



FEBRERO 2024

Nº 64

La Revista de ATES

Consejos sobre Prevención
en Lugares Públicos



AÑO 2024

TABLAS SALARIALES CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES
GRUPO PROFESIONAL 1			
DIRECTOR GENERAL	6.880,22	21.185,11	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
COORDINADOR	4.453,35	13.547,90	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
TITULAR SUPERIOR O MEDIO	1.399,64	4.245,89	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
GRUPO PROFESIONAL 2			
JEFE DEPARTAMENTO/SERVICIOS	1.291,27	3.888,88	CONVULSIONES, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
SUPERVISOR DEPARTAMENTO/SERVICIOS	1.229,27	3.748,80	CONVULSIONES, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
COORDINADOR DEPARTAMENTO/SERVICIOS	1.178,26	3.589,74	CONVULSIONES, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
ENCUADRAO	1.169,12	3.524,82	CONVULSIONES, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
GRUPO PROFESIONAL 3			
ENCUADRAO	1.208,17	3.614,38	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
ENCUADRAO	1.172,29	3.511,87	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
ENCUADRAO	1.138,48	3.409,57	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
GRUPO PROFESIONAL 4			
JEFE DE VENTAS	1.291,26	3.888,88	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
JEFE DE EQUIPO-COMERCIAL	1.229,27	3.748,80	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
SUPERVISOR DE VENTAS	1.178,26	3.589,74	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
ENCUADRAO	1.169,12	3.524,82	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
GRUPO PROFESIONAL 5			
ENCUADRAO	1.169,12	3.524,82	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%
ENCUADRAO	1.169,12	3.524,82	PLUS MONEDA DE TRABAJO, PLUS FONDO DE PENSIONES, PLUS O SUPERIOR 20%



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

CONTENIDOS:

Primeros Auxilios:

Prevención en lugares públicos.

Técnico Profesional:

Realización servicios del control de acceso II (parte)

Asesoría Jurídica:

Los delitos penales.

Artículo de Interés:

La antigüedad en el trabajo.

Preguntas de los afiliados/as:

Traslado de lugar de trabajo, vacaciones y bulling.

Mucho más en el interior...

Editorial:

Estudios del IPC y su repercusión en los salarios de los trabajadores.

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 .	17 días . El trabajador podrá disfrutar continuadamente 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 .	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. 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.	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.	Por el tiempo indispensable.
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.	Por el tiempo establecido.
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
Por traslado de domicilio (Mudanza)	2 días
Primera Comunión de un hijo o nieto.	1 día
Día de Asunto Propio (no retribuido)	1 día con limitación (art. 55) punto; 1 y 2 convenio
Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas.	3 horas de permiso máximo.
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 1 al 3 por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización, del día 4 al 20 , el 80% de la base de cotización, Del día 21 al 40 , el 100% de la base de cotización, Del 41 al 60 , el 90% de la base de cotización, Del 61 al 90 , el 80% de la base de cotización, Del 91 al 100 , 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 101 en adelante, si procede, como esta legislado.
Hospitalización.	Se cobrará el 100% de la base de cotización, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días este hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o 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:
Subida convenio colectivo 2023-2026

Durante el año 2023 hemos presenciado la gran subida que ha tenido el nivel general de precios de la cesta de la compra, así como de los demás factores sobre los que se calcula el IPC.

El índice de inflación subyacente del año 2022 cerro con un 7%, el año 2023 cerro con un índice de inflación subyacente del 3,8%. La suma de los índices es de 10,80%

La subida salarial en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2026, fue para el 2023 de un 6% y para el año 2024 4 % lo que supone una subida de salario de un 10%.

Analizando los datos referidos anteriormente dan un resultado de subida salarial real para los dos años es decir 2023-2024 es de un menos 0,80%.

Y seguimos perdiendo poder adquisitivo, seguramente para los años 2025-2026 seguiremos perdiendo.

Os mantendremos informados.

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>Subida Convenio colectivo 2023- 2024.</i>	Página	03
Primeros Auxilios: <i>Prevención en lugares públicos.</i>	Páginas	04 -05
Técnico Profesional: <i>El control de accesos II (parte)</i>	Páginas	06-07-08-09-10
Asesoría Jurídica: <i>Delitos penales.</i>	Páginas	11-12
Artículo de Interés: <i>La antigüedad en el trabajo.</i>	Páginas	13-14
Preguntas de los Afiliados/as.: <i>Traslado de lugar de trabajo, vacaciones y Bulling.</i>	Páginas	15-16
Artículo de Interés: <i>Nuevos permisos y derechos Laborales 2024.</i>	Páginas	17-18-19-20
Asesoría Laboral: <i>Permiso retribuido asistencia a juicio, o acto conciliación.</i>	Página	21
Tablas Salariales 2024: <i>Vigilantes de SEGURIDAD.</i>	Páginas	22-23-24
Tablas Salariales 2024: <i>Auxiliares de SERVICIOS.</i>	Páginas	25-26
Calendario laboral 2024.	Página	27
Hoja de afiliación.	Página	28

Primeros Auxilios: Medidas de prevención en lugares públicos II (parte)

En este artículo abordaremos las medidas que se deben de tomar en determinados lugares públicos. Empezaremos este artículo: con las medidas a tomar en las calles y en los recintos públicos.

Prevención en la calle:

Qué hacer:

- ❖ Camina por zonas peatonales por el interior de la acera y no por el bordillo, prestando atención a las salidas de garajes.



- ❖ Camina en carretera siempre por tu izquierda ya que verás mejor a los vehículos que se aproximan. En horas de poca iluminación lleva chaleco o bandas reflectantes para aumentar tu visibilidad.
- ❖ Cruza la calzada por los semáforos o pasos de peatones, utiliza los pasos superiores e inferiores para peatones. No cruces plazas ni rotondas, ródealas.
- ❖ Si tienes que cruzar una carretera, hazlo con cuidado y por el lugar de mejor visibilidad, mirando a la izquierda y a la derecha asegurándote de que no se aproxime ningún vehículo.

- ❖ Evita salir a caminar, correr o andar en bicicleta con auriculares puestos ya que reduce la capacidad de reacción al verse limitado el sentido de audición.

Qué NO hacer:

- ⚠ Cruzar la calzada sorteando vehículos, puede sorprenderte alguna moto o bicicleta que pase entre ellos.
- ⚠ Llevar animales sueltos cuando pasees por la calle.
- ⚠ Correr cuando está lloviendo, puedes sufrir caídas.
- ⚠ Caminar solo por lugares desconocidos, oscuros, solitarios y peligrosos. Estate alerta ante cualquier persona que se acerque en actitud extraña, alejándote de ella lo más rápido posible.
- ⚠ Acudir a baños públicos en áreas desoladas, en estaciones de servicio que se encuentran a la vuelta de esta o aquellos al final de largos corredores.
- ⚠ Llevar objetos de valor que llamen la atención a los ladrones o sacar grandes sumas de dinero en público.

Prevención en recintos públicos

Qué hacer:

- ❖ Si eres trabajador, conoce los planes de emergencia de la empresa, donde están las salidas de emergencias, los extintores y medios contra incendios y mantén todos los lugares de trabajo limpios y ordenados. Guía a otras personas que lo necesiten, neutraliza el pánico y la histeria y evita aglomeraciones y empujones.



Primeros Auxilios: Medidas de prevención en lugares públicos II (parte)

- ❖ Si eres cliente sigue las instrucciones que escuches por megafonía y, conservando la calma, deja todo lo que estes haciendo. No te pares a recoger tus pertenencias, no dejes nada en zonas de paso y abandona el local manteniendo el orden y la calma en la evacuación, siguiendo las señales que indican la salida y respetando el orden. No detenerse junto a las puertas de salida, deben permanecer libres.
- ❖ Identifica los accesos, pueden ser siempre una salida de emergencia.
- ❖ En caso de altercado o acto violento, intenta separarte del lugar.

Qué NO hacer:

- ✚ Utilizar ascensores o montacargas en caso de incendio.
- ✚ Pararse en las puertas o pasillos de acceso a las localidades.
- ✚ Subir a barandillas, verjas y otros lugares no destinados a estos fines.



Prevención con los niños

Qué hacer:

1. Lleva en brazos o de la mano a los niños.
2. Explícale al niño del peligro de cruzar la calle sin comprobar los colores del semáforo, sin mirar hacia un lado y otro en los pasos de peatones y sin ir agarrado de la mano de un adulto.
3. Cuando elijas una guardería o colegio para el niño cuida de que cumplan todos los requisitos de seguridad.



4. En el parque de juegos, observa al niño desde una cierta distancia, que en caso de necesidad puedas ayudarlo y que tenga cuidado con los bordes cortantes y el buen mantenimiento de las atracciones.

5. Para jugar a un determinado deporte, es importante la presencia de al menos un monitor adulto y responsable, con capacidad de prestar los primeros auxilios.

■

Técnico Profesional: los controles de acceso a instalaciones II (parte)

En este artículo abordaremos los sistemas que se utilizan en los controles de acceso a las instalaciones de un servicio de seguridad.

En siguientes artículos abordaremos el Procedimiento de actuación en el control de accesos

Clasificación de los sistemas automáticos de accesos

Podemos clasificar los sistemas automáticos de acceso de personas, según su grado de complejidad técnica. Así, se podrían dividir en:

- Autónomos simples.
- Autónomos jerarquizables, "off-line".
- Centralizadas, "on-line", que permiten tener diferentes jerarquías, horarios, aplicar "anti-passback" y controlar la presencia.

Información utilizada para la identificación automática

Los sistemas de control automático de accesos utilizan diferente información para identificar al usuario.

Un sistema puede reconocer a un usuario al introducir una tarjeta de identificación y marcar un código determinado. Otros sistemas pueden identificar su voz o sus huellas digitales. Los sistemas de control suelen identificar a través de los siguientes elementos:

- Una llave.
- Un emisor.
- Una tarjeta.
- Una combinación de números –o código- en un teclado numérico o alfanumérico.
- Las huellas digitales.
- La geometría de la mano.
- La firma.
- El iris.
- La voz.

Implantación del Sistema de Control de Accesos

La implantación de un Sistema de este tipo puede ser bastante complicada.

Para evitar problemas posteriores es imprescindible un exhaustivo análisis que permita definir:

- Ubicación de los puntos de acceso y por lo tanto de control, así como su cuantificación, que dependerá del flujo de usuarios.
- Control de puertas delantera y trasera y puerta del garaje.
- Matriz de jerarquías, que es una base de datos –o tabla que determina el número, identidad y permisos de personas y vehículos. (Un ejemplo de una matriz de este tipo sería establecer el número, identidad, nivel de acceso y horario de acceso tanto de personas, como de vehículos)
- Características constructivas a considerar para una adecuada canalización del flujo de usuarios.
- Capacidad del sistema, velocidad de repuesta del mismo y de la tecnología a utilizar.



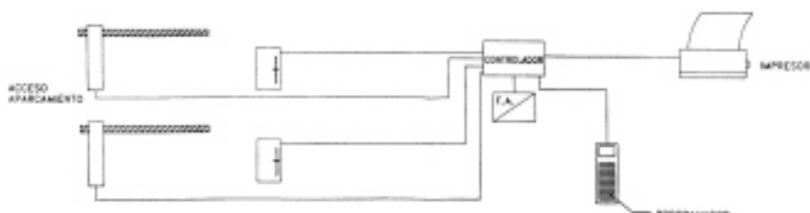
Técnico Profesional: los controles de acceso a instalaciones II (parte)

A la hora de planificar un control de accesos automático, se deberá buscar la siguiente información:

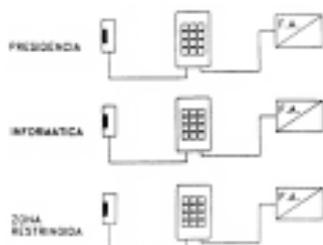
- N° de accesos a controlar, con o sin "pass-back".
- N° de usuarios total.
- N° de horarios o turnos de producción.
- N° de usuarios en cada turno.
- N° de usuarios en cada acceso.
- Matriz de jerarquización de los diferentes accesos.
- Tipo de dispositivos de bloqueo de acceso; cerraduras mecánicas, eléctricas, torniquetes, etc.
- Distancias de puntos de acceso al Centro de Control y entre cada punto de acceso.
- Plano de situación.
- Tipo de canalización (cableado, rozas, dispositivos vía radio, etc.) a utilizar.
- Lugar de la instalación; interior o exterior.

Una empresa con 300 empleados se plantea hacer un análisis para poner un sistema de acceso automático. Del análisis obtiene los siguientes resultados:

- 4 accesos (3 puertas y un garaje).
- 300 usuarios fijos, más visitantes.
- 2 turnos: mañana y tarde.
- 200 usuarios en el turno de mañana y 100 en el de tarde.
- 50 en el garaje por la mañana y 35 por la tarde. El resto accede por cualquiera de las tres puertas de manera indistinta.
- En las tres puertas hay cerraduras mecánicas. En el garaje un dispositivo de cierre electrónico, con llave que acciona la compuerta para coches.
- Plano de situación de las tres puertas, garaje, y Centro de Control, con distancias entre los mismos.



Primer dibujo: Sistema local de control de accesos, con un PC dedicado, y salida de datos por impresora.



Segundo dibujo: Sistema local de control de accesos. ▶

Técnico Profesional: los controles de acceso a instalaciones II (parte)

Equipos de control de accesos de objetos

Para complementar cualquier sistema de control de accesos, son de gran utilidad los equipos que permiten controlar el acceso de objetos.

Podemos considerar como objetos a controlar: paquetes, maletas, vehículos, etc.

El control de objetos tiene como fin inspeccionar su contenido, aparentemente oculto. Así se puede controlar si alguien pretende introducir armas o explosivos, o algún otro objeto no deseable.

Para ello se pueden dividir los equipos de inspección en varias categorías:

- Equipos de Rayos X, para inspeccionar visualmente el contenido de paquetes sin necesidad de manipularlos.
- Equipos para la detección de objetos metálicos portados por personas.
- Equipos para la detección de explosivos.

A continuación, describimos cada uno de ellos.

Inspección por Rayos X

Todos los equipos de inspección se fundamentan en el poder de la penetración de los Rayos X, que producen imágenes identificables de los elementos situados dentro de un objeto opaco, como por ejemplo una maleta.

Hay que tener en cuenta la nocividad de estas radiaciones para los seres vivos dependiendo de la intensidad y del tiempo de exposición, siendo el nivel de radiación máximo permitido de 0.5m R/hora, a una distancia de 5 cm.

En la actualidad las dosis de trabajo son de 0,001 mR/hora.

Los equipos de inspección por Rayos X se pueden dividir en dos categorías:

- *Equipos con generador de Rayos X de alta dosis.*

En los que la imagen se genera directamente en una pantalla fluoroscópica y que requieren una alta dosis, 1.000 R/hora de flujo primario y una tensión en el tubo de Rayos X de 150 Kv. Estos equipos son pequeños y antiguos, siendo los modelos típicos los de sobremesa.

- Equipos con generador de Rayos X de baja dosis.

Que trabajan a muy bajo nivel de radiación, diferenciándose dentro de este grupo varias técnicas:

- ✚ De radiación continua. En ellos existe radiación en la cámara de observación durante toda la inspección, siendo ésta de una dosis reducida, 1 R/h. de haz primario y una tensión de tubo de 60 Kv. Para ver la imagen es necesario utilizar un visor o un monitor de CCTV.
- ✚ De radiación pulsante; mediante la generación de un impulso de Rayos X de gran potencia, altas dosis, pero de muy breve duración, 0.1 segundos. El impulso de radiación produce la imagen en una pantalla fluoroscópica con una duración diez veces superior a la del impulso. Dicha imagen se memoriza hasta que comience el siguiente ciclo de inspección y se presenta en la pantalla de un monitor de CCTV.



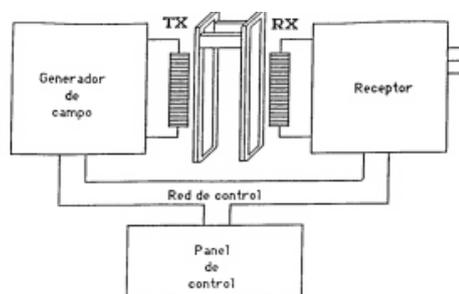
Técnico Profesional: los controles de acceso a instalaciones II (parte)

- ✚ De haz explorador. Consistente en producir un haz de Rayos X continuo que se transforma en un haz muy estrecho, que se desplaza según trazos verticales. El objeto se desplaza horizontalmente mediante una cinta transportadora mediante la que se logra una exploración completa. En este equipo, se puede sustituir la pantalla fluoroscópica por un convertidor de Rayos X en luz, cintilador, junto con fotomultiplicadores. Mediante éstos se obtienen señales eléctricas equivalentes a la imagen, que son almacenadas en una memoria electrónica y visualizadas en un monitor de TV, una vez realizada la inspección completa.

Esta técnica permite inspeccionar objetos de gran tamaño, con dosis mínimas de radiación.

Detección de metales

Su función es detectar masas metálicas en personas. Hay modelos de mano, portátiles y fijos, de arco o pórtico. Estos últimos se utilizan habitualmente cuando existe un gran flujo de personas.



Arco detector basado en corrientes de Foucault

Los modelos de arco pueden dividirse en dos categorías según su modo operativo:

- ✚ **Electromagnéticos.**

Que generan un campo electromagnético, entre dos bobinas. Este campo es alterado ante la presencia de una masa metálica, produciéndose una alarma. Estos arcos requieren un enlace entre las bobinas, por lo que llevan una pequeña tarima o escalón en su base.

- ✚ **Por corrientes de Foucault.**

Éstos generan campos pulsantes entre dos bobinas, una emisora y otra receptora, colocadas simétricamente y en oposición en ambos lados del pórtico, y que generan y detectan las pequeñas corrientes inducidas o de Foucault que producen los objetos metálicos al pasar entre ellas.

En ambos tipos de equipos existe una unidad de control y ajuste que contiene la electrónica necesaria para el funcionamiento de los equipos.

Detección de explosivos

La mayoría de equipos detectores de explosivos se basan en detectar los vapores producidos por los explosivos, siendo los más utilizados los detectores de vapor por ionización. Para explosivos que no desprendan gases es necesario disponer de equipos aun no desarrollados comercialmente, basados en resonancia magnética, activación de neutrones, etc.



Técnico Profesional: los controles de acceso a instalaciones II (parte)

a. Clasificación

Los equipos disponibles actualmente se podrían dividir, según su tipo de funcionamiento en:

- ✚ Captura de electrones.
Estos equipos requieren de un gas auxiliar, Nitrógeno, Argón o Helio, y de una fuente radiactiva de ionización, generándose un campo eléctrico equilibrado. Dentro de este grupo existen dos clases perfectamente diferenciadas; los que funcionan por la difusión a través de una membrana y la precontracción de gases y su posterior cromatografía.
- ✚ Movilidad de iones.
En estos equipos un pequeño ventilador conduce el aire a su interior, no requiriendo gas auxiliar ni fuente radiactiva.
- ✚ Espectrometría de masas.
Éstos son equipos de funcionamiento muy sensible. Son selectivos ante determinados tipos de explosivos.

Todos estos equipos avisan de la presencia de explosivos mediante alarmas óptico-acústicas (con imagen y sonido) o indicadores analógicos.

b. Evaluación de detectores

Los parámetros para considerar para evaluar este tipo de equipos se podrían resumir en:

- ✚ Sensibilidad; como la cantidad mínima de partículas de vapor del explosivo que es capaz de detectar, en un volumen de aire determinado.
- ✚ Detectabilidad; gama de explosivos a los que son sensibles.
- ✚ Tiempo de respuesta; tiempo requerido para efectuar el análisis y dar la información correspondiente.
- ✚ Autodescontaminación; tiempo requerido entre dos muestreos.
- ✚ Simplicidad de utilización.

Podríamos decir que un equipo es mejor que otro si presenta:

- ✚ Alta sensibilidad.
- ✚ Alta detectabilidad (detecta muchos explosivos diferentes).
- ✚ Bajo tiempo de respuesta (tarda poco en hacer el análisis).
- ✚ Bajo tiempo de autodescontaminación.
- ✚ Es simple de utilizar.

■

Asesoría Jurídica: Delitos contra los derechos de los trabajadores I (parte)

En este artículo vamos a aclarar cómo están estipulados en la legislación los delitos penales que pueden ser cometidos por las empresas en contra de sus trabajadores:

Legislación vigente:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>

TÍTULO XV De los delitos contra los derechos de los trabajadores

Artículo 311.

Serán castigados con las penas de prisión de **seis meses a seis años** y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio **condiciones laborales o de Seguridad Social** que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2.º Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.

3.º Los que den ocupación **simultáneamente a una pluralidad** de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

- a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,
- b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o
- c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.

4.º Los que, en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

5.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

Artículo 311 bis.

Será castigado con la pena de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses, salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código, quien:

- a) De forma reiterada, emplee o dé ocupación a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, o
- b) emplee o dé ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo. ►

Derecho Penal: Delitos contra los derechos de los trabajadores II (parte)

Artículo 312.

1. Serán castigados con *las penas de prisión de dos a cinco años* y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.
2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Artículo 313.

El que determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, será castigado con la pena prevista en el artículo anterior.

Artículo 314.

Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.

Artículo 315.

1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.
2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaran a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.

Artículo 316.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317.

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado. Artículo 318. Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código. ■

Artículo de Interés: El complemento personal de antigüedad en la empresa

En este artículo desarrollamos el concepto de antigüedad en la empresa a la cual tienen derechos todos los trabajadores. Según se establece en su convenio colectivo o en contrato de trabajo.

La antigüedad en el trabajo

La antigüedad en el trabajo comienza desde el primer día que se presta servicios en la empresa. La antigüedad es el tiempo que el trabajador ha prestado servicios para una determinada empresa sin solución de continuidad.

¿Para qué sirve la antigüedad?

La antigüedad se tiene en cuenta no solo para calcular la indemnización por despido (cuanto más tiempo se haya trabajado, más indemnización se tiene derecho a recibir), también es importante en otros casos, por ejemplo:

El plus de antigüedad: el trabajador recibe un plus por llevar cierto tiempo en la empresa. Se reconoce en el Convenio Colectivo tanto la cuantía como el cómputo.

Si quieres pedir una excedencia voluntaria, debes tener **al menos un año** de antigüedad.

Los ascensos: la empresa debe tener en cuenta la antigüedad del trabajador, entre otros requisitos.

Los traslados: aquellos trabajadores con mayor antigüedad tienen preferencia para no ser trasladados.

La antigüedad del trabajador se mantiene, aunque haya una subrogación empresarial. El trabajador mantiene **todos sus derechos** que tenía antes de la subrogación, incluida la antigüedad.

¿Qué ocurre con la antigüedad de los trabajadores temporales?

Si un trabajador ha suscrito varios contratos temporales, es decir, contratos temporales concatenados, el cómputo de la antigüedad comienza con el inicio del primer contrato.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo establece que la antigüedad en **el trabajo computa todo el tiempo trabajado en la empresa**, aunque haya sido bajo distintos contratos de trabajo temporales (incluyendo los trabajos en una Empresa de **Trabajo Temporal**) salvo que haya interrupciones significativas entre dichos contratos.

Mientras no exista una ruptura de la unidad esencial del vínculo contractual, se entiende que la relación laboral es la misma.

“La antigüedad es un derecho del trabajador y no puede renunciar a él.”



Artículo de Interés: El complemento personal antigüedad en la empresa II (parte)

Cuantía de la antigüedad

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

Artículo 25.1 ET: 1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.



La cuantía se suele fijar por trienios, cuatrienios o quinquenios y se toma el salario base en un determinado porcentaje para su cálculo.

En cuanto a los trabajadores fijos discontinuos para el cómputo de su antigüedad se tiene también en cuenta aquellos períodos donde no ha habido prestación efectiva de servicios. Así lo resolvió el Tribunal Supremo en unificación de doctrina el pasado 20 de septiembre de 2016, tal y como explicamos en el post «la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos», el nexo contractual con la empresa se encuentra vigente desde su inicio, con independencia de la distribución de los tiempos de prestación de servicios en atención a los llamamientos.

¿Se puede reclamar la antigüedad?

Sí, se puede reclamar la antigüedad mediante un procedimiento de reconocimiento de derechos, o bien incluir las cantidades asociadas a la antigüedad.

Si un trabajador quiere reconocer su antigüedad dentro de la empresa y continúa prestando servicios en la misma, debe iniciar un procedimiento de reconocimiento de derechos. En el caso que se deba abonar un plus de antigüedad, puede acumular este procedimiento a uno de reclamación de cantidad.

En cambio, si el trabajador ha sido despedido y quiere impugnar dicho despido, debe indicar en la demanda la fecha real de inicio de la relación laboral para que la indemnización sea calculada con la antigüedad correcta. ■

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: Traslado de puesto de trabajo

En este artículo exponemos las preguntas que nos hacen los afiliados por medio del correo electrónico de informacion@sindicatoates.com. Y las consultas que realizan por medio de los teléfonos al equipo de guardias del sindicato.

PREGUNTA 1:

Hace un par de días estuve en un servicio para recuperar horas (no es mi servicio habitual) y me indican (no un compañero, me lo indica un trabajador de la empresa que contrata los servicios de seguridad, se podría decir que hablaba en nombre del cliente) pues me indica que tengo que poner y quitar unos pivotes de hierro de una plaza (el servicio es un mercado) a unas horas determinadas, al inicio y al final del servicio, yo le digo que ese no es trabajo de la seguridad (estuve días antes en otro servicio también un mercado y estaban los mismos pivotes y nadie de seguridad los tocó para nada, lo hicieron los de la misma empresa que ahora me pedía que era trabajo de seguridad) yo le comenté este dato y me contesta que ya lo sabe, pero que en este servicio está en la operativa y en el otro servicio no, y yo le volví a comentar que si fuera trabajo de seguridad estaría en las dos operativas, bueno el caso es que no lo hice, y contactaron con mi empresa para que yo no volviera a esos servicios ¿pueden tomar alguna medida disciplinaria conmigo por esta acción?



Y comentaros algo más, yo pedí el traslado a otra provincia por diversos motivos, me dijeron que empezaba a trabajar el día 1 de Septiembre 2023 en un servicio en la provincia donde me habían mandado, yo ya estaba días antes en la provincia donde me habían trasladado estaba ya preparado para empezar ese día, pero hubo problemas ajenos a mí y el caso es que me tuvieron 14 días parado (esas son las horas que he estado recuperando en diversos servicios trabajando en los días libres que me correspondían por cuadrante) pero es que además les comenté por activa y por pasiva que me faltaban por disfrutar 15 días de vacaciones, pero como si lloviera, para ellos solo importaba que recuperara las horas que debía a la empresa (que además no fue culpa mía esas horas que debía), me dicen que como ahora estoy en un cuadrante T5 (anual) en la provincia donde estaba no teníamos ese tipo de cuadrante y las vacaciones ya estaban incluidas en ese cuadrante desde primeros de año (ellos en los días que tenemos libres van poniendo tres días de vacaciones cada mes para así llegar a los 31 de vacaciones anuales) las vacaciones no las elegimos nosotros ya nos vienen elegidas, pues bien el caso es que me he quedado sin mis 15 días de vacaciones que me corresponden por ley.

REPUESTA:

Respecto a tus preguntas comentarte lo siguiente; las operativas de las acciones que tiene que realizar el Vigilante de Seguridad en un servicio determinado tienen que establecerse en un procedimiento que debe de indicarte la empresa en la que estes encuadrado, No las puede poner el cliente.

Respecto a que si pueden tomar medidas disciplinarias por haberte negado a realizar la operativa que relatas; comentarte que en ningún caso pueden tomar medidas disciplinarias, dado que las instrucciones que debes de cumplir son las que te digan tu empresa.



Preguntas de los afiliados: vacaciones y bulling

Respecto a lo que me comentas de las vacaciones; las vacaciones se deben de pactar o acordar entre la empresa y el trabajador y dicho trabajador debe de saberlas con un plazo de antelación de 2 meses a la iniciación del periodo vacacional. En aquellos servicios que sean estables y se regulen por cuadrante anual, los trabajadores lo deberán de saber con



dos meses antes del 1 de enero del año en que se va a disfrutar de las vacaciones.

Importante si no hay acuerdo, da lugar a que el trabajador interponga una denuncia.

Las vacaciones tienes hasta dieciocho meses para cogerlas, por ello puedes demandarlas.

PREGUNTA 2:

Buenos días, compañeros quería hacer una consulta sobre un posible caso de bulling, que está sufriendo mi mujer en el trabajo y queríamos saber cómo actuar ante ello. Esperando vuestra respuesta os envío saludos cordiales.

RESPUESTA:

Desde la posición sindical, que es la que nos compete. Quiero decirte que tu mujer deberá hacer un escrito de todo lo que le está pasando con días, horas, hechos, etc. presentarlo en la empresa con copia para el Comité de Empresa y para el Comité de Seguridad y Salud Laboral o delegado de personal.



La empresa se verá obligada a abrir un expediente que tendrá que resolver. En caso de que no resolviera daría pie a denunciarlo ante la Inspección de Trabajo.

En otro extremo, daría también pie a una demanda judicial.

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.

■

Asesoría Laboral: Permiso retribuido por asistencia a juicio o acto de conciliación

Permiso retribuido para ir al acto conciliación y al juicio contra una empresa

Que ocurre cuando un trabajador demanda a la empresa y tiene que asistir al acto de conciliación y juicio. Se considera este permiso como retribuido.

Cuando los trabajadores demandan a la empresa, el día del acto de conciliación y el juicio (si llegara a haberlos) serían considerados como permiso retribuido.

Sin embargo, es obvio y de sentido común que **existe permiso retribuido tanto para ir al acto de conciliación como para ir al juicio**. Lo que pasa es que no es un permiso retribuido que conste en el art.37 del ET y tampoco está en casi ningún convenio. Pero en el Estatuto de los Trabajadores no está todo. En este caso hay que acudir a **la Ley de Jurisdicción Social**, que entre otras regula los asuntos del funcionamiento de los juicios de los trabajadores contra las empresas. Y dispone en su **artículo 100** lo siguiente.

Artículo 100. Salarios por asistencia a actos procesales.

El empresario vendrá obligado a abonar al demandante que personalmente hubiese comparecido, el importe de los salarios correspondientes al tiempo necesario para la asistencia a los actos de conciliación y juicio y a cualquier comparecencia judicial, así como a la conciliación o mediación previa en su caso, salvo cuando fuera preceptivo otorgar representación conforme al **artículo 19** de esta Ley y no fuere requerido de asistencia personal, o cuando se haya declarado que obró de mala fe o con temeridad.

Por tanto, tienes permiso retribuido y además no solo es por el tiempo que estrictamente dure el acto de conciliación o el juicio sino **por todo el tiempo necesario**, por lo que se incluiría el tiempo de los desplazamientos de ida y vuelta que coincidieran con horas de trabajo.

*Decir también a este respecto, que también existe el permiso retribuido **por ser testigo citado**. Porque comparecer como testigo citado es una obligación o deber inexcusable (art.292 LEC, D.F.4ª LJS), por lo que estaríamos en el caso del permiso retribuido del art.37.3.d ET: "Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal". Aunque en este caso la empresa podría descontar lo que el juzgado te pagara de gastos por haber ido al juicio.*



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



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 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 €



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



forosocialindependiente
www.forosocial.es

Año 2024

TABLAS SALARIALES CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES
GRUPO PROFESIONAL 1			HIJOS MENORES DE 18 AÑOS DISCACIDAD IGUAL O SUPERIOR 33%
			130,00 €
DIRECTOR GENERAL	1.507,22	21.101,11	HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS DISCACIDAD IGUAL O SUPERIOR 65%
DIRECTOR	1.453,39	20.347,50	
TITULAR SUPERIOR O MEDIO	1.399,56	19.593,89	
GRUPO PROFESIONAL 2			CONYUJE O PAREJA DE HECHO CON UNA DISCACIDAD IGUAL O SUPERIOR 65%
			160,00 €
JEFE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1.291,22	18.086,66	POLIZA SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES POR MUERTE
SUPERVISOR DEPARTAMENTO/ SERVICIOS	1.239,27	17.349,80	
COORDINADOR DEPARTAMENTO/ SERVICIOS	1.178,26	16.495,71	
INSPECTOR	1.160,32	16.244,50	
GRUPO PROFESIONAL 3			POLIZA SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO	1.208,17	16.914,38	
OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO	1.172,28	16.411,97	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.136,40	15.909,57	30.000,00 €
GRUPO PROFESIONAL 4			
JEFE DE VENTAS	1.291,90	18.086,66	
JEFE DE EQUIPO COMERCIAL	1.239,27	17.349,80	
EJECUTIVO / CONSULTOR COMERCIAL	1.178,26	16.495,71	
VENDEDOR PROMOTOR DE VENTAS	1.136,40	15.909,57	
GRUPO PROFESIONAL 5			
AUXILIAR DE SERVICIOS	1.136,40	15.909,57	
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	1.250,04	17.500,52	



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



forosocialindependiente
www.forosi.es

AÑO 2024

CONCEPTOS VARIOS CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES

PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO EN 12 PAGAS	70,20 €	
PLUS NOCTURNIDAD POR HORA TRABAJADA	0,75 €	
PLUS FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	0,21 €	
PLUS AEROPORTUARIO (AENA) "Por hora trabajada"	0,77 €	
PLUS IDIOMAS EN 12 PAGAS	52,00 €	
PLUS NAVIDAD Y AÑO NUEVO	52,00 €	
KILOMETRAJE	0,26 €	JORNADA DE TRABAJO EN COMPUTO ANUAL 1804h. EN COMPUTO MENSUAL 164 HORAS MENSUALES
DIETA UNA COMIDA	8,84 €	
DIETAS DOS COMIDAS	14,56 €	
PERNOCTAR Y DESAYUNAR	20,80 €	
PERNOCTAR ENTRE 1 Y 7 DIAS Y DOS COMIDAS	28,08 €	
PERNOCTAR MAS DE 7 DIAS Y DOS COMIDAS	26,00 €	

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.						



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 plta, 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)