

MIEMBROS forosocial independiente



SEPTIEMBRE 2023

Nº 62

La Revista de ATES

CONTENIDOS:

Primeros Auxilios:

Prevención de accidentes en el medio natural.

Seguridad Social:

Impugnación del alta médica.

Preguntas de los afiliados/as:

Vacaciones y reconocimientos médicos.

Artículo de interés:

Las Vacaciones laborales.

Asesoría Jurídica:

Permisos retribuidos y derechos en conciliación 2023.

Técnico Profesional:

La Detención III (parte)

Mucho más en el interior...

Editorial:

Procesos electorales 2020-2023.



INFORMA
Madrid, 03 de agosto de 2023

Análisis de la nueva normativa, en cuanto a nuevas permisos retribuidos y derechos en conciliación familiar, que afecta a todos los trabajadores.

El RDL 5/2022 incluye medidas en el ámbito laboral que entran en vigor como nuevos permisos retribuidos, además de la conciliación, adaptación de jornada y permiso de hecho.

El BOE ha publicado el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, con el que entran en vigor medidas en el ámbito laboral, que modifican artículos del Estatuto de los Trabajadores.

Reflexiona el derecho a la conciliación, crea un nuevo permiso parental, amplia determinados permisos retribuidos y el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad, y en los que la Ley se refiere al congreso, amplia su aplicación a los períodos de hecho.

Para hacer efectiva los nuevos derechos introducidos, se protege a las personas que puedan sufrir perjuicios como consecuencia de su ejercicio.

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

En este sentido, el 1 de julio de 2023 se publicó en el BOE una comisión de empresa a este Real Decreto Ley. Dicha comisión se refiere en la Ley del Estatuto (Banco del Empleo Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2023, de 20 de febrero) Así, se menciona que estos permisos se computarán en días hábiles. En dicha publicación, no se hace ninguna referencia al Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en artículo 41 del congreso parlamentario relativo al permiso de esta naturaleza estos deben computarse en días hábiles.

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

Derecho a la no discriminación

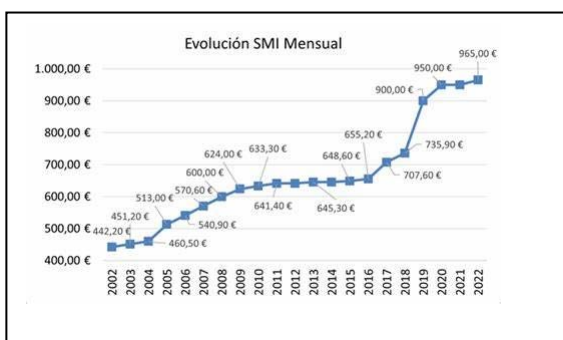
Entre las razones de no discriminación, figura la discapacidad. En cuanto a la discriminación por razón de sexo, se incluye el trato discriminatorio discriminatorio a mujeres o hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Derecho a la adaptación de jornada

En cuanto a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a cargo, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se amplían los permisos por los que se puede solicitar dichas adaptaciones: las personas que tengan hijos o hijas mayores de 12 años, el congreso o período de hecho, familiares por discapacidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que residan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos. Deben justificarse las circunstancias en las que fundamenta la petición.

¡NUESTRA UNIÓN ES NUESTRA FUERZA!

Calle de Alcalá, 414 - 3ª Planta, 28027 Madrid - Madrid TAF: 915 478 763 Fax: 915 478 763



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

Licencias Retribuidas y Prestación Incapacidad Laboral Transitoria 2023

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

<i>Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral.</i>	Del día <u>1 al 3</u> por una sola vez al a3o, el 50% de la base de cotizaci3n.
	Del día <u>4 al 20</u> , el 80% de la base de cotizaci3n
	Del día <u>21 al 40</u> , el 100% de la base de cotizaci3n.
	Del <u>41 al 60</u> , el 90% de la base de cotizaci3n.
	Del <u>61 al 90</u> , el 80% de la base de cotizaci3n.
	Del <u>91</u> en adelante, si procede como esta legislado.
<i>Hospitalizaci3n.</i>	Se cobrará el <u>100%</u> de la base de cotizaci3n, desde la fecha de su hospitalizaci3n, durante <u>40</u> d3as m3ximo, aunque parte de dichos d3as este hospitalizado y otra parte no, y en per3odo de recuperaci3n 3 postoperatorio, pero siempre que siga de baja.
<i>Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral.</i>	Las empresas complementaran hasta el <u>100%</u> . <u>De la tabla salarial siempre que la base reguladora no sea superior.</u>

EDITORIAL:

Elecciones sindicales 2020-2023

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

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

¡ENHORABUENA A TODOS/AS!

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

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

“CONTINUAMOS PROGRESANDO”

Fernando Martínez
Responsable de Información.

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



Autor: Carlos Alvarez Garcia

SUMARIO:

Portada.	Página	01
Licencias Retribuidas.	Página	02
Editorial. <i>Elecciones Sindicales 2020- 2023.</i>	Página	03
Preguntas de los afiliados/as. <i>Vacaciones, reconocimientos médicos y subrogación de servicios.</i>	Páginas	04-05
Artículo de Interés. <i>Legislación sobre las vacaciones laborales.</i>	Páginas	06-07-08-09
Convenio Colectivo. <i>Afectación del salario mínimo interprofesional 2023.</i>	Páginas	10-11-12
Primeros Auxilios. <i>Prevención de accidentes en el medio natural.</i>	Página	13
Seguridad Social. <i>Impugnación ALTA MÉDICA.</i>	Páginas	14-15-16
Técnico Profesional. <i>La Detención III (parte)</i>	Páginas	17-18
Asesoría Jurídica. <i>Permisos retribuidos y derechos en conciliación 2023.</i>	Páginas	19-20-21-22
Cursos para afiliados/as.	Páginas	23- 30
Calendario laboral 2023	Página	31
Hoja de afiliación.	Página	32

Preguntas de los afiliados/as: Vacaciones y reconocimientos médicos. I (parte)

En este artículo responderemos a las preguntas que nos realizan diversos afiliados y afiliadas. Escogemos estas porque a coincidió en varias consultas.

Primera pregunta

Soy jefa de sala de una CRA y por necesidades de servicio (qué no somos suficientes) la empresa solicita que las vacaciones de verano sean por quincenas.

En cuanto a tu pregunta. Las vacaciones están reguladas en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2026 dice lo siguiente:

Artículo 57. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.
2. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones **con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.**

Fuente de información: <https://www.sindicatoates.com/informacion-de-interes/convenios/>

Segunda pregunta

Obligatoriedad o negación de la realización del reconocimiento médico.

Hemos de comentarte que el reconocimiento médico es obligatorio en parte.

El reconocimiento médico, solo es obligatorio en los siguientes términos:

La cuestión viene recogida en el artículo 25 y 26 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2026 que dice lo siguiente:

Artículo 25. Reconocimiento Médico.

El personal de la Empresa **vendrá obligado** a someterse cuando la empresa lo solicite, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

También hay que tener en cuenta lo siguiente:

Artículo 26. Vigilancia de la Salud:

Conforme a lo establecido en el **artículo 22** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de **carácter voluntario**, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede **constituir un peligro** para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

Fuente de información: <https://www.sindicatoates.com/informacion-de-interes/convenios/>

Preguntas de los afiliados/as: Subrogación y jubilación parcial II (parte)

Tercera pregunta

En mi servicio hay una subrogación y estoy en situación de jubilación parcial con contrato de relevo. Como quedaría mi situación en la que estoy actualmente.

Respecto a tu pregunta hemos de comentarte que en la situación en la que estas actualmente permanecerás en la empresa cesante. Salvo en determinadas situaciones que vienen reflejadas en el artículo que posteriormente se especifica.

La cuestión viene contemplada en el artículo **25 y 26** del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2026 que dice lo siguiente:

Artículo 14. Subrogación de servicios.

Dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral respecto de los jubilados parciales y sus relevistas, **estos trabajadores quedan excluidos del mecanismo de subrogación**, por lo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la **empresa cesante**, salvo que a) la empresa **cesante cierre o desaparezca**, b) en el supuesto de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios del lugar de trabajo en los términos del art. 58 del presente Convenio o c) que ambas personas trabajadoras estén adscritas al servicio objeto de subrogación, en cuyo caso se aplicarán las reglas establecidas en los artículos siguientes de dicha figura jurídica.

Fuente de información: <https://www.sindicatoates.com/informacion-de-interes/convenios/>

Cuarta pregunta

Voy a cumplir los requisitos para solicitar la jubilación parcial con contrato de relevo. Mi pregunta es. ¿Se podría negar la empresa a darme la Jubilación?

En primer lugar, hemos de comentarte que la empresa no se puede negar, dado que así viene contemplado en el **Artículo 69**. (Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo) Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2026.

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.
2. La empresa fijará de **acuerdo con el trabajador** el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de **forma acumulada** del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

Fuente de información: <https://www.sindicatoates.com/informacion-de-interes/convenios/>

Para tener en cuenta, deberás comunicar con dos meses de antelación a la empresa por escrito tu petición. Si tienes alguna duda para redactar el escrito, gustosamente te lo redactamos nosotros.

Muchas gracias a todos aquellos/as por las preguntas que nos realizáis a través del correo electrónico, como las consultas telefónicas en el servicio de guardias en el sindicato.

Esperamos que sigáis haciéndonos preguntas.

Es importante que estéis informados para velar por vuestros derechos e intereses.

Artículo de interés: Las Vacaciones I (parte)

En este artículo vamos a hacer un resumen detallado sobre lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores en referencia a las vacaciones anuales de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que el Estatuto es un acuerdo de mínimos, que puede ser mejorado por los Convenios Colectivos o acuerdo de la Empresa con la Representación Legal de los Trabajadores (RTL)

Por ello; podéis comprobar en nuestra página web las mejoras sí las hubiera sobre el Estatuto de los Trabajadores, las páginas web son las siguientes:

<https://www.sindicatoates.com/informacion-de-interes/convenios/>

Sector de Seguridad privada y Servicios Auxiliares

<https://expinterweb.mites.gob.es/mapas/consultaAvanzada>

Todos los sectores y actividades.

El derecho al descanso

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a diferentes descansos durante la relación laboral;

- Descanso anual, es decir las vacaciones, que como mínimo han de ser de 30 días naturales en virtud del artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.
- Descanso diario entre jornada de trabajo, mínimo **12 horas** (con excepciones).
- Descanso semanal de al menos **día y medio** a la semana (con excepciones).

Descanso semanal y diario, fiestas y permisos de los trabajadores.

Los descansos y permisos establecidos en el Estatuto de los trabajadores: el descanso en la jornada de trabajo, el descanso diario, el descanso semanal etc.

¿Cuándo se generan las vacaciones? ¿cuándo puedo disfrutarlas?

Las vacaciones se generan con cada año natural, es decir desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Cuando un trabajador realice un periodo de servicios *inferior al año natural*, tendrá derecho a un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo que estuvo vigente la relación laboral.

La manera de calcularlo será con una simple regla de tres, si por 365 días (un año) se generan 30 días de vacaciones, por los días que hayas trabajado en dichos años, habrás generado X días de vacaciones. De una manera más simple, por cada mes trabajador se generan **2,5 días** de vacaciones.

No sólo se generan anualmente, sino que también han de disfrutarse dentro del mismo año natural que se generan, aunque la jurisprudencia está considerando que, aunque no se disfrutan en el año natural en que se generan, no se deben perder.

A modo ilustrativo, la Sentencia del TSJ de Madrid de 25 de noviembre de 2022, aplicando la doctrina del TJUE considera que las vacaciones solicitadas **de años anteriores** se pueden reclamar salvo que la empresa acredite que dichas vacaciones no se han disfrutado por responsabilidad de la persona trabajadora.



Artículo de interés: Las Vacaciones II (parte)

En caso de que venga **expresado en días naturales**, las vacaciones se contarán de fecha a fecha, siendo establecidas generalmente por semanas. En este caso, por ejemplo, se perdería un festivo si hubiera entre las fechas escogidas.

En cualquier caso, y dada la finalidad de las vacaciones, nunca podrá ser sustituidas o compensadas por una cuantía económica.

Esta prohibición, sólo tiene una excepción, el supuesto de que antes del disfrute de las vacaciones, se rompa la relación laboral existente entre la empresa y el trabajador por el motivo que sea.

En dicho caso, las vacaciones deberán ser pagadas en el finiquito.

¿En qué días puedo disfrutar de las vacaciones?

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador con arreglo a las normas recogidas en el convenio colectivo. El trabajador debe conocer las fechas que le corresponde, según el calendario de vacaciones, **dos meses antes del comienzo** de estas.

*En una reciente sentencia el Tribunal Supremo, en fecha de siete de enero de 2020, ha considerado como derecho adquirido el poder escoger las vacaciones libremente por el trabajador, si así lo ha realizado de **manera habitual y constante a lo largo** de la relación laboral.*

En dicho caso, ese derecho sólo podrá ser variado por la empresa mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cómo solicitar el disfrute de las vacaciones

Como se deben solicitar las vacaciones. ¿Pueden acumularse y disfrutarse otro año? ¿Qué consecuencias tiene disfrutarlas sin permiso?

El trabajador no puede de forma unilateral fijar los días de disfrute, ya que, en dicho caso, podría considerarse como **ausencias injustificadas** los días de vacaciones escogidos sin el beneplácito de la empresa, y ser motivo de despido disciplinario.

En caso de desacuerdo, el trabajador podrá optar por la vía judicial para fijar las fechas de disfrute que correspondan.

Procedimiento judicial

- 1) El procedimiento judicial que será urgente y se le dará tramitación preferente versa sobre la fecha de disfrute de estas, y no sobre la duración o extensión del periodo vacacional.
- 2) El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los **cinco días siguientes** al de la admisión de la demanda. La sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de **tres días**.
- 3) El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá por las reglas siguientes:
- 4) Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o **por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores**, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un **plazo de veinte días**, a partir de aquel en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.
- 5) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con **dos meses de antelación** a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.



Artículo de interés: Las vacaciones III (parte)

Es decir, que es la empresa la que tiene la obligación de ofrecer las vacaciones durante el año natural, y no depende de que el trabajador no las haya solicitado.

Vacaciones e incapacidades temporales y embarazo

Si un trabajador le dan la baja laboral por incapacidad temporal mientras se encuentra disfrutando de su periodo vacacional los días de vacaciones no disfrutados por la incapacidad *no se pierden, sino que podrán recuperarse en un momento posterior.*

Además, podrán disfrutarse de las vacaciones en otro periodo al del año natural en que han sido generadas, si las fechas fijadas para las vacaciones de un trabajador coincide en el tiempo con:

- Periodo de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o paternidad: Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Incapacidad temporal, por causa laboral o común: El trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones una vez que finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de **dieciocho meses** a partir del final del año en que se hayan originado.

Las ausencias de trabajo justificadas generan vacaciones (incluida huelga)

El derecho a las vacaciones las genera el trabajador por el simple hecho de existir una relación laboral, aunque por el motivo que sea, no exista trabajo efectivo.

Es decir, que durante los periodos de enfermedad, accidente o maternidad se *están generando vacaciones.*

Incluso en periodos de huelga se genera el derecho a vacaciones, y por ello, durante los periodos de huelga *no pueden* descontarse la parte proporcional de vacaciones que el trabajador ha generado durante el tiempo que ha permanecido en huelga.

Las vacaciones en caso de despido

Cuando se produce el despido, las vacaciones generadas y no disfrutadas se deben de *abonar en el finiquito.*

Además de abonarlas, se deben de cotizar por ellas, cuestión que podremos comprobar al solicitar el informe de vida laboral.

Además, hay que tener en cuenta que, si el trabajador impugna el despido, se generan vacaciones siempre que exista readmisión del trabajador, ya sea porque el despido se declara nulo, o por la empresa opta por la readmisión en caso de improcedencia.

Duración de las vacaciones

La duración de las vacaciones anuales nunca podrá *será inferior a treinta días naturales*, independiente de la duración de la jornada completa o parcial realizada por el trabajador.

Esta duración podrá ser aumentada en virtud del convenio colectivo o de un acuerdo reflejado en el contrato de trabajo entre el empresario y el trabajador.

El número de días, a los que tienen derecho el trabajador, muchas veces viene expresado en días hábiles en lugar de naturales.

En este caso, al escoger las vacaciones el trabajador, no tendrá en cuenta los sábados, domingos, festivos u otros días entre semana durante los cuales, en circunstancias normales, no habría tenido que acudir a trabajar.



Artículo de interés: Las Vacaciones IV (parte)

- 6) Si una vez iniciado el proceso se produjera la fijación de las fechas de disfrute de conformidad con lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento.
- 7) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

Retribución de las vacaciones

Con carácter general, el salario que debe percibir el trabajador durante el periodo de vacaciones es el que venía percibiendo de forma habitual.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2022 considera que se deben incluir dentro de la compensación por vacaciones la retribución normal de la persona trabajadora incluyendo todos los complementos que se perciben de manera habitual y ordinaria, aunque posean un importe variable.

Esta interpretación se apoya en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 que ha dado el TJUE en el sentido de que mientras duren las vacaciones anuales el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso, es decir la retribución normal del trabajador.

Como excepción, aquellos elementos de la retribución que tienen por único objeto cubrir los gastos ocasionales o accesorios que surjan con ocasión de la ejecución de las tareas que incumben al trabajador **no deben ser tenidos** en cuenta para calcular el abono de las vacaciones anuales.

Por lo tanto, sólo habrá de excluirse los complementos «ocasionales», es claro que aquellos que aun estando en la «zona de duda», si se corresponden con una actividad ordinaria, se han de computar para el pago de las vacaciones.

Las sentencias del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2018 y de 16 de mayo de 2018 fijan un criterio objetivo para dotar de seguridad jurídica a lo que deba entenderse por retribución normal, habitual y ordinaria al establecer que no puede reconocerse un derecho automático al cómputo de un determinado complemento en favor de todo trabajador que en alguna ocasión hubiera percibido el complemento en cuestión, «sino que tan sólo tiene derecho a percibir su «promedio» quienes hubiesen sido retribuidos habitualmente con él, lo que a falta de especificación convencional- hemos de entender que sólo tiene lugar cuando se hubiese percibido en seis o más meses de entre los once anteriores».

¿Se puede trabajar en otra empresa durante las vacaciones?

La finalidad de las vacaciones laborales es el descanso, es decir la reposición de energías y recuperación de las condiciones físicas óptimas para la reanudación de la prestación laboral de la mejor forma posible.

No obstante, dado el derecho constitucional de libertad y el derecho al trabajo, el trabajador puede realizar tareas laborales para otra empresa durante su periodo vacacional, siempre que no se haya pactado la **no concurrencia**, o incurra en **concurrencia desleal**. ■

Convenio colectivo: El salario mínimo interprofesional 2023 I (parte)

En este artículo vamos a aclarar porque motivo no se sube el salario base en aquellas funcionalidades donde el salario mínimo interprofesional (SMI) está por encima del salario base según las tablas salariales del Convenio colectivo.

El salario mínimo interprofesional para los trabajadores a jornada completa durante el año 2023, se establece en **1080€** en 14 pagas lo que supone 15.120€ brutos anuales.

En el caso que se tengan las pagas prorrateadas:

- Si percibes 12 mensualidades, esto quiere decir que tienes las pagas prorrateadas en tu nómina.
- Si las pagas extras se prorratean, las 12 mensualidades van a ser de **1.260** euros y anualmente será de **15.120€**.

En caso de que los trabajadores trabajen menos de 40 horas semanales el salario mínimo interprofesional se calculará de manera proporcional.

Preuntas que podamos hacernos:

¿El salario mínimo interprofesional es neto o bruto?

A este respecto hay que aclarar que el salario mínimo interprofesional es *el salario bruto* anual que percibirán los trabajadores.

¿Cuáles son los complementos extrasalariales?

Los complementos salariales son aquellos gastos que tiene un trabajador motivado de manera directa por su actividad laboral y, por tanto, no son computables en el cálculo del SMI.

¿Cuáles son los conceptos extrasalariales que no computan en el SMI?

Los conceptos extrasalariales que *no computan* en el SMI son los siguientes:

- Plus transporte
- Plus vestuario
- Dietas
- Kilometraje
- Festividad
- Horas extras
- Y todos aquéllos que sean complementos que sean personales o figuren en contrato de trabajo.

¿Cómo afecta el nuevo SMI a los salarios de los trabajadores?

La revisión del SMI no va a afectar a la estructura ni tampoco a la cuantía de los salarios profesionales siempre y cuando en su conjunto y en su **cómputo anual** sean superiores al SMI., es decir **15210€**.

Por tanto, sólo se sube el salario si con la suma de complementos no llega al SMI.

Es decir, la doctrina afirma que los complementos salariales que aparecen en la nómina de una persona trabajadora, según lo que se haya pactado en el convenio, deberán considerarse para calcular la subida del SMI.

¿Qué ocurre con los complementos salariales, la compensación y absorción ante la subida del salario mínimo interprofesional?

Los complementos salariales de: antigüedad, penosidad o peligrosidad, variables se consideran parte del salario a efectos de considerar si correspondería la subida del SMI a cada persona trabajadora. ►

Convenio colectivo: El salario mínimo interprofesional 2023 II (parte)

El complemento de antigüedad se consideraría que *forma parte del salario*, para comparar la suma resultante con el SMI y determinar si procede el ajuste del salario o no.

El último fallo del Tribunal de 29 de marzo de 2022 (rec. 60/2020) llegó para confirmar las anteriores sentencias y sentó jurisprudencia, concretando que quedarían fuera de la compensación las percepciones extrasalariales.

El Supremo añadió que la excepción sólo cabría si existiese una norma con rango de ley que indicase lo contrario o si el convenio colectivo lo especifica expresamente.

¿El salario base puede ser inferior al SMI?

Sí, porque el salario mínimo no es lo mismo que el salario base. Por tanto, el salario base no tiene por qué ser equivalente al SMI actual.

¿Se pueden compensar todos los complementos y primas?

Según el Supremo *sí se podrían compensar* los complementos a la hora de calcular el salario bruto del trabajador y compararlo con el SMI para ver si corresponde una subida de salario.

Eso sí, muy importante: antes de compensar estos conceptos, es imprescindible revisar lo indicado en Convenio Colectivo, ya que hay algunos que establecen que complementos no se pueden compensar.

¿Las empresas pueden subir el SMI absorbiendo los pluses de antigüedad?

Tras una sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2022, este avaló que las empresas pudiesen subir el SMI en 2022 absorbiendo los pluses de antigüedad.

Es decir, esta sentencia indica que la cuantía que se percibe por complemento de antigüedad forma parte del salario y, por tanto, se incluirá dentro de ese salario en consonancia con el aumento del SMI.

Según el Tribunal Supremo si un trabajador cobra un salario base inferior al SMI, pero percibe un complemento de antigüedad que hace que el salario sea superior al SMI, ya estaría compensada dicha subida.

No se procedería a un aumento del salario, sino que el incremento del salario tras la subida del SMI saldría del dinero extra que recibe el empleado por su antigüedad.

Los complementos de antigüedad no se suman al salario, sino que ya estarán incluidos dentro del salario a percibir por el trabajo, salvo que el convenio diga lo contrario.

Las empresas, por tanto, podrían adaptarse a las subidas progresivas del SMI a través de los complementos de antigüedad.

Asimismo, encontramos la sentencia Rec. 169/2019 que extiende esa situación a todos los complementos salariales.

¿Se puede compensar la subida del SMI con las percepciones extrasalariales?

No, quedan excluidas.

Sí se pueden compensar los complementos y primas a la hora de calcular el salario bruto del trabajador.

Para valorar si se pueden compensar o no los complementos o pluses, es imprescindible revisar lo indicado en Convenio Colectivo, ya que hay algunos que establecen qué conceptos no se pueden compensar.

Y por supuesto, no se deben compensar aquellos complementos o primas que estén minorando los derechos individuales del trabajador, como el plus de nocturnidad o peligrosidad.

Si lo deseas, puedes ampliar información sobre esta sentencia sobre los complementos salariales. ▶

Convenio colectivo: El salario mínimo interprofesional 2023 III (parte)

¿Tributa en IRPF el salario mínimo interprofesional?

No, para tributar en IRPF habría que alcanzar los **22.000 euros** brutos anuales, que corresponde al año 2022 y que se incrementa anualmente (el mínimo de tributación exigido por Hacienda)

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Personal Operativo						
A) Habilitado						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1.165,15	163,05	190,51	124,90	103,82	1.747,43
Vigilante de Seguridad de Transporte.	1.112,75	163,05	190,51	124,90	102,66	1.693,87
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos – Conductor.	1.165,15	173,64	138,17	124,90	103,82	1.705,68
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	1.112,75	173,64	138,17	124,90	102,66	1.652,12
Vigilante de Explosivos.	1.052,52	190,84	36,40	124,90	101,73	1.506,39
Vigilante de Seguridad.	1.052,52	21,83		124,90	101,76	1.301,01
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	1.052,52	182,29		124,90	105,31	1.465,02
Escolta.	1.052,52	160,56		124,90	104,83	1.442,81
B) No habilitado						
Operador de Seguridad.	989,34			124,90	62,12	1.176,36
Contador-Pagador.	977,19		72,80	124,90	66,02	1.240,91

Ejemplo Para Saber Si Hay Que Subir El Salario Base Con Motivo Del SMI

SUMA BRUTO MENSUAL SEGÚN TABLA SALARIAL POR 12 PAGAS+ 3 PAGAS EXTRAS+ ANTIGÜEDAD POR 12 PAGAS+ COMPLEMENTOS PERSONALES.

Vamos a coger como referencia de la tabla la más baja:

Operador De Seguridad con una antigüedad de 5 años.

SALARIO BASE; $989.34 \text{ €} * 12 = 11872.08$ (plus transporte y vestuario no computa para el cálculo)

PAGAS EXTRAS; $989.34 * 3 = 2968.02$

ANTIGÜEDAD; $35,11 * 15 = 526,65$

SUMA DE CANTIDADES ES IGUAL A ;**15366,75€**

Conclusión si el SMI en cómputo anual es de; **15.120,10€**. Por tanto, **NO corresponde la subida del salario base.**

Primeros Auxilios: Prevención de accidentes en el medio natural.

Actuaciones que tomar en cuenta ante accidentes en el medio rural (medio acuático, el campo y la montaña).

Debemos de tener una especial atención a prevenir el accidente, para ello exponemos en este artículo las siguientes medidas a tomar:

Prevención en la exposición solar:

- ✚ Evita quemaduras por exposición al sol, protegiéndote con cremas adecuadas a su tipo de piel. Aplícatela, al menos, media hora antes de la exposición y, de nuevo, dos horas después o tras el baño.
- ✚ Tras la exposición al sol, utiliza cremas hidratantes para el cuerpo para recuperar la humedad de la piel.
- ✚ En niños, ancianos y personas sensibles, es recomendable cremas con alta protección y la utilización de sombreros y camisetas.
- ✚ Cúbrete los brazos y piernas.
- ✚ Utiliza ropas ligeras y de colores claros.
- ✚ Utiliza gafas con filtros contra rayos ultravioleta.
- ✚ Evita la exposición en las horas centrales del día.
- ✚ En la nieve, utiliza protectores labiales con filtro solar.



Prevención en el baño:

- Utiliza tapones en los oídos para prevenir enfermedades.
- En piscinas deberás utilizar siempre calzado de goma para evitar contagio de hongos.
- En ríos, lagos, estanques y piscinas, dúchate antes del baño o introdúctete muy lentamente en el agua, para evitar el cambio brusco de temperatura.
- En playas, ríos, lagos y estanques infórmate de las zonas permitidas para el baño.
- Extrema las precauciones en aguas turbias o que no puedas ver el fondo. Observa las corrientes. En zonas de aguas estancadas y ríos utiliza repelentes e insecticidas y cúbrete brazos y piernas.
- Los niños dentro del agua deberán llevar siempre dispositivos de seguridad, manguitos, flotadores o chaleco salvavidas.

Qué hacer:

- ❖ Bebe agua antes, durante y después de la actividad.
- ❖ Lleva siempre ropa adecuada al tipo de excursión (gorras, botas, etc.) y suficiente avituallamiento.
- ❖ Si vas a realizar una excursión por zonas desconocidas, informa al cuartel de la Guardia Civil de la zona, sobre el itinerario previsto de tu travesía.
- ❖ Respeta las zonas habilitadas para el baño.
- ❖ Ten en cuenta los colores de las banderas de información en playas, ríos, lagos y embalses.
- ❖ En piscinas sigue siempre las indicaciones del socorrista.
- ❖ En ríos y aguas estancadas si ves a una persona en peligro y no eres experto nadador, llama al 112 y no lo pierdas de vista.

Qué NO hacer:

- Utilizar perfumes durante la exposición al sol. Hacer fuegos o fogatas en el campo.
- Bañarse durante una tormenta.
- Zambullirse de golpe al agua, especialmente si no ves el fondo o con gran oleaje.
- Intentar sacar a una víctima del agua si no eres un experto nadador.
- Caminar descalzo dentro de los ríos, lagos o estanques.
- Bañarse o emprender una travesía si has ingerido suficiente cantidad de alcohol.

Seguridad social: Impugnación alta médica I (parte)

Dada la incertidumbre que provoca en los trabajadores que se encuentran en una situación de Incapacidad Temporal Transitoria (ILT)

Trataremos en este artículo de aclarar los derechos que nos corresponden según la legislación vigente en la materia.

Durante la incapacidad temporal de un trabajador intervienen *diferentes organismos que gestionan las altas y bajas de la incapacidad temporal* en función de la causa de la incapacidad y de la duración de esta: mutua de accidentes, servicio público de salud y el INSS, siendo este último el más importante, ya que es el competente para resolver las impugnaciones.

En cuanto al procedimiento de impugnación, de manera resumida y para poder hacer un esquema general antes de detallar cada forma de impugnación, cumple señalar que existe un *procedimiento general de impugnación del alta médica, y dos procedimientos especiales en casos muy concretos*, con determinados beneficios para el trabajador:

1. Primer procedimiento especial: procedimiento de *revisión* por el alta realizada por la mutua dentro de los primeros *365 días* de baja.
2. Segundo procedimiento especial: procedimiento de *disconformidad* por el alta realizada por el INSS a los *365* de baja, no antes ni después.

Estos dos procedimientos especiales, junto con el procedimiento ordinario, hace que existan diferentes plazos y modelos que presentar.

La regulación viene recogida principalmente en:

- Artículo 71 y 140 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

En cualquiera caso, y como última instancia, *siempre nos quedará presentar una demanda ante los juzgados de lo social.*

Incapacidad temporal durante los primeros 365 días

Durante los primeros *365 días*, los responsables de gestionar las bajas son, normalmente, la mutua en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional o el servicio público de salud de la comunidad autónoma en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

Además, el INSS también tiene potestad para dar el alta médica.

Por ello, en *función de quién haya dado el alta médica se ha de seguir un procedimiento u otro.*

Alta emitida por la mutua

En este caso, existe un procedimiento especial para impugnar el alta emitido por la mutua denominado *procedimiento administrativo de revisión del alta médica.*

Este procedimiento especial tiene la ventaja de que *mantiene la baja por incapacidad temporal* durante la tramitación de este. Dicho de otro modo, suspende los efectos del alta hasta que no se resuelva la impugnación.

Al mantener la baja, *también mantiene el pago de la prestación por incapacidad temporal.* Sin embargo, este pago no es definitivo, ya que en función de la resolución que haga el INSS, y la fecha de alta que finalmente se establezca, puede que la mutua reclame esa prolongación de la incapacidad temporal. Por lo que es una cuestión controvertida.

La regulación de este procedimiento viene regulador en el artículo 4 del Real Decreto 1430/2009, en relación con lo indicado en el artículo 170 de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuestiones importantes que destacar:

Artículo 71 y 140 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de

Seguridad social: Impugnación alta médica II (parte)

medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

1. **Plazo:** diez días hábiles siguientes al de su notificación.
2. **Documentación que presentar:** pinchar este enlace donde encontraras la solicitud junto a esta solicitud se deberá adjuntar el historial médico.
<https://sede.seg-social.gob.es/binarios/es/203391>
3. **Lugar de presentación:** Registro del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
4. **Efectos de la presentación:** Suspende el alta médica efectuado y prorroga la incapacidad temporal.
5. **Resolución:** El INSS resolverá en un plazo de 15 días hábiles y establecerá la fecha de efectos de alta o mantendrá la baja.

Impugnación de la alta médica realizado por la mutua

En función de la duración de la baja por incapacidad temporal, así como de la entidad encargada de gestionar el alta, la impugnación del alta tendrá:

En caso de que, finalizado este procedimiento, y se mantenga el alta médica, el trabajador podrá interponer una demanda en el plazo de 20 días hábiles.

No obstante, una cuestión fundamental en este caso, ¿es necesario presentar una reclamación previa ante el INSS antes de presentar demanda? Pues depende, la propia resolución que indique que se da el alta al trabajador determinará si dicha reclamación es válida a los efectos de una reclamación previa o es necesaria interponer una.

Lo cierto es que, dado que este procedimiento lo resuelve el INSS y la reclamación previa también, lo normal sería que se acudiera directamente a la demanda ante los tribunales, puesto que es raro que el INSS cambie de opinión.

Alta emitida por el Servicio Público de salud o el INSS

En este caso no existe un procedimiento especial, por lo que hay que acudir al procedimiento ordinario.

El procedimiento viene regulado en el artículo 71 y 140.3 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

En primer lugar, en relación con el citado artículo 71, es obligatorio presentar una reclamación administrativa previa ante el INSS en el plazo de once días hábiles desde la fecha de efectos del alta.

Por su parte, el INSS tiene un plazo para 7 días para contestar. Si contestan de manera negativa o directamente no contestan, debemos presentar una demanda ante los juzgados de lo social en el plazo de 20 días después de la resolución expresa o no.

Durante todo este procedimiento, no se suspende el alta emitida y, en consecuencia, el trabajador tiene que reincorporarse al puesto de trabajo, aunque es una cuestión que hablaremos más en profundidad al final del artículo.

Alta emitida justo al cumplirse un año de baja

Al agotarse los primeros 365 días de baja, la incapacidad temporal la gestiona el Instituto Nacional de la Seguridad Social -INSS-, y este organismo será el único responsable de mantener la baja o dar el alta por curación.

En este caso, al pasar el año, el INSS puede continuar con la baja por incapacidad temporal o dar el alta por curación. En caso de que opte por el alta, existe un procedimiento especial de impugnación denominado procedimiento de disconformidad con el alta médica.



Seguridad social: Impugnación alta médica III (parte)

El procedimiento de disconformidad viene desarrollado en el artículo 3 del Real Decreto 1430/2009 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/09/11/1430/dof/spa/pdf>, según lo recogido en el Artículo 170.2 de la Ley General de la Seguridad Social. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>)

- **Plazo:** Cuatro días naturales desde la notificación.
- **Documentación para presentar:** pinchar este enlace donde encontraras la instancia de solicitud; <https://sede.seg-social.gob.es/binarios/es/120922MDAMINSS>
- **Efectos de la presentación:** Suspende el alta médica efectuado y prorroga la incapacidad temporal.
- **Resolución:** El INSS resolverá en un plazo de once días naturales para responder, manteniendo la baja o dando el alta.

El gran beneficio de este procedimiento es que prorroga el tiempo de baja por incapacidad temporal durante la resolución de la impugnación. Además, en ningún caso habrá que devolver la cuantía por la prolongación de la baja.

Procedimiento disconformidad ante la alta médica del INSS

Procedimiento de impugnación y opciones del trabajador en caso de que el INSS de el alta médica al trabajador a los **365 días** de incapacidad temporal.

Si una vez finalizado la impugnación, el INSS confirma el alta por incapacidad temporal. El trabajador tendrá que obligatoriamente presentar una demanda en el plazo de **20 días hábiles** desde la fecha de la nueva alta.

No es necesario una reclamación previa en este caso.

Alta emitida una vez superados los 365 días de incapacidad temporal

El INSS es el único organismo de dar el alta una vez superados los **365 días**. En dicho caso, la impugnación tiene que seguir también el procedimiento ordinario.

Al ser un procedimiento ordinario, y para evitar se reiterativo, el procedimiento a seguir es el indicado en la impugnación de las altas emitidas en los primeros **365 días** por el servicio público de salud explicado anteriormente en este mismo artículo.

Ahora bien, en caso de que la baja alcance los **545 días (18 meses)**, el alta suele venir con la denegación de la incapacidad permanente. Así que, en esa situación, es recomendable impugnar dicha denegación de la incapacidad permanente, presentando la correspondiente demanda para obtener una incapacidad permanente.

¿Tengo que reincorporarme al trabajo durante la impugnación del alta médica?

Como se ha indicado al inicio de este artículo, salvo en los procedimientos especiales, sí que existe **la obligación** por parte del trabajador de reincorporarse a su puesto de trabajo.

Ahora bien, es posible llegar a un acuerdo con la empresa para disfrutar las vacaciones o adaptar el puesto de trabajo para que sea compatible con las lesiones.

En este sentido, hay que recordar que el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de riesgos laborales **obliga a la empresa** a garantizar la protección de los trabajadores y, por tanto, en ocasiones será necesario realizar un examen médico previo, y para el caso de que sea "no apto" o "apto con limitaciones" la empresa tendrá que adaptar el puesto de trabajo o, en última instancia, se podría llegar a despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

Además, se podría alcanzar un acuerdo con la empresa para que no tenga que reincorporarse al puesto de trabajo sin que se considere como ausencia injustificada, aunque sin sueldo ni cotización.

Por último, y de manera excepcional, si el trabajador acredita a la empresa, de la manera que pueda, que todavía existe una situación médica por la cual el trabajador no puede incorporarse a su puesto de trabajo. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo en la sentencia del 27 de marzo de 2013, al considerar dichas ausencias como justificadas.

Técnico profesional: La detención I (parte)

En el anterior número de la revista hablábamos de la detención, y hacíamos una pequeña introducción sobre los aspectos jurídicos sobre la misma. También se hizo hincapié en los aspectos operativos de la detención y cacheo en sus aspectos y características.

En este artículo vamos a abordar las situaciones y tipos de cacheos.

Situaciones y tipos de cacheo

A la hora de realizar el cacheo se consideran tres situaciones o supuestos, cada una de las cuales requiere un tratamiento específico. Estas situaciones son:

De normalidad: Se realiza el cacheo tomando unas precauciones mínimas. Se coloca al cacheado en pie, con los brazos abiertos y estirados, y en esa posición se palpa todo el cuerpo. Este tipo de cacheo es el que se realiza a la entrada de espectáculos públicos como partidos de fútbol, conciertos, etc.

De alerta: Es una situación más peligrosa que la anterior, se va a cachear a un individuo que ha cometido un delito, aunque en este momento no opone resistencia. En estos casos, lo ideal es que participen en el cacheo dos Vigilantes de Seguridad, así, mientras uno cachea, el otro vigila cualquier posible reacción del cacheado. Se coloca al individuo con las palmas de las manos apoyadas contra una superficie sólida (una pared, un vehículo...) y con las piernas abiertas y separadas de esa superficie (posición de desequilibrio) En esta posición, un Vigilante de Seguridad controla desde un lado a una distancia de unos dos metros, mientras el otro cachea el brazo, pierna y costado contrarios, sin interponerse nunca entre el cacheado y su compañero. Cuando termina con ese lado, pasa por detrás de su compañero que se cambia al otro lado manteniendo la distancia sin dejar de controlar al cacheado, y una vez en el otro lado se procede de la misma manera. Terminado el cacheo se engrilleta al individuo.

Si el cacheo lo realiza un solo Vigilante de Seguridad, colocará al individuo apoyado en una superficie sólida en posición de desequilibrio y cacheará primero un costado y luego el otro, manteniendo siempre una pierna entre las del cacheado para poder realizar un barrido sobre cualquiera de sus piernas en caso de resistencia. Una vez realizado el cacheo procederá a engrilletar al individuo.

Si los grilletes se han colocado en el suelo por que el individuo nos ha atacado y ha sido necesario llevarle al suelo para controlarle, se le cacheará en esta posición, siempre con una mano y controlando los grilletes con la otra, cacheando primero la espalda, luego las piernas, y luego se le colocará de costado para cachearle por delante.

En el caso que sean **dos los Vigilantes de Seguridad**, se actuará igual que en el cacheo de alerta, es decir, mientras uno realiza el cacheo, el otro vigila desde una distancia de unos dos metros, interviniendo sólo si es necesario en ayuda de su compañero.

El engrilletamiento

El engrilletamiento consiste en la inmovilización de la persona mediante la colocación de grilletes en ambas muñecas, para evitar su huida o una posible agresión contra los Vigilantes de Seguridad que estén realizando la detención, contra otras personas o contra sí mismo.

Esta actuación la llevará acabo el Vigilante de Seguridad, en las situaciones de alerta y alarma ya descritas.

Existen varias técnicas de engrilletamiento y las más usuales son:

En alerta.

Una vez realizado el cacheo, se controla con una mano uno de los brazos y con la otra se coloca el grillete en esa muñeca. Con el grillete puesto se le lleva la mano a la espalda y con el cuerpo se le empuja contra la superficie sobre la que estaba apoyado. Después se le lleva la otra mano a la espalda y se le coloca el grillete en la otra muñeca. El individuo debe quedar con las dos manos engrilletadas a la espalda con las palmas hacia fuera.



Técnico profesional: La detención II (parte)

En alarma.

1. **Posición de pie.** Se coloca al individuo en posición de desequilibrio contra una superficie sólida, y en esa posición se colocan los grilletes igual que en el caso anterior, procediendo después al cacheo del detenido.
2. **Posición de suelo.** El Vigilante de Seguridad ha llevado hasta el suelo a un individuo que opone resistencia, controlándolo y quedando el individuo boca abajo con un brazo a la espalda, y el Vigilante de Seguridad se coloca en su costado controlando ese brazo. En esta posición, el Vigilante de Seguridad coloca un grillete en la muñeca del brazo que controla, obligando al detenido después a darle la otra mano y colocándole el otro grillete. El detenido queda, al igual que en los otros casos, con las dos muñecas engrilletadas a la espalda y con las palmas de las manos hacia fuera. Una vez que están los grilletes puestos, se cachea al detenido.

El engrilletamiento debe realizarse en el menor tiempo posible y, si se puede, en un lugar discreto para preservar el derecho al honor y a la intimidad del detenido.

Según la Orden del 7 de Julio de 1995, los grilletes reglamentarios son los denominados de manilla.

Los grilletes pueden cerrarse de dos maneras distintas:

- Con cierre sencillo.
- Con doble cierre o seguro.

PARA ABRIRLOS

Cierre sencillo.

PARA ABRIRLOS

Se actúa con la mano sobre los dos sectores del grillete, de forma que la parte dentada ajuste cuanto se requiera sobre la muñeca del detenido.

PARA CERRARLOS

Introducir la llave y girar 1/4 de vuelta hacia abajo para soltar el gancho.

Doble cierre o seguro.

PARA ABRIRLOS

Con el pivote de la llave se acciona a él pasador del extremo superior del grillete, con lo que el gancho del cierre queda bloqueado en cualquier sentido que se quiera accionar.

PARA CERRARLOS

Introducir la llave, girar 1/4 de vuelta hacia la cadena y a continuación en dirección contraria.

Los factores que se deben tener en cuenta en el engrilletamiento son:

- Se debe elegir el terreno adecuado.
- Se debe colocar al detenido sobre una superficie sólida para colocar los grilletes, o, si las circunstancias lo requieren, se colocarán en el suelo.
- Realizar la maniobra de forma correcta, en orden y precisión de los grilletes.
- Si participan dos V.S. mientras uno realiza el cacheo el otro vigila las reacciones del detenido.
- Si es posible, antes de engrilletar se debe realizar el cacheo.



Asesoría jurídica: Permisos retribuidos y derechos en conciliación 2023 I (parte)

En este artículo realizamos un análisis detallado de la nueva normativa, en cuanto a nuevos permisos retribuidos y derechos en conciliación familiar, que afecta a todos los trabajadores.

El RDL 5/2023 incluye medidas en el ámbito laboral que entran en vigor como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho.

El BOE ha publicado el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, con el que entran en vigor medidas en el ámbito laboral, que modifican artículos del Estatuto de los Trabajadores:

Refuerza el derecho a la conciliación, crea un nuevo permiso parental, amplía determinados permisos retribuidos y el derecho a la **adaptación de jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad**, y en los que la Ley se refiere al cónyuge, amplía su aplicación a las parejas de hecho.

Para hacer efectivos los nuevos derechos introducidos, se protege a las personas que puedan sufrir perjuicios como consecuencia de su ejercicio.

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

En este sentido, el 1 de julio de 2023 se publicó en el BOE una corrección de errores a este Real Decreto Ley. Dicha corrección se enfoca en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2025, de 30 de octubre. Así, se precisa que estos permisos se computarán en **días hábiles**. En dicha publicación, no se hace ninguna referencia al Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en atención al criterio jurisprudencial adoptado en permisos de esta naturaleza, estos deben disfrutarse en días hábiles.

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

Derecho a la no discriminación

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

Derecho a la adaptación de jornada

En cuanto a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a cargo, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se amplían las personas por las que se puede solicitar dichas adaptaciones: las personas que tengan **hijos o hijas mayores de 12 años**, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes **que convivan** en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Deben **justificarse** las circunstancias en las que fundamenta la petición.

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

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



Asesoría jurídica: Permisos retribuidos y derechos en conciliación 2023 II (parte)

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

Permisos retribuidos para ausentarse del trabajo

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

1. **15 días naturales** en caso de matrimonio y también del registro de pareja de hecho.

En este punto comentar lo siguiente: en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2027 se dispone; de **17 días**, el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares 2021-2023, se establece también los **15 días** naturales.

2. **5 días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En este punto comentar lo siguiente: en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2027 se dispone; de **2 días ampliables a 4 días** por desplazamiento, en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares 2021-2023, se establece también los **2 días** ampliables por desplazamiento según distancia **1 día** más o **2 días** más.

3. **2 días** por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará **en 2 días**.

En este punto comentar lo siguiente: en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2027 se dispone; de **2 días ampliables a 4 días** por desplazamiento, en el Convenio Colectivo de Auxiliares de Servicios se establece también los **2 días** ampliables por **desplazamiento** según distancia; **1 día** más o **2 días** más.

4. **4 días** para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares **urgentes** relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando **no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT)**. El motivo de ausencia debe ser acreditado.

En este punto comentar lo siguiente: en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2023-2027 y en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares 2021-2023, tendrán que **regular** en sus textos estos aspectos. En el caso que no se regulara nada al respecto se solicitará lo que disponga la norma, es decir el **punto número 4** de este escrito.



Asesoría jurídica: Permisos retribuidos y derechos en conciliación 2023 III (parte)

Reducciones de jornada por cuidados

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

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

Nuevo permiso parental de 8 semanas

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

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

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

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

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

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

Protección de los nuevos derechos de conciliación

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

Familias monoparentales

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



Asesoría jurídica: Permisos retribuidos y derechos en conciliación 2023 IV (parte)

Plan alternativo para favorecer la corresponsabilidad

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

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

Protección de parejas de hecho y de sus familiares

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

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

Nulidad del despido por causas objetivas o disciplinario

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

Antigüedad de los alumnos en prácticas

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

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

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



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

DOBLE TITULACIÓN

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

PERITO JUDICIAL EN SEGURIDAD PRIVADA (ON-LINE)

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

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

Módulos formativos y materias:

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

1. MÓDULO 1

1.1. Normativa de Seguridad Privada

2. MÓDULO 2 – PERITACION JUDICIAL EN SEGURIDAD PRIVADA

2.1. El Perito Judicial en la Ley de Enjuiciamiento Civil

2.2. Protocolos de Actuación Judicial

2.3. Práctica pericial

2.4. Bibliografía

2.5. Documentación de apoyo

3. MÓDULO 3

3.1. Archivos policiales. Normativa reguladora.

3.2. Antecedentes policiales.

4. MÓDULO 4

4.1. Reglamento de armas

4.2. Código BOE Armas y Explosivos

HABILITACIONES

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

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

CURSO DE AUDITORIA DE SEGURIDAD PRIVADA

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

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

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

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

MATERIAS

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

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

MATRICULACIÓN

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

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

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

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

CONTACTO:

formacion@sindicatoates.com



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

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

CURSO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

ANEXO 1º.- VALORACIÓN POLICIAL DEL RIESGO

ANEXO 2º.- PROTOCOLO DE VALORACIÓN POLICIAL.

ANEXO 3º.- PROTOCOLO DE ORDEN DE PROTECCIÓN

ANEXO 4º.- PROTOCOLO DE TOMA DE DECLARACIÓN

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

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

CONTACTO:

formacion@sindicatoates.com



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

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

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

**Sin exámenes
Con Certificado**

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

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

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

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

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

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

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



CONTACTO:

formacion@sindicatoates.com

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2023

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

FIESTAS NACIONALES Y AUTONOMICAS

FIESTAS LOCALES MADRID CAPITAL





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

HOJA DE AFILIACIÓN

POR BANCO

DATOS PERSONALES:

1^{ER} APELLIDO: _____ 2^º APELLIDO: _____

NOMBRE: _____ D.N.I. / N.I.E.: _____ FECHA NACIMIENTO: _____

DOMICILIO: _____

LOCALIDAD: _____ PROVINCIA: _____ CÓD. POS.: _____

TEL. FIJO: _____ TEL. MÓVIL: _____ EMAIL: _____

DATOS LABORALES:

EMPRESA: _____

DOMICILIO DE LA EMPRESA: _____

LOCALIDAD: _____ PROVINCIA: _____ CÓD. POS.: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____

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

EL AFILIADO / LA AFILIADA

(FIRMA)

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de esta Orden de Domiciliación el deudor autoriza (A) al Sindicato Autónomo (ATES), a enviar instrucciones a la entidad financiera del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, está legitimado al reembolso por su entidad financiera, en lo términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. El reembolso deberá solicitarse dentro de las 8 semanas desde que se realizó el adeudo.

Nombre del deudor: _____ D.N.I. / N.I.E: _____

Nº Cuenta / IBAN: ES _____

Domicilio de la entidad: _____

Localidad: _____ Provincia: _____ Cód. Postal: _____

PAGO PERIÓDICO - CONCEPTO: CUOTA SINDICAL En Madrid a _____ de _____ de _____

Nombre del acreedor:

Sindicato Autónomo (ATES) C/ Alcalá,
414 3ª Planta, 28027 – Madrid N.I.F.
G87566600

(FIRMA)