6 grupos principales para la exposición de los riesgos y las medidas preventivas específicas de los mismos:

- ❖ Áreas industriales.
- ❖ Farmacéutico y químico.
- ❖ Industrias energéticas, centros de transformación y similares.
- ❖ Otras industrias.
- ❖ Obras de construcción, canteras.
- ❖ Áreas comerciales, oficinas.
- ❖ Empresas de transporte colectivo (metro, autobuses, estaciones de ferrocarril, aeropuertos, etc.).

INDUSTRIAS FARMACÉUTICAS Y QUÍMICAS INCENDIO Y EXPLOSIÓN

Medidas preventivas y de protección:

Ten en cuenta que en estas instalaciones existen productos inflamables:

- ✓ no los manipules
- ✓ no los acerques a fuentes de calor.
- ✓ Presta atención y respeta los carteles de advertencia.
- ✓ Respeta la prohibición de fumar. En los lugares donde esté permitido, ten cuidado de dónde tiras la colilla, y asegúrate de que el cigarrillo o las cerillas están completamente apagados.
- ✓ No fumes en almacenes o áreas donde se efectúen operaciones con productos combustibles o en sus alrededores, aunque estén al aire libre.
- ✓ Si, accidentalmente, se produce el derrame de un producto químico, comunícalo inmediatamente.
- ✓ Extrema las precauciones en almacenes de productos químicos.
- ✓ Si observas almacenajes o productos en los pasillos, escaleras o recintos no acondicionados para ello, comunícalo al encargado.
- ✓ El almacén debe tener, al menos, dos puertas en lugares opuestos; no las tapes u obstaculices.

Prevención de Riesgos Laborales: Iluminación, sustancias nocivas, etc. II (parte)

✓ Tienes que estar formado e informado sobre el procedimiento a seguir en caso de incidentes o emergencias. Has de conocer el local y los elementos de detección, alarma y extinción que se encuentren en él, así como las vías de evacuación. Recuerda que muchos productos químicos requieren medios de extinción especiales; asegúrate de usar el tipo de extintor adecuado.

EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS NOCIVAS, IRRITANTES, CORROSIVAS, CÁUSTICAS...

Medidas preventivas y de protección:

- Respetar la señalización de acceso a zonas donde existan elementos agresivos.
- No manipules frascos, tubos o sustancias.
- Respetar escrupulosamente las normas de higiene personal: lavarse las manos, quitarse la ropa de trabajo si éstas se han ensuciado, ...
- No comer, beber o fumar en lugares donde se manipulen sustancias peligrosas.
- Si, accidentalmente, alguna sustancia entra en contacto con tus ojos, lávate inmediatamente con abundante agua y consulta a un especialista. Igualmente, si se produce un contacto con la piel. Preguntar e informarse sobre la situación y utilización de duchas de seguridad y lavaojos.

PROYECCIÓN DE PARTÍCULAS

- Para evitar quemaduras como consecuencia de proyecciones de productos corrosivos o cáusticos sobre la piel o los ojos, ten en cuenta:
- Generalmente, tu no debes permanecer cerca de los lugares donde estos productos se manipulan.
- Si es necesario, utiliza los EPIs adecuados.
- No cambies de sitio ni manipules productos almacenados.
- Tu debes saber la situación y utilización de duchas de seguridad y lavaojos; pregunta e informarse sobre ellos y su uso.

CAÍDAS DE PERSONAS AL MISMO NIVEL

Ten especial cuidado en áreas donde se puedan producir derrames, descongelación, y condensación de sustancias con las que puedas resbalar; la descompresión rápida de gases o la rápida evaporación de algunos productos pueden producir la congelación rápida del agua que pueda estar en el suelo, incluso en verano.

No accedas a cámaras frigoríficas si no es necesario.

CORTES

En estas empresas se pueden encontrar numerosos recipientes de vidrio. Extrema la cautela, se podría cortar si alguno se rompiera y, además, se podría derramar su contenido.

- No manipules los recipientes.
- Ten cuidado con tropezones o golpes.
- No te apoyes sobre estanterías o armarios. Si observas anomalías en alguna de ellas comunícalo.



Prevención de Riesgos Laborales: Iluminación, sustancias nocivas, etc. III (parte)

- En caso de producirse una herida, proceda a una inmediata y correcta asepsia

INDUSTRIAS ENERGÉTICAS, CENTROS DE TRANSFORMACIÓN Y SIMILARES

En este apartado sólo incluimos los riesgos eléctricos por ser característicos del medio.

CONTACTOS ELÉCTRICOS

El personal que trabaje en instalaciones eléctricas de baja o alta tensión debe estar formado en los métodos de trabajo a seguir.

Una instalación de baja o alta tensión en la que hay que trabajar o en su proximidad, no puede ser considerada sin tensión a menos que haya sido consignada o en descanso (en alta tensión) o se ha verificado la ausencia de tensión (en baja tensión).

En cualquier trabajo en proximidad de instalaciones en tensión, se deberá delimitar y señalizar adecuada y perfectamente la zona de trabajo.

Distancias de seguridad para trabajos en las proximidades de las instalaciones de alta tensión, límite	
Tensión entre fases	Distancia mínima
Hasta 10 Kv	3,00 m
Hasta 15 Kv	3,00 m
Hasta 20 Kv	3,00 m
Hasta 25 Kv	3,00 m
Hasta 30 Kv	3,00 m
Hasta 45 Kv	3,00 m
Hasta 66 Kv	3,00 m
Hasta 110 Kv	5,00 m
Hasta 132 Kv	5,00 m
Hasta 220 Kv	5,00 m
Hasta 380 Kv	7,00 m
Para personal no especializado y ajeno a las empresas eléctricas, se determinarán distancias superiores	

No accedas a instalaciones de alta tensión (transformadores, subestaciones, etc.) si no es por causa muy justificada. Se cumplirá, en estos casos, la normativa interna que dicten las empresas propietarias de los servicios. En caso necesario, los medios de protección adecuados que la empresa te dará.

Pide información a tu empresa y en la empresa que contrata sus servicios sobre:

- ✓ Zonas de peligro.
- ✓ Distancias de seguridad.
- ✓ Riesgos presentes.
- ✓ Procedimientos específicos en caso de emergencia, etc.
- ✓ Conoce y respeta las señalizaciones, zonas de no acceso y distancias de seguridad. ■

Técnico Profesional: Los sistemas de comunicación, según su estructura I (parte)

Los sistemas de comunicaciones son aquellos elementos por los cuales pasan una determinada información. Y pueden ser de diferentes formas, que a continuación pasamos a detallaros.

Las redes, desde un punto de vista estructural pueden ser de tres tipos:

REDES	
Simplex	En estas existe una red que funciona como estación directora y un número variable de estaciones secundarias que enlazan utilizando la misma frecuencia, tanto para recibir como para emitir.
Semidúplex	Una red se establece como estación repetidora para dar mayor cobertura y alcance y desde la que se dará servicio a las demás estaciones, de tal forma que cada estación puede comunicar con la base de forma eficaz y clara.
Dúplex	Una misma red utiliza diferentes frecuencias para emitir y recibir, además de repetidores.

El sistema de radio taxi, consta de una estación directora (el control donde se reciben las peticiones de los clientes y usuarios) a la que se conectan los distintos, conductores o propietarios de taxis (estaciones secundarias), todos bajo la misma frecuencia, tanto para emitir como para recibir los mensajes y prestar el servicio solicitado.

Según El Modo Operativo

Independientemente del tipo de estructura escogido para la red, ésta se puede configurar, según el modo operativo que se utilice, en libre o dirigida, tal y como se refleja en el siguiente cuadro.

REDES	
Libre	Comunicación sin permiso previo de la Estación Base.
Dirigida	Se necesita el permiso de la Estación Base para comunicar.

En principio, la red se considera **libre**, pero esto no exime a la Estación Base de la responsabilidad de mantener la disciplina en el circuito.

Las transmisiones en una **red dirigida** también pueden realizarse de acuerdo con unas **normas determinadas**: horarios preestablecidos, espacios de tiempo, turnos,

Según Frecuencias.

A la hora de trabajar, podemos encontrar varios **tipos de frecuencias**.

Las más características son:

REDES	
De trabajo	Las que se utilizan para un enlace normal entre las estaciones componentes de la red. Dependiendo del tipo de Red podrán utilizarse Principales y Secundarias.
De reserva o alternativas	Las que se designan para ser utilizadas cuando no se puede emplear las de trabajo por razones técnicas, de seguridad, de emergencia, etc...

Técnico Profesional: Los sistemas de comunicación, según su estructura II (parte)

La Administración es quien asigna las frecuencias en las que pueden trabajar las redes de cada sector: Público, militar, privado etc.

Los Radioteléfonos

Los radioteléfonos son emisores receptores combinados, capaces de recibir señales y transmitirlos.

En el ámbito de la seguridad privada este sistema de radioteléfono es el que más se utiliza, por su sencillez, eficacia, rapidez y privacidad.

En los radioteléfonos se pueden distinguir tres tipos:

TIPO	LUGAR DE INSTALACIÓN	OBTENCIÓN DE ENERGÍA	CUALIDADES	USO
Portátiles	Son portados por la persona que los utiliza.	Con baterías que llevan incorporadas recargables	<ul style="list-style-type: none"> • Compactos • Ligeros • De reducidas dimensiones • Con adecuadas capacidades de recepción/transmisión. 	Sumamente extendidos en servicios de vigilancia puntual y seguimientos.
Móviles	Sobre vehículos.	A través de la batería del propio vehículo.	<ul style="list-style-type: none"> • Apropriados para las condiciones severas de la radiofonía móvil. • Resistentes y fiables. 	En labores de investigación, escolta, transporte de valores, servicios de ronda, etc.
Fijos	En un local, de forma permanente.	Por la red de alumbrado.	Pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> • Bases fijas de control de una red. • Equipos repetidores. • Equipos secundarios. 	Situado en el local del cliente, se usa para controlar los radioteléfonos portátiles y móviles (entre otros usos).



Radioteléfono portátil



Radioteléfono fijo



Radioteléfono portátil



Técnico Profesional: Los sistemas de comunicación, según su estructura III (parte)

A continuación, centraremos nuestra descripción de radio teléfonos sobre los portátiles, ya que son los más utilizados por los vigilantes de seguridad privada, constituyendo una herramienta imprescindible para ejecutar su trabajo.

El radioteléfono portátil

Como mencionamos anteriormente, el sistema de radio teléfono más utilizado por los vigilantes de seguridad es el portátil, motivo por el que dedicamos este apartado a un mayor conocimiento sobre el mismo.



Componentes

En términos generales, todos los radios teléfonos constan de tres partes fundamentales: el cuerpo del equipo, batería y antena.

En la siguiente tabla reflejamos los elementos que componen cada parte.

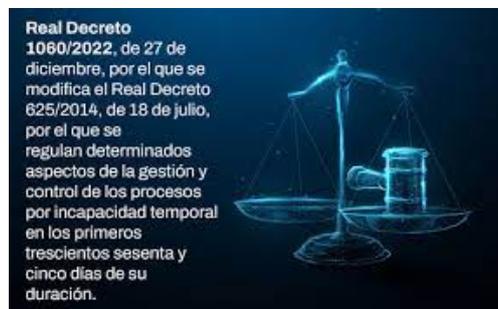
CUERPO D	BATERÍA	ANTENA	ACCESORIOS
Mando de On-Off/Volumen. Enciende/Apaga el radio teléfono y ajusta el volumen del altavoz.	Recargables: • Media capacidad duración aprox. 8 horas. • Alta capacidad duración aprox. 12 horas.	• Látigo. • Achatada. • Helicoidales.	• Cargadores: - De carga rápida entre 30-60 minutos. - De carga estándar entre: 14-16 horas. • Funda. • Pinza.
Tecla de Transmisión.			
Selector de canales			
Mando silenciador o squelch.			
Indicador Luminoso de transmisión/nivel batería.			
Pantalla de presentación de datos.			
Conector de antena.			
Conectores para accesorios.			• Auricular. • Micrófono.

En posteriores artículos trataremos sobre las características técnicas de los radios teléfonos. ■

Noticia de interés: Los partes de baja médica con la nueva normativa. I (parte)

Esta noticia es de gran interés para todos los trabajadores, dado que la principal novedad que se estipula en el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, son determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros **365 días**.

Como consecuencia de esta nueva normativa se modifica el anterior Real Decreto 625/2014, de 18 de julio.



Dicho lo anteriormente, desde el **1 de abril de 2023**, el trabajador ya no tendrá que entregar el parte de baja médica o incapacidad temporal a su empresa, sino que las comunicaciones se harán por vía telemática entre las Administraciones y dicha empresa. por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros **365 días** de su duración.

¿Cuándo entran en vigor los cambios en la incapacidad temporal?

Estos cambios en los partes de baja entrarán en vigor el **1 de abril de 2023**. Además de desaparecer la obligación de entregarlo a la empresa, hay otras modificaciones. Estas se centran en tres procedimientos:

1. Expedición de los partes de baja, confirmación y alta.
2. Gestión y control de los procesos de IT.
3. Tramitación de los partes de baja, confirmación y alta.
4. Cambios en la expedición de los partes de baja, confirmación y alta.

Además de desaparecer la obligación del trabajador de entregar el parte médico de baja a la empresa, este es el otro cambio principal del RD: hasta ahora, todos los procesos de baja se gestionaban igual, sin importar el tiempo de incapacidad temporal estimado. Ahora, los partes de baja y de confirmación se expedirán en función del periodo de duración que estime el médico. Para ello, se han establecido cuatro grupos de procesos:

1. De duración inferior a **5 días naturales**. El médico emite el parte de baja y el parte de alta en el mismo documento. En él, indica la fecha de baja y alta, que puede ser incluso el mismo día (por ejemplo, si nos dan un día de baja médica). No obstante, podemos solicitar revisión el día que se haya fijado como fecha de alta, a efectos de comprobar que estamos en condiciones de recibir el alta médica. En caso contrario, se podrá emitir el parte de confirmación de la baja si la persona no ha recuperado su capacidad laboral.
2. De entre **5 y 30 días naturales**. Ahí, el médico emite el parte de baja, indicando la fecha de la revisión médica prevista, que no podrá exceder en más de siete días naturales a la fecha de baja. En la revisión, se emite el parte de alta o el parte de confirmación. Después de este primer parte de confirmación, si fuese necesario emitir alguno más, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.
3. Procesos de **entre 31 y 60 días naturales**. Para ellos, el médico emite el parte de baja indicando la fecha de la revisión médica prevista, que no podrá exceder en más de siete días naturales a la fecha de baja. Se expide entonces el parte de alta o de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos no podrán emitirse con una diferencia de más de veintiocho días naturales entre sí.
4. Procesos de duración estimada de **61 o más días naturales**. El médico emite el parte de baja, indicando la fecha de la revisión médica prevista, que no podrá exceder en más de catorce días naturales a la fecha de baja. Se emite entonces el parte de alta o de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los siguientes no podrán emitirse con una diferencia de más de treinta y cinco días naturales entre sí. ►

Noticia de interés: Los partes de baja médica con la nueva normativa. II (parte)

En cualquiera de los procesos contemplados en este apartado, el médico podrá fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso.

Gestión y control de los procesos de IT

Aunque se trate de una Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, la mutua de accidentes puede intervenir a nivel asistencial y de seguimiento. Esto implica que la mutua pueda lanzar una propuesta de alta médica a la Inspección Médica del Servicio Público de Salud. Si esta propuesta no se resuelve en un plazo de cinco días, la mutua puede solicitar el alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), que debe resolver en el plazo de cuatro días siguientes a su recepción.

El INSS realizará el seguimiento del nuevo procedimiento de gestión y control de los procesos por incapacidad temporal, así como el seguimiento del grado de motivación clínica de las propuestas de alta de las mutuas y de respuesta de la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud o del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, así como el grado de cumplimiento de los plazos de las distintas entidades en lo que se refiere a las propuestas de alta.



En el caso de que se detectasen retrasos significativos, el INSS propondrán medidas adicionales que aseguren que el procedimiento se desarrolla con el necesario grado de celeridad.

¿Cómo se tramitarán ahora los partes de baja, confirmación y alta?

Es el principal cambio que afecta de forma directa a las obligaciones del trabajador. **A partir del 1 de abril**, no tendrá que entregar el parte de baja a la empresa, sino que seguirá el siguiente proceso:

1. El médico expide el parte de baja, confirmación o alta, y entrega a la persona trabajadora una copia. El Servicio Público de Salud, mutua o empresa colaboradora remite los datos contenidos en los partes al INSS.
2. El INSS comunica a las empresas los datos identificativos relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los médicos del Servicio Público de Salud o de la mutua, referidos a sus personas trabajadoras, para que la empresa conozca la información acerca del estado de la incapacidad temporal de su personal. También remite, a través del sistema RED, los datos económicos para el cálculo de la prestación correspondiente.
3. El INSS gestionará los partes médicos y los datos comunicados por las empresas, y los distribuirá y reenviará a la entidad a quien corresponda la gestión de la prestación.
4. Cuando el parte médico de alta sea expedido por el inspector médico del INSS, se comunicará al Servicio Público de Salud o a la mutua (según corresponda) y estos lo comunicarán a la empresa. El inspector médico entregará una copia del parte a la persona trabajadora, para su conocimiento, expresándole la obligación de incorporarse al trabajo el día siguiente al de la expedición.

En todo caso, desaparece la obligación del trabajador de informar directamente a la empresa sobre su proceso de baja mediante los partes. ■

COMPUTOS DE JORNADAS EN DIFERENTES SITUACIONES SEGÚN CONVENIO COLECTIVO 2023-2026

Cómputo de jornada en situaciones de **Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal**. Como medida de homogeneización de los sistemas de cálculo de la jornada en las situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal, las mismas se regularán del siguiente modo:

Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas.

El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, el resultado de dividir la jornada ordinaria de trabajo anual pactada con el trabajador, con el límite de 1.782 horas/año, entre el resultado de restar a los días naturales del año, los días regulados en los artículos 55 y 57 del convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada. En el supuesto de que la jornada programada para ese día fuera inferior al resultado de dicha operación, se computará la jornada programada.

Explicación para trabajador a tiempo completo

$$\frac{1782}{+ 365 - 96 - 31} = 7,487$$

Cuando dentro del periodo de disfrute de permiso éste coincida con algún día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de ese día será cero.

Cómputo de jornada en situaciones de Incapacidad Temporal y licencias previstas en la letra a) del artículo 56.

En estas situaciones, el cómputo de jornada será el resultado de dividir la jornada anual entre el resultado de restar de los días naturales del año los días de vacaciones previstos en el artículo 57 de este convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada ni, por si solo, exceso de jornada.

Explicación para trabajador a tiempo completo

$$\frac{1782}{+ 365 - 31} = 5,335$$

Cómputo de jornada en situación de vacaciones.

En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el artículo 57 de este convenio.

Explicación para trabajador a tiempo completo

$$\frac{162}{31} = 5,226$$

Convenio Colectivo de seguridad privada: Valor de la hora extra-2023

VALOR HORA EXTRA AÑO 2023					
	Salario base	Antigüedad		Plus peligrosidad	Valor hora extra
		Quinquenios	Trienios		
Vigilante Seg. Sin arma					
Sin antigüedad	1052,52			21,82	9,04 €
1 quinquenio	1052,52	41,56		21,83	9,39 €
2 quinquenios	1052,52	83,12		21,83	9,74 €
3 quinquenios	1052,52	124,68		21,83	10,09 €
4 quinquenios	1052,52	166,24		21,83	10,44 €
5 quinquenios	1052,52	207,80		21,83	10,79 €
4 quinquenios+ 1 trienio	1052,52	166,24	25,51	21,83	10,66 €
5 quinquenios+ 1 trienio	1052,52	207,80	25,51	21,83	11,01 €
Vigilante Seg. con arma					
Sin antigüedad	1052,52			163,05	10,23 €
1 quinquenio	1052,52	41,56		163,05	10,58 €
2 quinquenios	1052,52	83,12		163,05	10,93 €
3 quinquenios	1052,52	124,68		163,05	11,28 €
4 quinquenios	1052,52	166,24		163,05	11,63 €
5 quinquenios	1052,52	207,80		163,05	11,98 €
4 quinquenios+ 1 trienio	1052,52	166,24	25,51	163,05	11,85 €
5 quinquenios+ 1 trienio	1052,52	207,80	25,51	163,05	12,20 €
FORMULA PARA EL CALCULO.	S.Base+antigüedad+peligrosidad+Complementos personales: resultado se multiplica por 15 y el resultado se divide entre 1782 horas				

Preguntas de los afiliados: Accidente itinere y transformación de un contrato

En este artículo vamos a tratar sobre dos preguntas, que nos han realizado muchos afiliados mediante el teléfono y también por correo electrónico.

¿DONDE EMPIEZA LA COBERTURA DE ACCIDENTE IN ITINERE?

Accidentes in itinere

■ Exclusiones

■ Interrupción del trayecto

- Parada en un quiosco/cajero,
- Parada en un café/bar.

■ Alteración del trayecto

- Buscar a un tercero,
- Llevar a otros compañeros del trabajo.

■ Recorrido inusual o indirecto

■ Inclusiones

■ Modificación por:

- Razones de estudio,
- Concurrencia a otro empleo,
- Atención de familiar directo enfermo y no conviviente,
- Obligación del aviso previo al empleador: Discusión.

Es importante conocer **donde empieza** la cobertura del accidente In itinere, esta cobertura empieza en el momento que abandonamos la propiedad privada, si vivimos en un edificio **será al salir del domicilio, y empezara en la propia escalera del edificio**, al ser una zona común, se considera que ya se está fuera del domicilio privado y es en ese momento cuando empieza a contar la cobertura del accidente in itinere.

Por ejemplo, si al salir de la puerta de casa, en el mismo rellano tenemos cualquier tipo de accidente, por leve que este sea, se considerara laboral al ser accidente in itinere.

(TS 26-2-08, TSJ Madrid 30-12-04, TSJ Extremadura 3-3-05, TSJ Asturias 8-4-05, TSJ Burgos 11-10-05, TSJ Galicia 6-7-10)

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATO A JORNADA COMPLETA EN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El empresario no puede obligar al trabajador a transformar su contrato de jornada completa en uno a tiempo parcial.

Lo que pretende la empresa es lo que se llama **una novación contractual**. Es decir, transformar las condiciones básicas del contrato de trabajo. Siempre que se pretende transformar un contrato a jornada completa en uno a jornada parcial se **requiere voluntariedad** del trabajador afectado. Por tal motivo, buscan que lo acepten, para que sea consentida.

Si no están de acuerdo con dicha novación contractual no deben aceptarla. Si la empresa cree que puede acudir a la vía del art. 41 Estatuto de los Trabajadores, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que lo haga. Requiere un procedimiento y una causa, y se cuestiona que este procedimiento sea adecuado para transformar un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial.

¿CUÁL ES LA INFORMACIÓN BÁSICA DE UN CONTRATO LABORAL A TIEMPO PARCIAL?

- ▶ Para aquellos trabajadores que presten sus servicios durante menos de la jornada habitual establecida en la ley o convenio (hay convenios que consideran tiempo completo jornadas de menos 40 h.)
- ▶ Tendrá que ser siempre por escrito especificando el número de horas de trabajo.
- ▶ Se podrán hacer horas complementarias sin llegar a la jornada completa (recordemos que no son horas extraordinarias que se cotizan a parte. En cambio las complementarias no se pagan ni se cotizan a parte, p.ej. las tiendas de ropa, se pactan horas complementarias. Pero es algo puntual, sino te suben de horas el contrato).
- ▶ El salario es proporcional a las horas trabajadas (porque estás siendo proporcionalmente productivo para la empresa).
- ▶ La cotización a la Seguridad Social será proporcional a las horas trabajadas.

Si la empresa les aplica esta medida, vía art. 41 Estatuto de los Trabajadores, se puede impugnar en el **plazo de 20 días**, bajo la modalidad de demanda de modificación sustancial. Y si acaso pretendiera despedirles, habría que plantear la nulidad, alegando el principio de indemnidad, pues al ejercicio de un derecho no se puede aparejar un perjuicio como es el despido.

Convenio Colectivo de seguridad privada: Calendario Laboral 2023

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			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31		
30	31																			
6: Día de los Reyes.														20: Traslado de la festividad de San José.						
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	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30		
6: Jueves Santo. 7: Viernes Santo.							1: Día 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		1	2	3	4	5	6					1	2	3
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
31																				
							15: Día de la Asunción de María.													
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			1	2	3	4	5					1	2	3
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
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. 8: Día de la Inmaculada Concepción. 25: Día de Navidad.						

FIESTAS NACIONALES Y AUTONOMICAS
FIESTAS LOCALES MADRID CAPITAL




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 12€ 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



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, 3º 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)