MIEMBROS
forosocial
independiente

La Revista de ATES

MAYO 2022

Nº 57

CONTENIDOS:

Primeros auxilios:
Urgencias pediátricas.

Preguntas de los afiliados/as:
Las excedencias voluntarias.

Prevención de Riesgos en seguridad privada:
Acciones violentas y/o actos delictivos.

Asesoría Laboral:
El acoso laboral en el trabajo.

Artículo de análisis:
La reducción de la jornada.

Mucho más en el interior…

Editorial:

Más de lo mismo…

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

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

PERMISOS RETRIBUIDOS Y PRESTACION ILT 2022

Matrimonio del trabajador.	***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 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. *"En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los 7 días del hecho causante.*
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.	***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	***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***
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 colectivo)***
Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas.	***3 horas de permiso máximo.***

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

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*** 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 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: *Más de lo mismo…*

No teníamos bastante… A medida que pasa el tiempo las cosas se van complicando.

Después de la subida salarial paupérrima del 2% del Convenio Colectivo para el año 2022, nuestro poder adquisitivo sigue decreciendo. No hay que dejar pasar por alto, que se ha incrementado en la mayoría de las nóminas el IRPF. Por lo tanto, la subida es mínima.

Más todavía estamos lidiando con la pandemia. Y ahora se nos cuela la guerra de Ucrania. Producto de esto… Con un IPC que se dispara. La electricidad, el gas, los combustibles, los productos alimentarios etc. están por las nubes. Consecuencia de ello nuestra economía va en picado.
No se ve la luz en el fondo del túnel todo se está enredando.

Ante esta situación tan convulsa. Desde mi humilde opinión a pesar de lo que estamos viviendo, debemos de ser fuertes y perseverantes para resistir este tremendo embate.

En estos momentos tan difíciles nuestro rival está en nuestras cabezas. Por ello, el ser humano debe de crecerse… Nunca debe rendirse, porque estamos en el lugar y momento en el que la marea dará la vuelta. En nuestro interior está la solución para que esto sea posible.

Fernando Martínez
Responsable de Información.

"Os dejo esta viñeta realizada por nuestro colaborador e ilustrador; Carlos Álvarez García"

SUMARIO:

Portada.	**Página**	**01**
Licencias Retribuidas.	**Página**	**02**
Editorial. *Mas de lo mismo…*	**Página**	**03**
Artículo de Interés. *Compensación y absorción subidas SMI.*	**Páginas**	**04-05-06**
Preguntas de los afiliados/as. *La excedencia voluntaria y reincorporación.*	**Páginas**	**07-08-09**
Artículo de Análisis. *La reducción de la Jornada*	**Páginas**	**10-11-12-13**
Asesoría Laboral. *El acoso laboral en el trabajo.*	**Páginas**	**14-15-16**
Sentencia Tribunal Supremo. *Complemento por maternidad a los hombres.*	**Página**	**17**
Primeros auxilios. *Urgencias pediátricas: el parto de urgencia.*	**Página**	**18-19**
Prevención de riesgos. *Acciones violentas y/o actos delictivos recomendaciones para evitar agresiones y/o actos delictivos en el desarrollo de sus funciones.*	**Página**	**20**
Técnico Profesional. Introducción de la seguridad privada.	**Páginas**	**21-22**
Cursos para Afiliados/as.	**Páginas**	**23- 30**
Calendario laboral 2022.	**Página**	**31**
Hoja de afiliación.	**Página**	**32**

Este artículo tan detallado viene a resolver la incertidumbre que ha ocasionado en las nóminas de los trabajadores. En cuanto a la compensación y absorción que se les estaban aplicando en sus nóminas.

El Tribunal Supremo permite la absorción de pluses para compensar las subidas el SMI.

En la reciente STS n.º 74/2022, de 26 de enero de 2022, ECLI:ES:TS:2022:292, el Tribunal Supremo avala la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya interpretando del RD 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el SMI para 2019 (donde el salario mínimo se elevó de 735,90 a 900 euros) y su posible compensación y absorción con los pluses del convenio colectivo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña.

En la sentencia recurrida en casación, el TSJ había entendido que la base de cálculo, a la que hay que añadir la cantidad necesaria para llegar al nuevo SMI establecido en ese momento, «debe estar conformada por el salario específico de este nivel ... Y por lo que resulte de los trienios cumplidos por el trabajador. Dicha cantidad será complementada con el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente SMI general de 2019». Es decir, validaba la práctica empresarial de absorber los complementos salariales de antigüedad para amortiguar la subida del salario mínimo interprofesional.

La Sala IV comparte la solución de la sentencia recurrida y entiende que se ha interpretado y aplicado correctamente la normativa en juego. Para el TS***, «la revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel».*** «Solo cabe bloquear la compensación y absorción por heterogeneidad de los conceptos salariales, cuando se haya convenido así en el convenio, colectivo».

Para finalizar, la sentencia concreta que seguir la tesis sindical supondría que la revisión del SMI tendría un «efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y, adicionalmente, vulneraría el papel de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios».

Compensación y absorción a efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de aplicar el último párrafo del art. 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:
El art. 27.5 del ET, que regula el régimen de compensación y absorción de los incrementos del SMI, dice lo siguiente: ***«La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel».***

La revisión del salario mínimo interprofesional, no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en **cómputo anual** fuesen superiores a dicho salario mínimo (A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado los complementos salariales, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a la establecida anualmente).

Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en **cómputo anual y jornada completa** con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación del SMI actual.

Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación del SMI para el presente año subsistirán en sus propios ►

términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del salario mínimo interprofesional para el año vigente, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste.

Todas aquellas retribuciones que las empresas abonen a sus trabajadores que sean superiores a los salarios establecidos en normas legales o pactadas, absorben y compensan en cómputo anual las mejoras que sucesivamente se puedan imponer en dichas normas y convenios y cuyo mecanismo es aplicable incluso a las condiciones más beneficiosas (STSJ de Asturias n.º 130/2000, de 21 de enero de 2000); es decir, tanto la norma como los Tribunales consideraban correcta la aplicación de la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual resulta más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. (STSJ de Cataluña n.º 9126/1999, de 17 de diciembre de 1999).

En este punto es conveniente destacar distintos pronunciamientos judiciales de interés resolviendo el problema de la compensación y absorción de complementos salariales/extrasalariales establecidos por convenio en relación con el incremento del SMI:

Sentencia Tribunal Supremo n.º 181/2019, de 6 de marzo de 2019, ECLI:ES:TS:2019:1040, confirmando Sentencia Audiencia Nacional n.º 14/2018, de 24 de enero de 2018, ECLI:ES:AN:2018:398, ha permitido la compensación y absorción de conceptos salariales heterogéneos, cuando así lo dispone la negociación colectiva, pero dicha doctrina viene referida únicamente a conceptos salariales, sin incluir, de ningún modo, conceptos extra salariales, puesto que sería incongruente que los gastos, realizados por los trabajadores por su actividad profesional, se compensaran o absorbieran con conceptos salariales, especialmente, como sucede aquí, cuando el concepto comparable es el salario base.

Sentencia Audiencia Nacional n.º 51/2019, de 3 de abril de 2019, ECLI:ES:AN:2019:1194. La Sala descarta que quepa absorber o compensar conceptos extrasalariales (plus de transporte) con los incrementos de IPC.

Sentencia Audiencia Nacional n.º 71/2019, de 24 de mayo de 2019, ECLI:ES:AN:2019:2001 (analizando una posible compensación y absorción de la actualización del SMI de las primas de producción): Se reclama que las personas trabajadoras, que perciben prima, tienen derecho a que su salario incluya 900 euros mensuales por 14 pagas, más los complementos salariales de convenio y la prima de producción, aunque la suma de dichos conceptos supere 12.600 euros anuales. Apoyan su pretensión en varios preceptos de la norma que regula el SMI, en los que se dispone que el salario mínimo a comparar con los salarios profesionales resulta de la adición del SMI, los complementos salariales ET y las primas de producción e incentivos, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía inferior a los 12.600 euros. Se desestima dicha pretensión, porque las reglas de compensación y absorción, establecidas en el Reglamento, no pueden desbordar el mandato legal, donde queda perfectamente claro que, la compensación y absorción está referida, en su conjunto y cómputo anual, con el propio SMI, es decir, con 12.600 euros anuales este año. Si no fuera así, se desbordaría la finalidad del SMI y se vaciaría de contenido la negociación colectiva y la autonomía de las partes. Se descarta, por otro lado, que no quepa la compensación y absorción de los complementos salariales, así como de la prima de producción.
Sentencia Audiencia Nacional n.º 102/2019, de 16 de septiembre de 2019, ECLI:ES:AN:2019:3347 (analizando una posible compensación y absorción de la actualización del SMI con conceptos extrasalariales como Plus de transporte y distancia y Plus de mantenimiento de vestuario): Impugnado un convenio colectivo, porque suprime dos conceptos extrasalariales de manera retroactiva, se desestima dicha pretensión, por cuanto se acreditó cumplidamente que no se pactó dicha supresión retroactiva. Se impugna, por otro lado, la compensación y absorción de ambos pluses con el nuevo salario base, equiparado convencionalmente al SMI y se estima dicha pretensión, por cuanto no es posible legalmente compensar y absorber un concepto salarial y pluses extrasalariales, sin que sea relevante que el convenio permita compensar cualquier concepto, por cuanto el ET contempla únicamente la compensación y absorción entre salarios, al igual que sucede con el SMI. ►

«La Sala considera que no cabe compensar y absorber los incrementos del convenio o del SMI con las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, por cuanto dichos conceptos no tienen la consideración de salario, a tenor con lo dispuesto en el art. 26.2ET, que los distingue claramente de los conceptos salariales, listados en el art. 26.3ET.

Es así, porque la compensación y absorción, predicada en el art. 26.5ET, está referida expresamente a salarios, cuya identificación ya hemos precisado, que no tienen nada que ver con las indemnizaciones y suplidos, cuya naturaleza jurídica es extrasalarial. Sucede lo mismo, con el art. 27.5ET, en el que los factores comparables son el propio SMI y los salarios profesionales, que deberán compararse en cómputo anual, sin que quepa, a nuestro juicio, incluir dentro del concepto 'salarios profesionales' a los conceptos extrasalariales, porque, si lo hubiera querido así el legislados, no habría utilizado la expresión 'salarios profesionales', sino retribuciones por todos los conceptos».

«(...) Es así, por cuanto el salario base, de conformidad con lo dispuesto en el art. 46.A del convenio retribuye, en cada uno de los grupos profesionales, una actividad normal, durante la jornada fijada, mientras que el plus de transporte y distancia es una compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso, mientras que el plus de mantenimiento de vestuario es una compensación de gastos, que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado.

Se trata, por tanto, de conceptos heterogéneos, por cuanto uno retribuye salario por unidad de tiempo, mientras que los otros dos retribuyen gastos que los trabajadores deben realizar como consecuencia del trabajo, que no pueden compensarse o absorberse, aunque lo disponga así el convenio, por cuanto la compensación y absorción, prevista legalmente en el art. 26.5ET, contempla únicamente, como factores comparables, los conceptos salariales, al igual que lo hace el SMI, lo que podrá mejorarse por la negociación colectiva, pero no regularse peyorativamente respecto a los límites legales».

STSJ de Castilla-La Mancha, rec 1396/2004, de 4 de octubre de 2004; STSJ de País Vasco, rec. 250/2017, de 21 de Febrero de 2017; STSJ País Vasco, rec. 775/2015, de 12 de Mayo de 2015. El art. 26.5 del ET, establece que "operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia». La figura de la compensación y la absorción tiene como objeto evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes, de forma que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional queda neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta; así, el incremento del salario mínimo interprofesional es absorbido, y por lo tanto no acrece, por el salario superior que percibiera ya un trabajador en base a lo previsto en el convenio o pacto regulador de sus condiciones de trabajo. Del mismo modo que el incremento salarial previsto en un convenio colectivo es absorbido y queda neutralizado por el salario mayor que ya percibiera el trabajador afectado como consecuencia de gozar de un acuerdo particular entre él y su empresario".

Este estudio jurídico es contemplado en referencia a todo el proceso jurídico del RD 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el SMI para 2019 (donde el salario mínimo se elevó de 735,90 a 900 euros)

En base al estudio jurídico anteriormente detallado. Hay que tener en cuenta que este año 2022 ha habido una subida del salario mínimo interprofesional que quedaría de la siguiente manera:

- Salario Mínimo Interprofesional diario en 2022: 33,33€/día.
- Salario Mínimo Interprofesional al mes en 2022: 1000€/ al mes.
- Salario Mínimo Interprofesional anual en 14 pagas total: 14000€

Por tanto, los trabajadores afectados en la compensación y absorción serian aquellos que no superaran los 14000 euros anuales en 14 pagas, para todos aquellos que superen los 14000 euros anuales en 14 pagas no afecta la compensación y absorción. ■

En este artículo trataremos de aclarar que derechos tiene el trabajador/a, cuando se tiene que reincorporar tras una excedencia voluntaria.

En primer lugar, debemos de saber dónde está regularizado el derecho a la excedencia voluntaria.
En virtud del artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores el trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria durante un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia **suspende** la relación laboral con la empresa, pero no lo **extingue**, sino que sigue existiendo un **vínculo** entre empresa y trabajador.
El derecho que tiene el trabajador, una vez situado en excedencia, es un **derecho preferente al reingreso** en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.
El trabajador, no tiene derecho a una prórroga de la excedencia solicitada, ya que el derecho a excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado por el trabajador otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la última excedencia voluntaria. En este sentido, la jurisprudencia entiende que solicitar una prórroga es solicitar una nueva excedencia, sin que haya transcurridos los cuatro años correspondientes.
No obstante, aunque no se tenga derecho, en muchas ocasiones la empresa accede a la solicitud del trabajador concediendo una prórroga.

También hay que decir que en el convenio de nuestro sector viene regulada la excelencia voluntaria. Que al final de este artículo hacemos referencia.

La reincorporación

Uno de los principales problemas de la excedencia voluntaria es el reingreso en el puesto de trabajo, ya que, si la empresa no tiene un vacante, el trabajador no puede reingresar, pero mantiene su derecho por tiempo indefinido.
Al no existir una reserva del puesto de trabajo, el empresario está en su derecho de cubrir el puesto que ocupaba el trabajador al día siguiente con un contrato indefinido, perjudicando el derecho de reincorporación. En ningún caso se podrá cubrir con un contrato de interinidad, y en dicho caso el contrato estará en fraude de ley.
Esta entrada es sólo válida para la excedencia voluntaria, en los demás casos excedencia forzosa o excedencia por cuidado de un hijo o familiar, en caso de que no se reconozca el derecho a la reincorporación se deberá demandar por despido.

Plazo

El trabajador tiene que solicitar la reincorporación con anterioridad a que finalice el plazo de la excedencia. Salvo que el convenio lo exija, no es necesario un **plazo de preaviso,** aunque siempre es recomendable.
En caso de que no solicite la reincorporación, la jurisprudencia considera que el trabajador ha renunciado a su puesto de trabajo, con las mismas consecuencias que una baja voluntaria.

Solicitar la reincorporación antes de que finalice el plazo

El trabajador no puede exigir su reincorporación antes del tiempo de excedencia indicado en la solicitud, y, por lo tanto, la empresa podrá denegarle la incorporación por que la excedencia todavía no ha finalizado.
Sin embargo, podrá solicitar la reincorporación en cualquier momento si en **la solicitud de excedencia no se ha establecido un plazo determinado**, pero siempre antes de que finalicen los cinco años de plazo máximo que indica el Estatuto de los trabajadores. ►

La empresa ofrece un puesto de trabajo, pero en otro centro de trabajo

El estatuto de los trabajadores, en su artículo 46, indica textualmente que el trabajador tiene un derecho preferente en la empresa, y no hace referencia a un centro de trabajo.
El trabajador tendrá la obligación de aceptar la reincorporación, ya que en caso contrario se consideraría baja voluntaria, siempre que el cambio en el centro de trabajo no implique un cambio de residencia a los efectos de la movilidad geográfica del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores.
Sin embargo, si la oferta obliga al trabajador a cambiar la residencia habitual podrá rechazarlo sin que implique perder el derecho preferente a la reincorporación.
Por último, algunos convenios colectivos recogen la obligación del trabajador de aceptar de manera forzosa un puesto de trabajo de la misma vacante en otro centro de trabajo.

La empresa ofrece el mismo puesto, pero con diferente salario u horario.

En principio, el derecho del trabajador es a ser reincorporado en su puesto de trabajo con las mismas condiciones laborales que disfrutaba anteriormente.
Sin embrago, la empresa puede ofrecer un horario distinto o incluso un salario menor. En dicho caso, el trabajador podrá solicitar la extinción de la relación laboral en virtud del artículo 41 del Estatuto de Trabajadores, relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La empresa ofrece un puesto de trabajo de manera temporal.

El trabajador no tiene la obligación de aceptar el ofrecimiento empresarial, pero para el caso de que lo haga, no pierde el derecho a ocupar un puesto de manera preferente.

La empresa deniega la reincorporación por inexistencia de vacantes.

En esta situación, la excedencia voluntaria se prorroga sin ningún tipo de limitación temporal, manteniendo el derecho del trabajador a la reincorporación cuando exista una vacante.
El empresario es el responsable de avisar y ofrecer un puesto de trabajo en cuanto exista una vacante. Por otro lado, es recomendable que el trabajador mantenga algún tipo de contacto, ya sea con compañeros de trabajo o con los representantes legales de la empresa para comprobar que se respeta su derecho, y en caso contrario, reclamar su derecho ante los tribunales.
En cuanto a la prestación por desempleo, el trabajador salvo que haya encontrado otro empleo y no haya finalizado por baja voluntaria, no tendrá derecho a paro.
El empresario, al denegar la reincorporación por falta de vacantes, reconoce tácitamente la existencia del derecho del trabajador al reingreso y a la vinculación laboral.
En virtud de dicho reconocimiento tácito, las opciones del trabajador pasan por mantenerse a la espera, o para el caso, de que considere o sospeche que existe un puesto, solicitar a los tribunales el reconocimiento del derecho de reincorporación. Sin embargo, no se debe demandar por despido, sino que es un procedimiento de reclamación de derecho.
La acción debe plantearse en el plazo de prescripción de un año, computado el plazo desde la fecha en que el trabajador tenga conocimiento o sospeche de la existencia de la vacante.
Además, podrá reclamar los daños y perjuicios por la no reincorporación realizada en el momento en el que se tuvo el derecho. La cuantía de la indemnización se cifra, en principio, en los salarios dejados de percibir desde la presentación de la papeleta de conciliación o desde el momento de la primera solicitud de reingreso, si en dicho momento ya existía una vacante. En caso de que los daños sean mayores, el trabajador deberá acreditarlos.

La empresa no contesta.

Nos encontraríamos en la misma situación que el apartado anterior. La empresa no niega el derecho del trabajador, pero debemos entender que no accede a la reincorporación porque no existe una vacante en la empresa.
Por tanto, la acción que debe ejercitar el trabajador es la misma, el reconocimiento del derecho de reincorporación.
En ningún caso se debe entender como un despido. ►

La empresa niega el derecho del trabajador

En caso de que el empresario niega el derecho de reincorporación, el trabajador deberá demandar por despido, toda vez que la empresa considera que no existe ningún vínculo laboral.
El plazo para impugnar la decisión empresarial es de ***20 días hábiles*** desde la respuesta de la empresa.
La consecuencia será la reincorporación a la empresa o la indemnización por despido improcedente.

Como se establece la excedencia en nuestro convenio colectivo en vigor.

El Artículo 62. *Excedencia voluntaria.*

Dice lo siguiente:

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa al trabajador que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este Convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un ***mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.***

Los trabajadores de los Grupos Profesionales I, II y III que realizasen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa de seguridad durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un periodo inferior al máximo, la petición de prórroga de esta, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con ***treinta días naturales*** de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitará por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un ***mes*** a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

La empresa estará obligada a contestar por escrito al trabajador que solicite su reincorporación.
El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en su nivel funcional y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.■

Enlaces de Interés:
Estatuto de los trabajadores
https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430
Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-477
Convenio colectivo estatal auxiliares de servicios
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15124

En este artículo abordaremos sobre los derechos de los trabajadores a la reducción de su jornada y todo lo que lo que concierne a ella.

Sobre todo, haremos hincapié en el asunto de la conciliación, dada la gran preocupación que tienen los trabajadores. En este aspecto conviene recordar que no son solamente las personas con hijos pequeños quienes necesitan conciliar y tienen derecho a una jornada reducida. Hay más posibilidades a las que acogerse para tener reducción de jornada y las vamos a ver en este artículo.

La reducción de la jornada laboral según el Estatuto de los Trabajadores

La jornada reducida es un derecho que tienen los trabajadores y está recogido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Consiste en que el trabajador va a dedicar menos horas a su trabajo. Tanto el trabajador como el empresario pueden solicitar reducciones de jornada.

En el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores se habla de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Si la jornada de trabajo se reduce por estas causas será el empresario quien lo solicite.

En los supuestos del artículo 47, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un ***10 y un 70 por ciento*** de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

El artículo 12 habla de la jubilación parcial de los trabajadores. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100. Además, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho o hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo. Menciono aquí estos supuestos porque no los vamos a ver en el resto del artículo.

Tipos de jornadas reducidas

Un trabajador puede solicitar a su empresa una jornada reducida por diferentes causas. Algunas de las causas que describimos en este apartado se encuentran en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Reducción de jornada por maternidad, paternidad y/o cuidado de hijos

Todos los trabajadores, hombres y mujeres, tienen derecho a la reducción de su jornada laboral para cuidar a un hijo ***menor de 12 años***, con una disminución proporcional de su salario.

También tienen derecho en los supuestos de lactancia hasta que el hijo cumpla nueve meses. Durante la lactancia, los trabajadores pueden ausentarse durante una hora cada día sin perder salario. Este permiso solo lo puede disfrutar uno de los progenitores en caso de que los dos trabajen.

El permiso de lactancia se puede dividir en dos medias horas por jornada y se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Si está previsto en el convenio colectivo o si se acuerda con la empresa, pueden sustituirse las horas de lactancia por una reducción de media hora al día o también se pueden acumular las horas de lactancia en jornadas consecutivas y sumarlas a la baja por maternidad.
En los casos de hospitalización de un hijo prematuro, los padres pueden ausentarse durante una hora al día sin reducción de salario. Asimismo, pueden pedir una reducción de 2 horas diarias con la disminución proporcional del salario. ►

También existe el derecho para cuidar de un hijo como máximo de 18 años, por razones de hospitalización o tratamiento continuado debido a enfermedad grave acreditada por los organismos competentes.

Si dos o más trabajadores de una empresa tuvieran derecho a reducción de horas de trabajo por el mismo hijo, el empresario puede limitar el ejercicio de este derecho siempre que estuviera justificado por la organización de la empresa.

Reducción de jornada por estudios

La jornada reducida por estudios no existe como tal. Lo más similar a ella se da en los contratos de formación. En ellos, por ley, el trabajador puede asistir tanto al trabajo como a la formación.

Si no hay un contrato de formación por medio, los trabajadores que estudian una cualquier formación tienen derecho a ausentarse para acudir a los exámenes, elegir turno de trabajo o adaptar la jornada laboral. Pero estos supuestos no tienen que ver con la jornada reducida.

Reducción de jornada por cuidado de un familiar o de mayores

Todos los trabajadores tienen derecho a reducir su jornada para cuidar de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos ni realicen una actividad retribuida.

La reducción del tiempo de trabajo lleva consigo la disminución proporcional del salario y se puede disfrutar durante el tiempo que sea necesario, no hay límite temporal.

Reducción de jornada por guarda legal
Puede pedir una jornada reducida cualquier trabajador o trabajadora que sea responsable de la guarda legal de:

- Menores de 12 años.
- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- Menores de 18 años hospitalizados o en tratamiento de cáncer o enfermedad grave.
- Este derecho solo se dará si las personas cuidadas no realizan actividades retribuidas

Reducción de jornada sin motivo

Según el Estatuto de los Trabajadores, todo empleado por cuenta ajena tiene derecho a solicitar reducir la jornada para conciliar su vida familiar y laboral sin necesidad de alegar ninguna causa justificada.

En los casos especificados antes, como cuidado de hijos, familiares mayores o enfermos y guarda legal, la empresa suele verse obligada a aceptar la petición del trabajador.

Pero, si quieres pedir reducción de jornada sin ningún motivo de los anteriores, tendrás que ponerte en contacto con el departamento de Recursos Humanos de tu empresa y justificar esa petición.

Deberás mostrar tu compromiso de que dicha reducción no afectará a tu productividad e implicación en el trabajo. Así la empresa estudiará las opciones que se ajusten a sus necesidades y a tu petición.

Ten en cuenta que la reducir la jornada por motivos personales trae consigo una reducción de tu base salarial, complementos salariales y días de vacaciones.

Reducción de jornada voluntaria

La petición de jornada reducida por parte del trabajador, en los supuestos de este apartado, es siempre voluntaria. Es un derecho que tiene, pero no es algo a lo que le obligue la ley o la empresa. Por ejemplo, hay muchas madres que la piden por cuidado de hijos, pero no todas porque no tienen ninguna obligación de hacerlo. ►

Aspectos para considerar en una reducción de las horas:

El hecho de trabajar con jornada reducida no deja las cosas como estaban antes. Hay que tener muy en cuenta las variaciones en las condiciones de horarios, salarios, plazos y duración de la jornada reducida.

Plazos de las jornadas reducidas

Un trabajador que quiera reducir la jornada debe solicitarlo a la empresa con **quince días de antelación y por escrito**. La empresa no puede negarse porque es un derecho.

Cuando el trabajador quiera volver a incorporarse al horario completo debe avisar con quince días de antelación o lo que determine el convenio colectivo, detallando la fecha en que finalizará el periodo de disfrute de la reducción.

Horario de la jornada reducida

El trabajador con una jornada reducida llevará un horario diferente, el cual debe acordar con la empresa.

La reducción de horas de jornada será de un octavo como mínimo a la mitad como máximo en los siguientes casos:

- Guarda legal.
- Cuidado de menores de 12 años.
- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no trabajen.
- Familiar hasta segundo grado de consanguinidad que por enfermedad, accidente o edad no se valga por sí solo y no trabaje.
- Para cuidar a un hijo de edad menor o igual a 18 años por razones de hospitalización o tratamiento continuado debido a enfermedad grave acreditada por los organismos competentes, el mínimo de reducción es la mitad de la jornada y no hay máximo establecido.

Salario del empleado

Una jornada reducida siempre lleva consigo la reducción proporcional del salario.

Hay algunos otros supuestos que no llevan reducción del salario, como el permiso de lactancia y la hospitalización de hijo prematuro, por ejemplo, pero esos casos no son propiamente una jornada reducida.

Duración de la jornada reducida

La reducción de las horas se prolongará hasta que dure el supuesto que la justifica, como máximo.

Por ejemplo, un padre puede tener reducción hasta que sus hijos tengan 12 años, pero puede finalizarla antes, siempre y cuando avise a la empresa con quince días de antelación.

A partir de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el cálculo de la jornada reducida debe hacerse sobre la jornada diaria.

Aspectos excepcionales de la jornada reducida

Hasta ahora hemos hablado de la reducción de horas laborales como un derecho del trabajador, pero también hemos comentado ante que esta reducción puede ser requerida por el empresario en algunos casos. Vamos a ver el caso de los ERE, ERTE y los despidos.

Reducción de jornada en ERE o ERTE

Para explicar este apartado vamos a referirnos a los ERTE por estar más de actualidad, pero funciona todo de igual forma con los ERE.

Durante un ERTE de reducción de horas laborales por tiempo determinado, los trabajadores afectados siguen trabajando, pero con horario reducido. Esto supone una jornada de trabajo reducida diaria o bien del número de días trabajados a la semana►

Aspectos para considerar en una reducción de las horas:

Durante el ERTE de reducción de jornada, la empresa sigue pagando al empleado por las horas que trabaja y el resto se lo paga el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).

Despido y reducción de jornada

Cuando un trabajador se encuentra trabajando con jornada reducida por cuidado de hijos (biológicos, adoptados o en guarda legal) está especialmente protegido y, según el Estatuto de los Trabajadores, no se le pueda despedir por causas no ciertas, o no justificadas o por razones de discriminación prohibidas por la legislación. Si fuese así el despido sería nulo.

No obstante, sí que puede ser despedido cuando exista una causa legal para ello. Las causas para despedir a un trabajador con jornada reducida por cuidado de hijos no pueden estar relacionados con la situación del trabajador, pero sí pueden ser causas disciplinarias (mala conducta del trabajador) u objetivas (despido colectivo, mutuo acuerdo, finalización del contrato, dimisión del trabajador, etc.) que justifiquen el despido. En estos casos el despido será legal.

La diferencia entre un trabajador protegido por la jornada reducida por cuidado de hijos y otro que no lo está consiste en que, cuando no exista causa legal para la extinción del contrato o despido, el primero, al declararse su despido nulo, tendrá derecho a la readmisión en la empresa.

En el segundo caso, la empresa podrá reconocer la improcedencia del despido y extinguir la relación laboral con una indemnización de mayor cuantía.

Concreción Horaria sin Reducción de Jornada

Hasta ahora el derecho que otorgaba el Estatuto de los Trabajadores a la concreción horaria para el cuidado de hijos y familiares, llevaba aparejada una reducción de jornada, con la consecuente reducción salarial en la misma proporción.

Mediante la modificación del artículo 34,8 del Estatuto de los trabajadores, para que la persona trabajadora pueda hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, nace el derecho a concreción horaria, sin necesidad de reducción de jornada, y por tanto, sin disminución salarial. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Por tanto, es aplicable tanto para el cuidado de *hijos menores de 12 años, para el cuidado de familiares o cualquier necesidad destinada a conciliar la vida familiar y laboral.*

La parte negativa, es que en estos supuestos la persona trabajadora no goza de la protección ante el despido, que, sin embargo, sigue operando en caso de concreción horaria con reducción de jornada.

¿Cómo solicitarlo?

Mediante carta a la empresa, especificando la adaptación de la jornada pretendida.
Se abrirá un proceso de negociación entre la empresa y la persona trabajadora, ***durante un periodo máximo de 30 días.***
En dicho plazo, la empresa, por escrito, comunicará:
La aceptación de la petición; o
Planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora; o

Manifestará la negativa a su ejercicio, indicando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. En este supuesto, la persona trabajadora tendrá que demandar, si desea la concesión del referido derecho. ■

El acoso laboral consiste en realizar acciones ofensivas o humillantes contra un trabajador de forma continuada en el lugar de trabajo.

El acoso laboral consiste en una acción persistente realizada por una persona en el lugar de trabajo realizada para humillar o herir a un trabajador.

En el Código Penal español se establece que el acoso laboral puede constituir un delito:

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Artículo 173.1 del Código Penal

¿Qué es el acoso laboral?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como:

"Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta".

En realidad, hay muchas definiciones de acoso laboral, pero por sus causas, consecuencias y frecuencia, en la actualidad es considerado un problema jurídico, que surge en el marco de las relaciones laborales y requiere tratamiento legal.
De hecho, el fenómeno ha sido considerado no solamente por documentos de la OIT sino también por distintos organismos internacionales y leyes nacionales en todo el mundo.

¿Cuándo se considera que hay acoso laboral?

Las principales características del acoso laboral son las siguientes:

1. Es sistemático y durante un tiempo prolongado. Se considera acoso laboral cuando se ejerce esta violencia al menos una vez por semana durante más de seis meses.
2. Requiere al menos dos actores: por un lado, el acosador o acosadores y por otra parte la o las víctimas.
3. Existen conductas acosadoras. Típicamente, consisten en destruir la reputación y relaciones sociales de la víctima e impedir el desarrollo de sus tareas para que finalmente abandone el lugar de trabajo.
4. Está relacionado con la posición que ocupa la víctima en la organización. De esta forma, puede ser vertical u horizontal, si el acosador está en otra posición jerárquica o es un par de la víctima. A su vez, el acoso (https://www.conceptosjuridicos.com/delito-de-acoso/) vertical puede ser descendente, si el acosador es un superior jerárquico, o descendente si está en un rango menor.
5. El acoso laboral es un proceso. Atraviesa varias fases desde que se desata el conflicto hasta que la víctima es marginada o excluida de la empresa.
6. Tiene efectos psicológicos, físicos y sociales. Por este motivo el acoso laboral es actualmente considerado un problema de salud pública.

Tipos de acoso laboral y ejemplos

El acoso laboral puede tomar muchísimas formas. Incluso en algunos casos no tiene una finalidad específica relacionada con el trabajo, sino que se debe a personalidades manipuladoras o perversas.
Los trabajadores que son víctimas de acoso laboral pueden llegar a sufrir conductas vejatorias como insultos, gritos, críticas públicas y críticas personales que nada tienen que ver con el trabajo desarrollado, órdenes contradictorias o poco claras a la hora de ejecución del trabajo que ►

dan al trabajador, darle funciones de rango inferior, molestarle en su tiempo libre, cambios de horario continuos, sobrecarga de trabajo…entre otras.

Algunas de las conductas hacia la víctima más típicas son:

- Cambiar las condiciones de trabajo, manipular datos o información, no proporcionar útiles o herramientas, cambiar las tareas.
- Ridiculizar o hacer correr rumores sobre la víctima.
- Mobbing: no dirigirle la palabra al compañero o subordinado en el trabajo, confinar, destinarlo a oficinas o sectores alejados de los demás integrantes del equipo, ejercer violencia psicológica, "hacer el vacío". Hay a su vez distintos tipos de mobbing:

    - ✓ Disciplinario: cuando se aplica la política del miedo al despido (https://www.conceptosjuridicos.com/despido/) o la sanción.
    - ✓ De gestión o dirección: para conseguir una mayor productividad.
    - ✓ Estratégico: para conseguir una renuncia o la aceptación de una menor indemnización por despido.

- Bossing. Hay un único acosador que es la autoridad jerárquica del sector, ya sea un gerente, jefe de equipo etc.
- Acoso moral. Es una forma de acoso muy sutil, que actúa sobre el estado de ánimo de la víctima.

NORMATIVAS:

Marco legal del acoso laboral en España

El marco legal sobre el acoso laboral abarca desde las resoluciones y convenciones internacionales hasta la legislación nacional, regional y local y también los fallos judiciales.
Más allá de los tratados y declaraciones internacionales incorporados a la legislación como la Declaración Universal de los Derechos Humanos entre otros instrumentos, se deben mencionar como específicamente dedicados al acoso laboral:

Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo

Son una de las principales fuentes normativas. Estos instrumentos recogen definiciones y medidas de prevención, recursos, reparación y asistencia a las víctimas.
Entre estos encontramos:

- ✓ Convenio 155 sobre seguridad y salud laboral.
- ✓ Convenio 111 sobre discriminación, recomendaciones e inclusión del riesgo psicosocial entre las enfermedades profesionales.
- ✓ Recomendación 206. Convenio 190 sobre eliminación de la violencia y acoso laborales. Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

Documentos de la Unión Europea

Son tres documentos comunitarios.

1. Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo, del año 2001.
2. Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, suscrito en el año 2007 para contar con un marco pragmático que permita identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia laborales.
3. Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y acoso de terceros relacionados con el trabajo. Estas directrices son del año 2010 y están dirigidas a representantes de empleadores y sindicatos. ►

Instrumentos de España

- Constitución española, artículos dedicados a garantizar la igualdad y derechos de las personas.
  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229
- Código Penal. El artículo 173.1 tipifica el acoso laboral.

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292
- Estatuto de los trabajadores en sus artículos; 17. Condena la discriminación y Artículo 19. garantiza la protección a la seguridad y salud en el trabajo.

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430
- Ley 36/2011 Ley reguladora jurisdicción social que regula la jurisdicción social determinando la llamada “inversión de la carga de la prueba”, es decir que corresponde al demandado probar la inexistencia del delito.

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936
- Otras leyes, como la de prevención de riesgos laborales y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que garantizan el respeto a la intimidad, la integridad y la dignidad de los trabajadores.

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060
- Protocolos de Prevención del acoso laboral en las empresas.

¿Dónde se puede denunciar el acoso laboral?

- Las personas afectadas por una situación de acoso laboral deben seguir un procedimiento, con el objetivo de salvaguardar sus derechos y su puesto de trabajo.
- Cuando una persona sospecha que está siendo víctima de alguna de las formas del acoso laboral puede recurrir a lo siguiente:
- Informar al Comité de Seguridad y Salud de la empresa. La mayoría de las empresas medianas y grandes cuentan con este tipo de comités.
- Informar al representante gremial. Es útil cuando el acoso laboral se da a nivel de pares y no proveniente del personal jerárquico.
- Consultar si existe un protocolo de actuación en casos de violencia o acoso laboral para activarlo.
- Informar a la Dirección de la empresa.
- Presentar una denuncia (https://www.conceptosjuridicos.com/denuncia/) ante la Inspección de trabajo.
- Realizar una denuncia ante los tribunales competentes. Es decir, iniciar un procedimiento penal o civil, o contencioso-administrativo en el caso de que se trate de un funcionario público.

Pruebas para aportar a una denuncia

Antes de proceder a la denuncia por acoso laboral, lo mejor es recabar las pruebas necesarias, sobre la situación que se sufre.

Como ejemplos de estas pruebas, está la posible declaración de testigos (https://www.conceptosjuridicos.com/testigo/) del acoso, mensajes de texto, llamadas grabadas, informes periciales psicológicos, etc. ■

Sentencia Tribunal Supremo: complemento por maternidad a los hombres

El Tribunal Supremo reconoce a los hombres y con carácter retroactivo en las pensiones, el complemento por maternidad.

Según nota de prensa publicada en la web oficial del Poder Judicial, el alto tribunal corrige a la Seguridad Social y señala que el complemento por maternidad en las pensiones debe ser reconocido con efectos retroactivos a los hombres en la misma situación que las mujeres [recordar que, con efectos de 04/02/2021, el complemento analizado fue sustituido por el «complemento por aportación demográfica a la Seguridad Social en las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente»].

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha resuelto que el complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social debe reconocerse con efectos retroactivos a los hombres que estuvieran en la misma situación que las mujeres.

En su redacción original, el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social de 2015 reconocía exclusivamente el denominado complemento en las pensiones contributivas por aportación demográfica a la mujer, y para pensiones causadas a partir del 1 de enero de 2016 y hasta el 3 de febrero de 2021.

Mediante STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18), el Tribunal Europeo ha establecido que el complemento por maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social ***en las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente*** también debe reconocerse a los padres que cumplan los requisitos legales, concediéndose el suplemento a un hombre que percibe una pensión de invalidez. Para el TJUE, el ex art. 60.1 de la LGSS, supone una discriminación directa por razón de género prohibida por la Directiva 79/7/CEE, lo que afectaría a su lucro en paralelo a las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente, y obliga a una adaptación normativa al reciente pronunciamiento.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) entendía que el derecho al complemento de los hombres que cumplieran esos requisitos debía reconocerse únicamente con efectos a partir de la publicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el DOUE (Diario Oficial de la Unión Europea).

Pero el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Superior de Justicia, ha establecido que los hombres que reúnan las exigencias establecidas tienen derecho a que el complemento de pensión por aportación demográfica se les reconozca con efectos retroactivos. Y ello es así porque la interpretación que hace el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de una norma de Derecho de la Unión se limita a aclarar y precisar el significado y alcance de dicha norma, tal como debía haber sido aplicada desde su entrada en vigor, sin que la sentencia de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18) haya establecido limitación temporal alguna en su pronunciamiento.
Dado los problemas que los solicitantes tenían por la denegación en vía administrativa de dicho complemento por parte de la Seguridad Social. Los trabajadores tenían que solicitarlo por via judicial.

Ultima noticia en referencia a esta cuestión.

El Tribunal Supremo, en su deliberación del ***día 16 de febrero de 2022,*** ha resuelto que el complemento por maternidad en las pensiones debe reconocerse con efectos retroactivos a los hombres que estuvieran en la misma situación que las mujeres.
El complemento por maternidad en pensiones de jubilación se reconoció ***desde el 1 de enero de 2016 hasta el 3 de febrero de 2021,*** como un complemento de pensión por importe equivalente al resultado de aplicar a la pensión de jubilación, un porcentaje en función del número de hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión.
Este complemento fue sustituido por el complemento para la reducción de la brecha de género, que se reconoce únicamente a las pensiones causadas a partir del 4 de febrero de 2021.

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberán haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, cumpliendo una serie de requisitos.

El importe del complemento es para el año 2022 de ***28 euros mensuales***, por cada hijo o hija. La cuantía para percibir está limitada a cuatro veces dicho importe.

El Parto de urgencia

El embarazo es el lapso entre la concepción y la expulsión del feto, cuya duración aproximada es de 40 semanas.

El parto es el periodo a través del cual, la madre expulsará al feto; va acompañado de otros procesos, que se dividen en tres fases:

- ***Dilatación.***

  La madre comienza a sentir dolor abdominal, con intensidad y frecuencia en aumento, pudiendo extenderse a la zona lumbar (contracciones). Puede expulsar líquido amniótico (romper aguas) y tapón mucoso. El feto se encaja en la pelvis materna, y la salida del útero se dilata progresivamente.

- ***Expulsión.***

  Consiste en la salida del feto del interior de la madre al exterior. Comienza con la visualización de la cabeza del feto hasta la salida completa de éste.

- ***Alumbramiento.***
  Se trata de la salida de la placenta.

Qué hacer:

- Conserva la calma y asegure el entorno.
- Llama al 112 informando de las circunstancias y del estado de la mujer.
- Pregunta a la víctima la hora de inicio, frecuencia e intensidad del dolor, semanas de embarazo, número de partos anteriores, complicaciones o enfermedades previas.
- Valora la pérdida de líquido o sangre, coloración y cantidad aproximada.
- Si el parto es inminente y los servicios de emergencias no han llegado, prepárate para asistir:
  - ✓ Colócala en un lugar lo más tranquilo, cálido e íntimo posible; en decúbito supino, con las piernas flexionadas y separadas.
  - ✓ Abrígala, retirando ropa mojada o que dificulte el parto.
  - ✓ Lávate las manos.
  - ✓ Tranquiliza y anima a la víctima a empujar solo en el momento de la contracción y no entre éstas. Cuando visualices la cabeza del feto, protege la zona inferior (periné) con una mano, para evitar desgarros.
  - ✓ Con la otra mano, sujeta la cabeza del feto.
  - ✓ No tires, solo acompaña su salida (ver figura).

- Si el cordón rodea la cabeza del feto, trate de retirarlo sin romperlo.
- Si no puedes, ata fuertemente dos cordones separados entre sí, con dos nudos cada uno, y corta el cordón por el medio de los nudos.
- Ayuda, sin ejercer fuerza, a rotar 90º la cabeza del feto: comenzará a ladearse sola.
- Si el cordón rodea la cabeza del feto, trate de retirarlo sin romperlo. ►

Primeros Auxilios: urgencias pediátricas (parte II)

- Si no puedes, ata fuertemente dos cordones separados entre sí, con dos nudos cada uno, y corta el cordón por el medio de los nudos.
- Ayuda, sin ejercer fuerza, a rotar 90º la cabeza del feto: comenzará a ladearse sola.
- Acompaña, sin tirar, la salida del hombro superior del feto; posteriormente, la del inferior, e inmediatamente, la salida del resto del cuerpo.
- Sujeta firmemente el cuerpo del recién nacido, puede resbalarse.
- Abriga inmediatamente al recién nacido, no le limpies, y colócalo sobre el pecho de la madre.
- Ata fuertemente un cordón, con dos nudos, a un palmo del recién nacido; y un segundo cordón, igualmente, a dos palmos (ver imagen)
- Valora el estado del recién nacido y de la madre: consciencia y respiración.

- Prepárate por si fueran necesarias maniobras de Reanimación cardiopulmonar.
- Felicita a la madre, informa inmediatamente del sexo y estado del recién nacido.
- Espera el alumbramiento (salida de la placenta) 30 minutos después, y guárdala íntegra.

Qué NO hacer:

- Introducir compresas en los genitales de la madre.
- Comprimir el abdomen de la madre.
- Traccionar del feto o del cordón durante el parto.

Qué hacer sobre el recién nacido:

- Deposítalo sobre toallas, sábanas o mantas.
- Verifica su estado de consciencia: observa si llora, se mueve y respira espontáneamente o estimúlalo con suaves golpecitos en la planta del pie o mediante frotamiento de la piel con la toalla.
- Si no responde, inicia maniobras de Reanimación cardiopulmonar.
- Limpia cuidadosamente la nariz y la boca.
- Abrígalo, especialmente cabeza, manos y pies.
- Evita las pérdidas de calor.
- Entrégaselo a la madre para que lo sostenga en sus brazos mientras esperas la llegada de los servicios de emergencias. ■

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

Recordad que en la anterior revista que publicamos en el mes de febrero, hablábamos del trabajo en aislamiento, riesgos eléctricos y la utilización de perros en el servicio.
Siguiendo el orden secuencial de los riesgos específicos. En este artículo abordaremos los siguientes puntos que exponemos a continuación.

Riesgos por acciones violentas y/o actos delictivos recomendaciones para evitar agresiones y/o actos delictivos en el desarrollo de sus funciones.

En la medida de lo posible, las intervenciones se realizarán ***entre dos o más vigilantes***.

Si se detectan personas con conducta sospechosa, conservar una distancia que le permita reaccionar en caso de ser atacado.

En caso de tener que acceder a zonas solitarias y con carencias de iluminación, extremar su atención su atención y procurar no ***realizarlo en solitario***, especialmente si son zonas de fácil acceso para personas ajenas a la actividad.

Evitar realizar las rondas de ***forma rutinaria***, cambiar de hora y trayecto siempre que sea posible.

Mantener actualizada tu preparación en defensa personal.

En posibles intervenciones, antes de usar la fuerza, el trabajador utilizará otros medios como, por ejemplo, las técnicas de expresión.

Antes de una intervención, el vigilante se cerciorará de que tiene a mano y en perfecto estado aquellos medios que tenga que utilizar (defensa, grilletes, etc.).

Una vez tengas que intervenir, y en situaciones peligrosas, coloca al sospechoso los grilletes a la espalda a fin de evitar que el mismo le pueda agredir.

En el caso de que sea necesaria la detención del sospechoso, lo recomendable, siempre que se pueda, es conducir al sospechoso a unas dependencias seguras a la espera de que acudan las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

El traslado a estas dependencias debe hacerse lo más rápido posible, a fin de velar por la seguridad de sí mismo y por la seguridad de terceras personas. Observarás en todo momento la actitud que pueda tomar el detenido, anticipándose a cualquier reacción agresiva que pudiera realizar.

No corras riesgos innecesarios.

CARGA FÍSICA

Procurar limitar el tiempo de permanencia de pie en puestos de plantón, si es posible, realizando, puestos que le permitan adoptar posturas diferentes.

En cualquier caso, se evitará el mantenimiento de posturas estáticas de forma prolongada, alterna sobre elementos fijos siempre que sea posible.

La seguridad privada nació por disposición administrativa dirigida, en principio, a la protección de entidades bancarias. Sin embargo, la realidad cotidiana ha ido provocando la evolución de ese concepto y ha llevado a una serie de empresas del mundo mercantil e industrial a demandar los servicios de compañías privadas, en virtud de una serie de circunstancias, como el incremento de actividades delictivas, permitiendo que cualquier persona pueda completar su seguridad y la de sus bienes con Seguridad Privada, siempre que se ajuste a los principios establecidos en el Ordenamiento Jurídico.
La seguridad privada presenta una serie de características diferenciadoras en relación con la seguridad pública, entre las que se pueden considerar:

- Carácter primordial de prevención de riesgos, eludiendo todas las actuaciones de respuesta directa, a excepción de aquellas que se produzcan para evitar un daño en personas o bienes de la instalación donde presta servicio.
- Carácter de circunscripción de la seguridad a un objetivo concreto y determinado.
- Carácter de actividad intervenida por la Administración mediante diversas manifestaciones, tales como la inscripción registral de la empresa, la autorización de servicios concretos, las inspecciones y demás actuaciones de control.
- El propio carácter de privacidad, ya que la actividad es ejercida por empresas mercantiles con objetivos de consecución de resultados comunes al resto de las sociedades.

Como consecuencia de estas características y de la evolución sufrida en el campo de la seguridad privada, ha sido necesario promulgar la Ley 23/92, de 30 de julio y posteriormente la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, que se desarrolla por el Real Decreto 2364/94, que regula la prestación por parte de personas físicas o jurídicas privadas, de servicios de vigilancia o seguridad de personas o de bienes, que tendrán la consideración de actividades complementarias y subordinadas respecto de la seguridad pública.

De acuerdo con el Art. 5 de la Ley de Seguridad Privada y con las normas reglamentarias que la han desarrollado, las empresas de seguridad únicamente podrán prestar o desarrollar los siguientes servicios o actividades:

- ✓ Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones.
- ✓ Protección de personas determinadas, con la correspondiente autorización.
- ✓ Depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores y demás objetos que, bien por su valor económico y las expectativas que generen, o bien por su peligrosidad, puedan requerir protección especial, sin prejuicio de las actividades propias de las entidades financieras.
- ✓ Transporte y distribución de los objetos a los que se refiere el apartado anterior a través de distintos medios, realizándolos en su caso mediante vehículos cuyas características serán determinadas por la Administración del Estado.
- ✓ Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad.
- ✓ Explotación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarma y su comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como la prestación de servicios de respuesta cuya realización no sea competencia de dichas Fuerzas y Cuerpos.
- ✓ Planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad referidas anteriormente.
- ✓ Vemos pues que, mientras la seguridad pública realiza en su totalidad la gama de actuaciones que componen el concepto de seguridad, la seguridad privada está constituida por un concepto
- ✓ eminentemente preventivo y limitado a las funciones específicas que establece la legislación vigente.

Asimismo, se comprueba que la seguridad privada está sometida a un control administrativo, pues sus funciones pueden considerarse actividades de seguridad delegadas en la empresa privada ►

por parte del Estado, y por ello, el Estado tiene el derecho y la obligación de verificar que dichas actividades delegadas se desarrollan de acuerdo con las normas legales correspondientes.
Ambas clases de seguridad tienen un sentido de complementariedad, tanto por el sentido lógico de colaboración entre entidades de idénticos fines, como por la fuerza de la norma, que como ya hemos visto, impone el carácter de auxiliar al Personal de Seguridad Privada con respecto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Del mismo modo, hay que señalar que la seguridad privada debe buscar el auxilio de la seguridad pública en el desarrollo de sus actividades, ya que no puede entenderse un funcionamiento aislado y falto de coordinación en un asunto de importancia tan fundamental.

Similitudes y diferencias entre la seguridad pública y privada

Recientemente se ha ido extendiendo, con un auge extraordinario, la realización de actividades de seguridad por parte de instituciones sociales o agentes privados. Para asegurar una pacífica coexistencia de los dos tipos de seguridad (la pública y la privada), se ha hecho necesario crear una normativa que diera fuerza de ley a la seguridad privada, que carecía de ella.

Así, se promulgó la Ley 23/92, de 30 de julio y posteriormente la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, y fue desarrollada por el Real Decreto 2364/94, de 9 de diciembre, amén de otras órdenes e instrucciones ministeriales que completaron toda la normativa a la que debe ajustarse la seguridad privada.

Concretando, podríamos decir que las similitudes y diferencias más características de ambos tipos de seguridad son:

■

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

(Autorizada por el Ministerio del Interior con el Nº 614841 - Número I.D. Tribunal Superior de Justicia 1175)

PERITO JUDICAL 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 seria 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 contraincendios
- 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

OFERTA AFILIADOS – Nº:
AEPJ/007

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)

Ponemos en conocimiento de todos nuestros afiliados que hasta el 31/12/2022 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

OFERTA AFILIADOS – Nº: AEPJ/005

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 ciberbullyng.-
- 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 2022, 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 (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

CALENDARIO LABORAL 2022

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

1: Año Nuevo.
6: Epifanía del Señor.

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

14: Jueves Santo.
15: Viernes Santo.

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2: Fiesta de la Comunidad de Madrid.
16: Traslado festividad de San Isidro labrador (Fiesta local de Madrid)

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

25: Santiago Apóstol

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

15: Asunción de la Virgen

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

12: Fiesta de la Hispanidad.

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

1: Día de Todos los Santos.
9: Nuestra Señora de la Almudena.
(Fiesta Local de Madrid)

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

6: Día de la Constitución.
8: Inmaculada Concepción.
26: Traslado fiesta Natividad del señor.

FIESTAS NACIONALES Y AUTONOMICAS

FIESTAS LOCALES MADRID CAPITAL

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

HOJA DE AFILIACIÓN

POR BANCO

DATOS PERSONALES:

1ER APELLIDO:_____ 2º 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)