

MIEMBROS  
forosocial  
independiente



SEPTIEMBRE 2022

Nº 58

# La Revista de ATES

## CONTENIDOS:

Primeros auxilios:

***Hemorragias.***

Seguridad Social:

***Requisitos para solicitar una reducción de jornada.***

Prevención de Riesgos en seguridad privada:

***Atropellos, golpes o choques con vehículos y seguridad vial.***

Asesoría Laboral:  
***El despido estando de baja.***

Mucho más en el interior...

**Editorial:**

***Procesos electorales 2022.***



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

Teléfono: 915 478 763

Correo electrónico: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)

Página web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)

## PERMISOS RETRIBUIDOS Y PRESTACION ILT 2022

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

## INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

|   |  |
|---|--|
| <b><i>Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral.</i></b> | Del día <b><u>1 al 3</u></b> por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.   |
|   | Del día <b><u>4 al 20</u></b> , el 80% de la base de cotización  |
|   | Del día <b><u>21 al 40</u></b> , el 100% de la base de cotización.   |
|   | Del <b><u>41 al 60</u></b> , el 90% de la base de cotización.  |
|   | Del <b><u>61 al 90</u></b> , el 80% de la base de cotización.  |
|   | Del <b><u>91</u></b> en adelante, si procede como esta legislado.  |
| <b><i>Hospitalización.</i></b>  | Se cobrará el <b><u>100%</u></b> de la base de cotización, desde la fecha de su hospitalización, durante <b><u>40</u></b> 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. |
| <b><i>Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral.</i></b>                 | Las empresas complementaran hasta el <b><u>100%.</u></b> <b><u>De la tabla salarial</u></b> siempre que la base reguladora no sea superior.  |

## EDITORIAL: Elecciones Sindicales 2022.

Durante este año se han celebrado procesos electorales. Procesos que han dado lugar a la obtención de un buen resultado para el **SINDICATO**.

### SAGITAL FACILITY INTERNATIONAL

ATES ha conseguido **DOS DELEGADOS DE PERSONAL**.

### GRUPO EULEN SERVICIOS AUXILIARES

ATES ha conseguido **UN MIEMBRO DE COMITÉ**. Y por primera vez tiene representación en el Comité de Empresa.

### TRABLISA MADRID

ATES ha conseguido ser la organización sindical más votada. El número de **MIEMBROS DE COMITÉ** obtenidos, son **DIEZ**.

### ILUNION SEGURIDAD

ATES es la organización sindical que gana más representatividad, el número de **MIEMBROS DE COMITÉ**, son **TRES**.

Desde estas líneas queremos dar nuestra más sincera enhorabuena a las **Secciones Sindicales** anteriormente mencionadas, por unos resultados tan magníficos y, por ende, a todos los compañeros/as y simpatizantes que por medio de su voto libre y democrático han confiado en nuestras siglas.

Debemos de decir a toda la afiliación y simpatizantes que, durante el año 2023, habrá procesos electorales en la mayoría de las empresas de seguridad y servicios auxiliares, por ejemplo: EULEN SEGURIDAD, PROSEGUR SIS, PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO, SEGURISA, ISEC, etc.

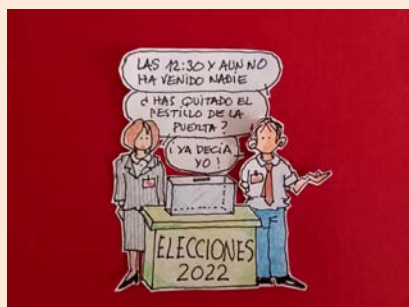
Apelamos a todas nuestras **Secciones Sindicales** y afiliados a movilizarnos para conseguir tan buenos resultados como los antes mencionados.

Que duda cabe, que será difícil, pero con perseverancia y tenacidad... Es nuestro deber conseguir grandes resultados para transformar nuestro futuro, que es sencillamente **PROGRESAR**.

Os animamos, que junto con las capacidades y los medios que nos ofrece el **SINDICATO**, no os quepa duda de que lo conseguiremos.

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:

|   |         |             |
|---|---------|-------------|
| <b>Portada.</b>   | Página  | 01          |
| <b>Licencias Retribuidas.</b>   | Página  | 02          |
| <b>Editorial.</b><br><i>Elecciones Sindicales 2022.</i>   | Página  | 03          |
| <b>Artículo de Interés.</b><br><i>Despidos por estar enfermos.</i>                                      | Páginas | 04-05       |
| <b>Seguridad Social.</b><br><i>Requisitos para solicitar una reducción de jornada.</i>                  | Páginas | 06-07-08-09 |
| <b>Primeros auxilios.</b><br><i>Hemorragias.</i>  | Página  | 10          |
| <b>Prevención de riesgos.</b><br><i>Atropellos, golpes o choques con vehículos, seguridad vial.</i>     | Páginas | 11-12       |
| <b>Técnico Profesional.</b><br><i>Seguridad Pública.</i>  | Páginas | 13-14-15    |
| <b>Artículo de Interés.</b><br><i>La contratación de los trabajadores con la nueva reforma laboral.</i> | Página  | 16          |
| <b>Cursos para afiliados/as.</b>  | Páginas | 17- 24      |
| <b>Calendario laboral 2022.</b>   | Página  | 25          |
| <b>Hoja de afiliación.</b>  | Página  | 26          |

## Artículo de Interés: despido por estar enfermo (I parte)

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (publicada en el BOE de 13 de julio). Entro el vigor el pasado 14 de julio de 2022.

Esta nueva Ley suprime la normativa que había vigente, **la cual perjudicaba seriamente a los trabajadores**.

Entre otras cosas que son también importantes para todos los trabajadores, acaba con la picaresca de las empresas de utilizar el **despido discriminatorio**. Según establece esta Ley, el despido por estar enfermo **es nulo** y con indemnización.

Cabe destacar en esta ley, que podrán ser declarados **nulos los despidos** por estar enfermo. **No necesariamente por estar de baja, sino solo por estar enfermo, aunque no haya baja**. Es más, la nulidad no se castigaría solo con la readmisión, sino que tendría que abonarse una indemnización aparte de los salarios de tramitación.



En primer lugar, hay que recordar que el despido por discriminación siempre ha sido nulo, pero que esta nulidad solo se castiga o se castigaba con la readmisión obligatoria cobrando los salarios de tramitación (salarios entre despido y readmisión). El problema es, o era, decidir cuándo hay discriminación en un despido. Los tribunales

españoles y europeos habían determinado que el despido por estar de baja no era nulo, al no considerarse discriminatorio porque en general no es lo mismo enfermedad que discapacidad. La enfermedad es temporal y la discapacidad es permanente, no suponiendo nulidad por discriminación el despido estando enfermo. **Pero esto ha cambiado radicalmente gracias a varios elementos de la nueva Ley que hoy ha entrado en vigor:**

Se amplían muchísimo las razones de discriminación prohibidas, añadiendo las relacionadas con la salud y las enfermedades:

*“nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, **enfermedad o condición de salud**, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

Por si no quedara lo suficientemente claro, específicamente se añade que **“La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de esta, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.”**

Estas prohibiciones no solo afectan al despido:

*“No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.”*

Por tanto, difícilmente podría estar más claro que todos los despidos por estar enfermo que se efectúen por parte de las empresas. Aunque falta que se confirme por el Tribunal Supremo o el Tribunal Constitucional, cuándo les llegue el primer despido por un asunto de estos, que les llegará sin duda dentro de un tiempo, de todos es sabido como actúan algunas empresas. Sin duda lo tendrán difícil de ganar este litigio. Pues para cosas como esta, entre otras. Pero lo van a tener realmente difícil, porque la nueva ley también dice específicamente lo siguiente:

*“Son **nulos de pleno derecho** las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos”.*

**Despido nulo** de pleno derecho.

## Artículo de Interés: despido por estar enfermo (II parte)

Por supuesto, para que el despido fuera **declarado nulo** sería necesario no solo que el trabajador presentara demanda por despido, sino también que llevara su asunto hasta juicio. Porque parece obvio que las empresas no ofrecerían un acuerdo de reconocer la nulidad del despido con su consiguiente readmisión, sino un acuerdo de reconocer la improcedencia, es decir pagar una indemnización, pero dejando en la calle al trabajador/a, es lo que quieren por encima de todo las empresas que despiden. Mucho cuidado con esto, porque recordemos que una de las estrategias que pueden utilizar los servicios jurídicos de las empresas, es el miedo hacia los trabajadores para que acepten **el acuerdo** que propusiera las empresas de indemnización de despido, sin llegar a juicio, incluso aunque la indemnización fuera muy inferior a la correcta por despido improcedente y por supuesto sin readmisión.



Pero esta nueva ley llega mucho más lejos, porque también amplía las consecuencias en que incurrirían las empresas que despidan a un trabajador **por estar enfermo**. Hasta ahora, las consecuencias

era solo dejar las cosas como estaban, es decir readmitir al trabajador pagándole los salarios de tramitación (sueldo entre despido y readmisión). O sea, que en realidad no había perjuicio para las empresas. Pero ya no... **porque la nueva ley también** dice que la empresa responsable *“reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.”*

Por lo que estos despidos ya no se arreglan solo haciendo la readmisión pagando los salarios perdidos mientras duró el despido, porque eso sería solo restituir a la víctima en la situación anterior. También **es obligatorio** que las empresas paguen una indemnización aparte y se presume por defecto que **hay daño moral**.

Para finalizar, no estamos hablando solo de que **sería nulo un despido** por estar enfermo, sino que también **sería nula cualquier medida perjudicial** que tomara la empresa por estar enfermo. Por ejemplo, incluirte en un ERTE, cambiarte el horario, trasladarte, cambiarte de funciones, etc.

### Enlace de Información:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

## Seguridad Social: requisitos para solicitar una reducción de jornada (I parte)

En la anterior revista de mayo de 2022, hablábamos de el derecho a la reducción de jornada y la concreción horaria.

En este artículo que publicamos, además de la pequeña introducción que de todos es sabida, en cuanto se expuso en lo anteriormente referido, abordaremos los requisitos y gestiones que hay que realizar para que nos concedan la reducción de jornada.

### Derecho a la reducción de jornada

La ley reconoce que la reducción de jornada es un derecho individual de todos los trabajadores. No importa ni el tipo de contrato que se tiene con la empresa, ni cuál es nuestro puesto de trabajo.

Según el artículo **37.6 del Estatuto** de los Trabajadores, tiene derecho a la reducción de jornada laboral o excedencia voluntaria, cualquier trabajador que lo solicite por razones de guarda legal. Aquí, se incluye:

Cuidado de menores de 12 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El caso de la petición de reducción de jornada por cuidado de mayores, se correspondería con el supuesto segundo de estas razones.

### Requisitos para solicitar la reducción de jornada por cuidado de mayores

Normalmente, todo derecho requiere de una serie de requisitos. En nuestro caso, para poder pedir la reducción de jornada por cuidado de familiares, los requisitos para poder pedir dicha reducción son exactamente los mismos que se piden cuando solicitamos una excedencia o una reducción de jornada por cualquier otro motivo justificable.

### Requisitos según el Estatuto de los Trabajadores

En el caso de petición de reducción de jornada por cuidado de mayores, según el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, los requisitos son los siguientes:

Cuidado de familiar de segundo grado que no puede valerse por sí mismo: hermanos, padres, hijos, abuelos y nietos del trabajador. No incluiría el cuidado de un tío o un primo.

Ese familiar que requiere de estos cuidados no puede desempeñar actividad retribuida. Es decir, no puede trabajar. Sin embargo, **sí que puede ser pensionista.**

El familiar ***tiene que ser dependiente.*** Es decir, que no puede valerse por sí mismo en sus actividades y tareas del día a día (para comer, moverse o levantarse, por ejemplo)

La persona que solicita la reducción de jornada debe ser la encargada del cuidado del familiar que no puede valerse por sí mismo.

Cumpliendo estos cuatro requisitos sería suficiente para que cualquier trabajador pueda pedir una reducción de jornada y que la empresa se la pudiese conceder.

Cabe mencionar que, ante diferentes situaciones de cuidado de familiares, habrá que recurrir al convenio colectivo que nos pertenezca. De este modo se podrá saber si hay condiciones específicas para este tipo de solicitudes.



## Seguridad Social: requisitos para solicitar una reducción de jornada (II parte)

### Literal de la legislación (artículo 37.6) Estatuto de los trabajadores.

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, **al menos, la mitad de la duración de aquella**, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los **dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción** de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”

### Documentación que puede pedir la empresa

A la hora de hacer el papeleo, no es necesario entregar toda la documentación a la empresa en el mismo momento de la solicitud. Sin embargo, tendremos que aportarla posteriormente o cuando se nos solicite, para que así nos la concedan.

De los cuatro requisitos que hemos comentado anteriormente que existen para que nos otorguen este tipo de permiso, la forma de justificarlos es la siguiente:

### Documento de identificación de la persona dependiente

Para acreditar el cuidado de familiar de segundo grado que no puede valerse por sí mismo, habrá que hacerlo constar mediante DNI de la persona que lo solicita y de la que requiere los cuidados, libro de familia o incluso el testamento.



## Seguridad Social: requisitos para solicitar una reducción de jornada (III parte)

### Justificación de que la persona dependiente no percibe rentas

La forma de demostrar que ese familiar no puede desempeñar actividad retribuida es mediante la declaración del IRPF o la situación de pensionista por jubilación o incapacidad, siempre con el certificado de la Seguridad Social.

### Acreditación de la dependencia

Para justificar que el familiar es una persona dependiente, existen tres formas de acreditarlo:

- **Justificante médico**

Mediante un informe del médico de cabecera de familia, indicando las patologías y limitaciones que tiene dicha persona

- **Informe de Servicios Sociales**

Con un informe de los servicios sociales, en el caso de que este familiar estuviese siendo atendido ya por los mismos.

- **Peritaje médico**

Realizando un peritaje médico a la persona de la que nos queremos encargar. Se deberán acreditar las necesidades que le hacen depender de alguien en su vida diaria.

### ¿Qué ocurre si la persona por la que pedimos la reducción de jornada por cuidado de mayores convive con otras personas?

Existe la posibilidad de que la persona por la que pedimos la reducción de jornada viva con otras personas o familiares en su vivienda habitual y que estos no puedan hacerse cargo de él o ella. En ese caso, es necesario presentar toda la documentación que acredite por qué los convivientes no pueden cuidarle: contratos de trabajo, horarios, actividades económicas...

### Duración mínima y máxima de la reducción de jornada

Según el Estatuto de los Trabajadores, la reducción de la jornada diaria **será de, como mínimo, 1/8 del horario de la jornada habitual del trabajador**, según su contrato. En el caso del máximo posible, se establece que la reducción de la jornada diaria será de la mitad de la duración de esta.

En ambos casos, siempre hay que tener en cuenta a qué convenio colectivo pertenece el trabajador, así como a los detalles que se apliquen para este tipo de permisos.

La reducción de jornada por cuidado de mayores se puede disfrutar de forma indefinida, siempre que persista la situación por la que se ha solicitado. Hay que tener en cuenta que es posible que más adelante nos pidan de nuevo acreditar los requisitos para extenderla en el tiempo.

### ¿Cómo solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?

Lo normal, una vez contamos con todos los requisitos y la documentación necesaria, es avisar a la empresa por escrito con una **antelación de 15 días** o bien la que se determine en el convenio colectivo aplicable al trabajador. En este escrito debe indicarse la fecha exacta en la que se solicita iniciar este permiso y, si se supiera, la fecha en la que está previsto que finalice.

Cuando el trabajador desee volver a restablecer su horario habitual, también se debe avisar por escrito a la empresa, con al menos **15 días de antelación**.

Si la empresa se negase, sin motivo justificado, a conceder esta reducción de jornada, deberemos acreditarlo ante los tribunales. Un procedimiento que no requiere papeleta de conciliación y que goza de tramitación preferente, **según el artículo 139 de la Ley reguladora de la Jurisdicción social**.





## Seguridad Social: requisitos para solicitar una reducción de jornada (IV parte)

### Salario

Hay que tener en cuenta que la reducción de la jornada laboral siempre tendrá una reducción de salario proporcional a la misma.

Es decir, si se solicita una reducción de jornada en un octavo del horario, el salario se reduce en un octavo también. Si es una reducción de la mitad de la jornada, el salario se reduce también a la mitad. Una reducción salarial que afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina.



### Cotización

En la reducción de jornada **por cuidado de mayores** la cotización al 100% se mantiene sólo durante el primer año. Se debe tener esto en cuenta a efectos de prestaciones por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo, no existe límite de tiempo con respecto a la reducción de jornada por cuidado de mayores. Por lo tanto, las prestaciones se verán incrementadas hasta el 100% de la cotización que debiera haberse efectuado si no se hubiera solicitado la reducción de jornada.

### Modelo de solicitud de la reducción de jornada

A continuación, te dejamos un modelo de solicitud con el que podrás notificar a tu empresa que te gustaría solicitar la reducción de tu jornada laboral.

En esta solicitud viene reflejada toda la información que debemos facilitar a la empresa. Como hemos visto anteriormente dicha información es: el número de horas de la reducción de jornada, el nuevo horario laboral, la fecha de inicio y la fecha de fin de esta nueva situación.

Una vez rellenada, sólo tienes que rellenar la información requerida y enviar el documento a la empresa o bien entregarlo en mano (dos copias una para la empresa y otra para el trabajador/a). Recuerda que debes **respetar los 15 días** de preaviso y comenzar la reducción de jornada laboral.

### IMPORTANTE:

*“La normativa laboral **considera nulo** el despido durante la reducción de jornada por guarda legal (motivado por esta situación), tanto por cuidado de un menor, como por el cuidado de un familiar. No obstante, a pesar de la existencia de reducción de jornada, y siempre por motivos ajenos a la misma, el contrato puede ser extinguido por despido disciplinario (declarado procedente), por despido colectivo o por extinción del contrato temporal.*

*Este tipo de despido puede **declararse nulo o procedente**, pero nunca improcedente. La existencia de la nulidad del despido supondrá la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.*

## Primeros Auxilios: Hemorragias

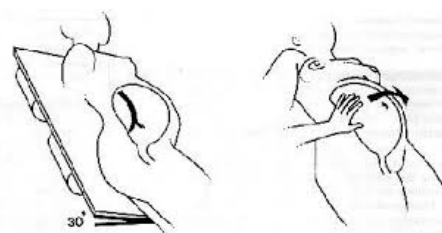
En este artículo y siguiendo el orden secuencial de los mismos, abordaremos el peligro de las hemorragias por vía vaginal.

### Hemorragias por vía vaginal

Las hemorragias vaginales son aquellas hemorragias internas, debidas a varias causas, en las que se expulsa la sangre a través de los genitales femeninos. Si éstas se producen durante el embarazo, tienen una consideración especial.

### Qué hacer:

- Valora nivel de consciencia de la víctima.
- Pregunta a la víctima la hora de inicio del sangrado, así como la cantidad, consistencia y otros síntomas acompañantes (dolor, malestar, etc).
- Comprueba la aparición de síntomas como palidez, sudoración o frialdad de la piel.
- Si la víctima permanece consciente, colócala en decúbito supino, y sujeta los miembros inferiores levantados y cruzados.
- Mantén esta posición hasta la llegada del servicio médico extrahospitalario o hasta que se deteriore el estado de la víctima.
- Pregunta además si la víctima está embarazada, así como las semanas de gestación, complicaciones previas o durante el embarazo.
- Si la víctima presenta embarazo evidente (abombamiento del abdomen), coloca, además ropa o un cojín bajo la cadera derecha o en decúbito lateral izquierdo.
- Indaga sobre posibles traumatismos anteriores a la aparición de la hemorragia.
- Reevalúa de manera continua el estado general de la víctima.
- Comunica al personal del servicio médico extrahospitalario la información recogida y las medidas realizadas sobre la víctima, así como cualquier información de interés recogida (antecedentes, tratamientos, traumatismos).



### Qué NO hacer:

- Introducir nada o tratar de taponar los genitales.
- Presionar sobre el abdomen.
- Dar de beber a la víctima.

Te recordamos la importancia que tiene para el **SINDICATO** el tener las bases de datos actualizadas con tus datos personales, (**Cambio de domicilio, teléfono, móvil, correo electrónico, etc.**)

De igual manera creemos que es también de vital importancia para vosotros/as en que esto sea así.

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

Por ello, estamos a vuestra disposición en los siguientes teléfonos para que nos digáis las incidencias que se hayan producido en vuestros datos personales:

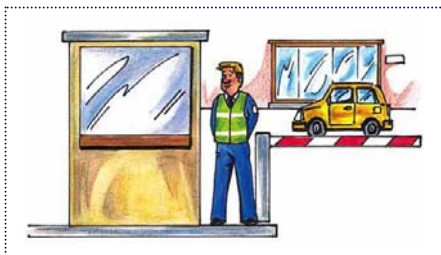
**Teléfono: 915 478 763**

## Prevención de Riesgos: riesgos específicos en nuestra profesión (I parte)

Recordad que en la anterior revista que publicamos en el mes de mayo, hablábamos de los riesgos por acciones violentas y/o actos delictivos recomendaciones para evitar agresiones y/o actos delictivos en el desarrollo de sus funciones.

En este artículo abordaremos los peligros que pueden ocurrir en diferentes situaciones que nos podemos encontrar en el ejercicio de nuestras funciones.

### ATROPELLOS, GOLPES O CHOQUES CON VEHÍCULOS, SEGURIDAD VIAL



En muchos centros de trabajo existe circulación interior de vehículos, vehículos particulares en garajes, camiones y furgonetas en zonas de carga y descarga o circulación, carretillas elevadoras, vehículos robotizados, etc. que pueden provocar accidentes, en muchos casos, graves o mortales. También algunos puestos de trabajo del personal de seguridad requieren el uso de vehículos, "acudas", algunas rondas, servicios de escolta, transporte blindado, etc. El respeto a las normas de seguridad puede disminuir drásticamente la posibilidad de accidente.

El respeto a las normas de seguridad puede disminuir drásticamente la posibilidad de accidente.

### SEGURIDAD PARA PEATONES

Cuando camines por zonas próximas a vías de circulación de vehículos:

- a. Presta atención a la salida y entrada de vehículos en accesos.
- b. Utiliza chalecos de alta visibilidad.

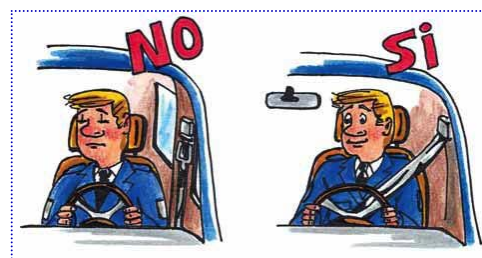
**Cuando camines por la carretera o zonas de circulación de vehículos:**

1. Circula siempre por la izquierda, ya que así será los vehículos de frente y evitarás el peligro de ser arrollado. Si son varias personas, camina en hilera.
2. El uso del chaleco de alta visibilidad es obligatorio cuando se presta servicio en zonas de circulación de vehículos.
3. De noche es preciso que te vean los conductores, además del chaleco de alta visibilidad u otras prendas que reflejen la luz, puede ser conveniente el uso de linternas.
4. No llesves animales sueltos, pueden ser atropellados o causar accidentes.

### SI CONDUCES UN VEHÍCULO, RECUERDA:

#### Mantenimiento del vehículo:

- 1) Si el mantenimiento del vehículo depende de TI, ten siempre el vehículo en las mejores condiciones técnicas: frenos, ruedas, luces, etc.
- 2) Limpia los cristales y espejos, en especial si prevé una conducción nocturna.
- 3) Lleva los repuestos necesarios.
- 4) Utiliza el cinturón de seguridad, aunque sean trayectos cortos.
- 5) Cumple con la obligación de pasar el vehículo por la Inspección Técnica de Vehículos (ITV).



## Prevención de Riesgos: riesgos específicos en nuestra profesión (II parte)

### CAÍDAS DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL.

El personal de seguridad presta sus servicios en lugares muy diversos, generalmente, estos lugares no deberían suponer un riesgo para la seguridad y salud, sin embargo, podemos encontrar este riesgo en determinadas situaciones:

- Utilización de escaleras.
- Presencia de aberturas o huecos sin proteger, esto rara vez ocurre en los lugares habituales donde prestan sus servicios el personal de seguridad, salvo en determinadas fases de las obras de construcción.
- Deterioro de las protecciones existentes.



### MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN PARA PREVENIR EN ACCIDENTE:

Cuando los trabajadores se encuentren utilizando las escaleras, seguirán las buenas prácticas a la hora de subir y bajar escaleras, es decir, se sujetarán de los pasamanos, en el supuesto de que se disponga de los mismos y apoyará firmemente el pie en el escalón, asegurándose de que queda completamente encajado dentro del mismo, y subirá o bajará de forma firme y segura, no adoptando en ningún momento una postura inestable que pueda conllevar el riesgo de caída.

- Siempre que la dinámica del trabajo lo permita, los trabajadores no correrán a la hora de utilizar las escaleras, ni subirán o bajarán los peldaños de dos en dos o de tres en tres.
- Se recomienda al trabajador/-a la utilización de calzado adecuado para el desempeño de sus funciones, es decir, completamente cerrado y, a ser posible, con suela antideslizante.
- No acceder a zonas donde se compruebe que hay riesgo de caída **superior a 2 metros** de altura y no se disponga de protecciones colectivas que impidan la caída.
- Comunicar a la empresa cliente cualquier anomalía que suponga la exposición al riesgo de caída en altura.
- Corresponde al empresario titular de las instalaciones el cumplimiento de la normativa de seguridad en escaleras, rampas, pasarelas, aberturas, huecos, etc. y su correcto mantenimiento.



## Técnico Profesional: introducción a la seguridad; nociones y conceptos (I parte)

En el anterior artículo que publicamos en el mes de mayo, empezamos a desarrollar una pequeña introducción a grandes rasgos que era la seguridad privada. Que continuaremos desarrollando en futuros artículos.

Dada la importancia, en este artículo abordaremos diferentes conceptos de la seguridad en nociones generales, tanto de legislación, competencias y funciones. Creemos que es de vital importancia que tengamos conocimiento de ello.

### La seguridad: nociones generales y concepto

La Seguridad es una necesidad básica y ancestral de las personas, que figura entre sus instintos primarios, como un componente muy importante del instinto de conservación.

El ser humano extiende esa necesidad también a los bienes y seres de los que se siente responsable, por lo que podríamos hablar de una noción de Seguridad referida a personas y otra a bienes o cosas.

**La seguridad referida a personas** es la sensación que tiene una persona de sentirse y estar libre de peligros, riesgos o daños en un lugar determinado.

**Por seguridad referida a bienes, cosas o procesos**, se puede entender cuando aquéllos realmente **están** libres de daños, fuera de riesgo o sin peligro de ser sustraídos del dominio de su legítimo dueño.

Para que una persona esté segura deben conjugarse las dos condiciones marcadas anteriormente: **estar y sentirse**.

La percepción de Seguridad es muy subjetiva, puesto que un individuo puede:

- Percibir un peligro existente.
- Percibir un peligro no real.
- No detectar un peligro que existe realmente.

La seguridad es el conjunto de actividades y medidas que tienden a garantizar la integridad de las personas, los bienes y los procesos. Un bien está seguro, cuando no existen riesgos o éstos están minimizados a un nivel aceptable. Por tanto:

### LA SEGURIDAD TOTAL AL 100% NO EXISTE.

#### Es importante minimizar los efectos producidos por los riesgos.

La Seguridad Ciudadana es una de las obligaciones primordiales de un Estado Democrático moderno, para con las personas. De este modo se garantiza la convivencia pacífica y provechosa. Sin embargo, en la actualidad, el concepto de seguridad ha ido evolucionando hasta poderse considerar, en un sentido amplio, como **"el conjunto de actuaciones públicas y privadas tendentes a conseguir que las personas puedan desarrollar sus potencialidades en un ambiente de paz, sosiego y tranquilidad"**.



La definición anterior encierra un sentido filosófico que puede desglosarse en dos grandes grupos de acciones.

#### Actuaciones de carácter público:

La Seguridad Pública consiste en la Organización, por parte del Estado, de los medios y actividades que garantizan el normal desarrollo de la convivencia ciudadana. Siendo la Seguridad Ciudadana responsabilidad del Estado. "Un incidente en la vía pública es responsabilidad de la F.C.S."

#### Actuaciones de carácter privado:

Es el conjunto de actividades realizadas por las empresas y el personal de seguridad Privada. Con carácter de actividades complementarias y subordinadas a la Seguridad Pública.

Los Vigilantes de Seguridad realizarán sus funciones exclusivamente en el interior de las instalaciones de cuya vigilancia estuvieran encargados.

Colaborando con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.



## Técnico Profesional: introducción Seguridad; nociones y conceptos (II parte)

Atendiendo a esta última forma de entenderla, y desde el punto de vista más restringido, podemos definir la seguridad como el conjunto de actividades realizadas por los órganos competentes de la Administración, **y por las entidades privadas autorizadas**, que tienen por objeto prevenir la comisión de hechos delictivos e investigar los que se produzcan, poniendo a disposición de la justicia a los responsables de estos últimos. De esta última definición se puede extraer una primera consecuencia, que es la división de la seguridad en "**preventiva**", por una parte, y "**de investigación y corrección**", por otra.

### SEGURIDAD PREVENTIVA

Son las realizadas por entidades privadas homologadas que son las empresas de Seguridad Privada cuyas funciones son:

- Vigilancia preventiva y actuaciones en instalaciones concretas y determinadas.
- Instalación preventiva de elementos físicos o electrónicos de detección y
- Transmisión de alarmas.
- Depósitos, custodia, recuento y clasificación de fondos, valores y efectos valiosos.
- Transporte y distribución de los objetos del apartado anterior.
- Vigilancia de materias explosivas y peligrosas.
- Protección de personas determinadas, que no tengan la condición de autoridades.
- Colaborar con las F.C.S. en garantizar la seguridad ciudadana.

## SEGURIDAD PREVENTIVA

### SEGURIDAD DE INVESTIGACIÓN Y CORRECCIÓN

Son las realizadas y desarrolladas por los órganos competentes de las Administraciones Públicas. Sus funciones son realizadas por la Seguridad pública.

#### Seguridad pública

La Constitución Española, el Ordenamiento Jurídico Ordinario y la **Ley de Seguridad Privada**, establecen de forma clara que:

- La seguridad representa uno de los pilares básicos de la convivencia.
- Su garantía constituye una actividad esencial a la existencia misma de un Estado moderno.
- Se ejerce en régimen de monopolio por el poder Público.

Las actividades que garantizan el normal desarrollo de la convivencia social son de carácter legislativo, policial, social, judicial, penitenciario etc. Y son realizadas a través de diferentes órganos e instituciones, pero siempre realizadas como una competencia exclusiva del Estado.

El mantenimiento de la **Seguridad Ciudadana** se ejercerá por las distintas administraciones públicas a través de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, constituidas por:

#### 1) Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, dependientes del Gobierno de la Nación:

Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil.

#### 2) Los Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas:

Policías Autonómicas.

#### 3) Los Cuerpos de Policía dependientes de las Corporaciones Locales:

Policías Locales.

## Técnico Profesional: introducción Seguridad; nociones y conceptos (III parte)

Debiendo ajustar todos ellos su actuación al **principio de cooperación recíproca** y coordinándose ésta a través del **Consejo de Política de Seguridad** y de las **Juntas Locales de Seguridad**. En el mantenimiento de la Seguridad Ciudadana tienen también **obligación especial de colaborar las personas y entidades que ejerzan funciones de vigilancia, seguridad o custodia referidas a personas y bienes o servicios de titularidad pública o privada**, auxiliando en todo momento que sea necesario a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad tanto de ámbito Estatal como Local o Autonómico.



**Es decir, la seguridad privada debe ser auxiliar y colaboradora de la seguridad pública.**

La seguridad pública se mantendrá por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado ejerciendo las siguientes **funciones**:

- **Velar por el cumplimiento** de las leyes y disposiciones superiores ejecutando las órdenes que reciban de las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias. **Auxiliar y proteger** a las personas y asegurar la conservación de los bienes que se encuentren en situación de peligro por cualquier causa.
- **Vigilar y proteger** los edificios e instalaciones públicos que lo requieran.
- **Velar por la protección** y seguridad de altas personalidades.
- **Mantener y restablecer**, en su caso, el orden y la seguridad ciudadana.
- **Prevenir** la comisión de actos delictivos.
- **Investigar los delitos** para descubrir y detener a los presuntos culpables, asegurar los instrumentos, efectos y pruebas de delito, poniéndolos a disposición del Juez o Tribunal competente y preparar los informes técnicos y periciales procedentes.
- **Captar, recibir y analizar** cuantos datos tengan interés para la seguridad pública y estudiar, planificar y ejecutar los procedimientos y técnicas de prevención de la delincuencia.

**Colaborar con los servicios de Protección Civil** en los casos graves de riesgo, catástrofe o calamidad pública en los términos que se establezcan en la legislación de Protección Civil.

Todas estas funciones serán ejercidas con arreglo a la siguiente **distribución territorial** de competencia:

### Cuerpo Nacional de Policía

En las capitales de provincia y en los términos municipales y núcleos urbanos que el Gobierno determine.

### Guardia Civil

En el resto del territorio nacional y su mar territorial.

Sin perjuicio de la distribución de competencias ambos Cuerpos podrán actuar fuera de su ámbito competencial por mandato judicial o del Ministerio Fiscal, para ejercer labores de investigación de datos en todo el territorio nacional, dando cuenta de las actuaciones efectuadas.

## Artículo de Interés: la contratación de los trabajadores con la nueva reforma laboral

Con el nuevo Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, publicada en el BOE jueves 30 de diciembre de 2021.

Se evitará el abuso sistemático que ha habido por parte de las empresas a la hora de contratar a los trabajadores con contratos temporales. También con estas medidas se fomentará la contratación indefinida.

Estas mejoras de la contratación temporal se resumen en que ahora es mucho más difícil hacer contratos temporales que estén justificados, porque siempre ha habido que justificar que el contrato sea temporal y no indefinido. Dicho a la inversa: ahora habrá muchos más casos en los que el único contrato que se pueda hacer legalmente sea el indefinido desde el primer día o bien que se convierta en indefinido automáticamente al pasar un tiempo.

Este cambio a los nuevos contratos temporales se aplicará mediante un régimen transitorio que pasamos a explicaros a continuación:

1. Trabajadores que ya tengan o vayan a tener un contrato temporal en **fraude de ley**, que ya hayan comenzado o vayan a comenzar a trabajar sin firmar el contrato, que ya hayan superado o vayan a superar la duración máxima del contrato o el número máximo de contratos. Estos trabajadores ya son o serán indefinidos.
2. Trabajadores con contrato temporal correcto (**de obra, eventual o de interinidad**) firmado hasta el **30/12/21** inclusive. Estos trabajadores se seguirán rigiendo por las normas anteriores de estos contratos en lo que respecta a su duración máxima, Trabajadores que firmen un contrato temporal correcto (de obra o eventual) entre el **31/12/21 y el 30/3/22**. Se seguirán rigiendo por las normas anteriores de estos contratos, excepto que su duración máxima será de **6 meses**.
3. Trabajadores que firmen un contrato temporal correcto desde el **31/3/22**. Ya no se podrán hacer **contratos temporales por obra**. Solo se podrán hacer contratos temporales por sustitución (interinidad) y por circunstancias de la producción (eventuales), pero con unas normas y duraciones máximas más restrictivas que las actuales. Los contratos que se hagan incumpliendo las normas serán equivalentes a indefinidos.

Como veis, lo más importante es saber si se tiene un contrato temporal en fraude o bien un contrato temporal correcto, porque en el **primer caso el contrato equivale** a indefinido desde el primer día, sea cual sea la fecha de inicio del contrato.

Entre los contratos temporales ya firmados, los fraudulentos son muchísimo más abundantes que los correctos, en una proporción que tranquilamente podría ser de 10 a 1. Pero es de esperar que esta proporción disminuya mucho desde ya mismo, porque uno de los elementos fundamentales de la nueva reforma es que la sanción económica por hacer contratos temporales en fraude pasa a ser de una sanción entre **1.000€ y 10.000€** y es una sanción por cada trabajador afectado. Estas sanciones solo se aplicarán a los contratos fraudulentos que se hagan desde el **31/12/21**, pero hay que recordar que la Inspección de trabajo puede revisar y sancionar sobre los 4 años anteriores. Por ejemplo, si una empresa tuviera una inspección el 31/12/25 en la que le detectaran 100 contratos temporales en fraude a 50 trabajadores, la sanción aplicable sería de entre 50.000€ y 500.000€.

Precisamente el principal objetivo de esta nueva reforma es evitar que se sigan haciendo contratos temporales en fraude de Ley. Debido a las nuevas restricciones en los requisitos de contratos temporales y sobre todo a las nuevas sanciones económicas, a las cuales se sumará la responsabilidad civil sí a lugar. En consecuencia, con estas medidas disuasorias se pensarán muy mucho, hacer contratos indefinidos desde el primer día que hacer contratos temporales.

### Enlace para consultar:

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>





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

### **DOBLE TITULACIÓN**

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

### **PERITO JUDICIAL EN SEGURIDAD PRIVADA (ON-LINE)**

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

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

#### **Módulos formativos y materias:**

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

#### **1. MÓDULO 1**

1.1. Normativa de Seguridad Privada

#### **2. MÓDULO 2 – PERITACION JUDICIAL EN SEGURIDAD PRIVADA**

2.1. El Perito Judicial en la Ley de Enjuiciamiento Civil

2.2. Protocolos de Actuación Judicial

2.3. Práctica pericial

2.4. Bibliografía

2.5. Documentación de apoyo

#### **3. MÓDULO 3**

3.1. Archivos policiales. Normativa reguladora.

3.2. Antecedentes policiales.

#### **4. MÓDULO 4**

4.1. Reglamento de armas

4.2. Código BOE Armas y Explosivos

## **HABILITACIONES**

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

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

## **CURSO DE AUDITORIA DE SEGURIDAD PRIVADA**

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

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

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

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

## **MATERIAS**

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

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

## **MATRICULACIÓN**

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

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

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

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

## **CONTACTO:**

[formacion@sindicatoates.com](mailto:formacion@sindicatoates.com)



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

Ponemos en conocimiento de todos nuestros afiliados que hasta el 31/12/2022 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](mailto:formacion@sindicatoates.com)**



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

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

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

**Sin exámenes  
Con Certificado**

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

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

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

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

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

**Todos los cursos conllevan unos gastos de tramitación 12€ por emisión certificaciones de horas lectivas, diploma acreditativo con las autorizaciones, números de protocolo y registros del Ministerio del Interior y del Tribunal Superior de Justicia.**

Estos cursos son los correspondientes al año lectivo 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](mailto:formacion@sindicatoates.com)





## CALENDARIO LABORAL 2022

| 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  |         | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |       | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
| 3     | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 7       | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 7     | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 10    | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 14      | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 14    | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 17    | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 21      | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 21    | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 24    | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 28      |    |    |    |    |    |    | 28    | 29 | 30 | 31 |    |    |    |
| 31    |    |    |    |    |    |    |         |    |    |    |    |    |    |       |    |    |    |    |    |    |

**1: Año Nuevo.**  
**6: Epifanía del Señor.**

| 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  |      |    |    |    |    | 1  |    |       | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |    |
| 4     | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 2    | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 6     | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
| 11    | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 9    | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 13    | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 18    | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 16   | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 25    | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |    | 23   | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 27    | 28 | 29 | 30 |    |    |    |
|       |    |    |    |    |    |    | 30   | 31 |    |    |    |    |    |       |    |    |    |    |    |    |

**14: Jueves Santo.**  
**15: Viernes Santo.**

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

| 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  | 1      | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |            |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 4     | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 8      | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 5          | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 11    | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 15     | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 12         | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 18    | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 22     | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 19         | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 25    | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 29     | 30 | 31 |    |    |    |    | 26         | 27 | 28 | 29 | 30 |    |    |
|       |    |    |    |    |    |    |        |    |    |    |    |    |    |            |    |    |    |    |    |    |

**25: Santiago Apóstol**

**15: 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  |           | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |           |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 3       | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 7         | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 5         | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 10      | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 14        | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 12        | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 17      | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 21        | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 19        | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 24      | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 28        | 29 | 30 |    |    |    |    | 26        | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |
| 31      |    |    |    |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    |

**12: Fiesta de la Hispanidad.**

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

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



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

# HOJA DE AFILIACIÓN

## POR BANCO

### DATOS PERSONALES:

1<sup>ER</sup> APELLIDO: \_\_\_\_\_ 2<sup>º</sup> APELLIDO: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_ D.N.I. / N.I.E.: \_\_\_\_\_ FECHA NACIMIENTO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_

LOCALIDAD: \_\_\_\_\_ PROVINCIA: \_\_\_\_\_ CÓD. POS.: \_\_\_\_\_

TEL. FIJO: \_\_\_\_\_ TEL. MÓVIL: \_\_\_\_\_ EMAIL: \_\_\_\_\_

### DATOS LABORALES:

EMPRESA: \_\_\_\_\_

DOMICILIO DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_

LOCALIDAD: \_\_\_\_\_ PROVINCIA: \_\_\_\_\_ CÓD. POS.: \_\_\_\_\_

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

Sus datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: SINDICATO AUTONOMO (ATES), Calle Alcalá, 414, 3º pta, CP 28027, Madrid (Madrid) CON NIF: G87566600. En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos ([www.agpd.es](http://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)