

MIEMBROS
forosocial
independiente

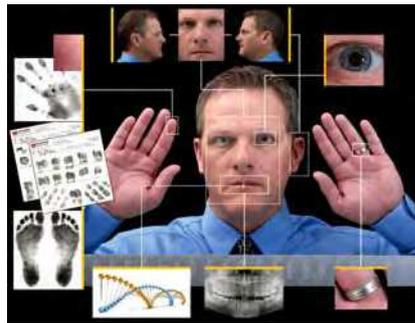


SEPTIEMBRE
2024

Nº 66

La Revista de ATES

O.V.A.C.E
OBSTRUCCIÓN DE LA VÍA AÉREA
POR CUERPO EXTRAÑO



Primeros Auxilios:

Obstrucción de la Vía aérea.

Técnico Profesional:

La identificación.

Asesoría Jurídica:

Los derechos laborales adquiridos.

Seguridad Social:

El permiso de lactancia

Preguntas de los afiliados/as:

Horas extras, descansos y prestación ILT.

Mucho más en el interior...



Editorial:

**CONGRESO
ATES MADRID
2024**



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

EDITORIAL:

Congreso ATES-MADRID 2024

Como consecuencia de los malos tiempos que hemos pasado durante estos años, que de todos es sabido (pandemia, guerras, crisis económicas etc.)

El congreso que deberíamos haberlo hecho antes, por las circunstancias antes expuestas no pudo ser.

Por fin, y dadas unas circunstancias más factibles, que a pesar de lo que hoy en día va pasando en el mundo y que de alguna forma nos repercute.

Con un gran esfuerzo, y dada la importancia que nos ocupa en la renovación de los cargos en el Sindicato.

Tuvo lugar el día 25 de septiembre de 2024, el congreso que estaba pendiente de ATES-Madrid celebrado en MADRID.

A este Congreso asistieron las Secciones Sindicales más representativas con derecho a voto para elegir a la nueva Comisión Ejecutiva y a la Comisión de Garantías.

A este respecto fue votada la candidatura por unanimidad de los presentes, sin haber ningún voto en contra ni tampoco en blanco.

Este consenso que han tenido los congresistas avala para un futuro las actuaciones y las políticas sindicales que debe de regir el SINDICATO.

Cumplimiento para que los dirigentes del SIMDICATO lleven a efecto.

Para más información de esta editorial se incluye en las páginas 28-29 y 30 de la revista.

Por otro lado, desde mi responsabilidad os pido disculpas por la tardanza en enviaros la Revista. El acontecimiento anteriormente relatado merecía la pena de que estuviérais informados
Un saludo para todos,

Fernando Martínez Díaz
Responsable de Información

SUMARIO:

Portada.	Página	01
Editorial:	Página	02
Licencias y permisos retribuidos en Seguridad <i>Aclaración sobre los permisos y licencias retribuidas.</i>	Páginas	03-04
Permisos retribuidos. Auxiliares de Servicios	Página	05
Primeros Auxilios: Obstrucción en vía aérea.	Página	06
Técnico Profesional: Técnicas de descripción	Páginas	7-8-9-10-11-12-13
Asesoría Laboral: Los derechos adquiridos	Páginas	14-15-16
Seguridad Social: El permiso de Lactancia	Páginas	17-18
Preguntas de los Afiliados: Horas extras, descansos y prestación de ILT.	Páginas	19-20-21
Preguntas de los Afiliados: Convenio Colectivo	Páginas	22-23
Congreso de ATES 2024	Páginas	24-25-26
Tablas Salariales 2024: Seguridad Privada.	Páginas	27-28-29
Tablas Salariales 2024: Auxiliares de SERVICIOS.	Páginas	30-31
Calendario Laboral 2024.	Página	32
Hoja de Afiliación.	Página	33
Contraportada.	Página	34

PERMISOS RETRIBUIDOS Y PRESTACION ILT 2024

Matrimonio del trabajador o pareja de hecho .	17 días . El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses .
Enfermedad Grave, Accidente, Hospitalización e Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho , de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o convivientes .	2 días ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. <i>“En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los 7 días del hecho causante. En este sentido la nueva normativa establece 5 días.”</i>
Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho , de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación vigente que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.	Por el tiempo indispensable.
Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de la Trabajadores.	Por el tiempo establecido.
Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge.	1 día ampliable a 3 días por desplazamiento.
Por bautizo de hijo o nieto.	1 día
Por traslado de domicilio (Mudanza)	2 días
Primera Comunión de un hijo o nieto.	1 día
Día de Asunto Propio (no retribuido)	1 día con limitación (art. 55) punto; 1 y 2 convenio
Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas.	3 horas de permiso máximo.
Por motivos médicos: 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

PRESTACION DE LA INCAPACIDAD TRANSITORIA Y HOSPITALIZACION

Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral.	Del día 1 al 3 por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización, del día 4 al 20 , el 80% de la base de cotización, Del día 21 al 40 , el 100% de la base de cotización, Del 41 al 60 , el 90% de la base de cotización, Del 61 al 90 , el 80% de la base de cotización, Del 91 al 100 , hasta el 80% de la base de cotización, siempre que no haya sufrido otro proceso de IT en los doce meses anteriores al inicio del proceso. En caso contrario, se procederá como esta legislado. Del 101 en adelante, si procede, como esta legislado.
Hospitalización.	Se cobrará el 100% de la base de cotización, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días este hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.
Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral.	Las empresas complementaran hasta el 100% de la tabla salarial siempre que la base reguladora no sea superior.

IMPORTANTE

Información para tener en cuenta sobre los permisos retribuidos expuestos anteriormente

En primer lugar, os adosamos a este escrito la siguiente información. En Acta número 24 (**documento 1 y 2**) de la comisión paritaria (patronal y sindicatos) celebrada el 22 de septiembre de 2023 a las 9.30h, dónde se acuerda contemplar los diferentes permisos retribuidos, para adaptarse al Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y a la jurisprudencia.

Estos permisos retribuidos han sido traspuestos al Estatuto de los Trabajadores, afectando a los siguientes artículos:

- Artículo 37.3 apartado b) y b) bis
- Artículo 48 bis
- Artículo 37.9

El día 22/04/2024 varios sindicatos presentan una solicitud de mediación en la fundación SIMA frente a APROSER, ASECOPS, LAB y CIG, por **adaptación del primer párrafo del artículo 56** del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, a la nueva normativa de estos permisos contemplada en el Estatuto de los Trabajadores.

Básicamente la cuestión a tratar era que estos permisos deben de ser disfrutados en **días LABORABLES**, como así se establece en la normativa legal anteriormente mencionada.

El artículo 56 del convenio colectivo viene a decir lo siguiente.

“Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días **NATURALES**.”

Ante esta disyuntiva: si los permisos laborales deben de ser **naturales o laborables** todas las partes llegan a un **ACUERDO**.

Que dice textualmente:

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el **siguiente acuerdo** entre las partes intervinientes:

1. Publicitar el acta de la comisión paritaria del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad de 22 de septiembre de 2023.
2. Someter el fondo del asunto a la **resolución de la futura sentencia que se dicte** en el recurso ante el Tribunal Supremo contra la sentencia número 9/2024 de la Sala Social de la Audiencia Nacional en procedimiento de impugnación de la regulación de los permisos retribuidos en el **Convenio Colectivo de Contact Center**.

Este acuerdo entendemos afecta a que los permisos del **artículo 56** continuarán siendo días **NATURALES**.

Con el consiguiente perjuicio para los trabajadores ya que, el Tribunal Supremo viene tardando una media de dos años en dictar resolución.

DOS AÑOS mínimo que tendremos que esperar para conocer una resolución de un convenio y de un colectivo que no tiene que ver nada con nosotros.

LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS -2024- AUXILIARES DE SERVICIOS

<p>Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, o pareja de hecho.</p>	<p style="text-align: center;">15 días naturales</p> <p>Pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes. Si el día de la ceremonia es laborable este computará dentro de los quince días. Por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a aquélla.</p>
<p>Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p>	<p style="text-align: center;">2 DÍAS.</p> <p>Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.</p>
<p>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, siendo el día de inicio del permiso laborable.</p>	<p style="text-align: center;">5 DIAS.</p> <p><i>En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, este permiso podrá iniciarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.</i></p>
<p>Traslado de domicilio habitual.</p>	<p style="text-align: center;">1 día.</p>
<p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Por el tiempo indispensable.</p>
<p>Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho.</p>	<p style="text-align: center;">1 día.</p> <p>Cuando se necesite un desplazamiento fuera de la localidad y supere los 150 km. (ida y vuelta) 1 día más. Cuando se necesite un desplazamiento fuera de la localidad y supere los 250 km. (ida y vuelta) 2 días más.</p>
<p>Por bautizo de un hijo o nieto para asistir al mismo. También se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.</p>	<p style="text-align: center;">1 día natural</p> <p>Cuando se necesite un desplazamiento fuera de la localidad y supere los 150 km. (ida y vuelta) 1 día más. Cuando se necesite un desplazamiento fuera de la localidad y supere los 250 km. (ida y vuelta) 2 días más.</p>
<p>Por Primera Comunión de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.</p>	<p style="text-align: center;">1 día natural.</p>
<p>Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas.</p>	<p>3 horas coincidentes con su jornada laboral. Este derecho no podrá ser ejercido por la misma persona trabajadora más de seis veces dentro del año. natural.</p>

Primeros Auxilios: Guía práctica de primeros auxilios para padres II (parte)

En el anterior artículo de la revista de mayo de 2024 tratábamos el Atragamiento y la asfixia. Siguiendo el orden secuencial del mismo. *En este artículo hablaremos de la.*

OBSTRUCCIÓN DE LA VÍA AREA

A. **ABRIR LA VÍA AÉREA.**

Realizar la maniobra frente-mentón (con una mano en la frente y otra en la barbilla, inclínele la cabeza ligeramente hacia atrás)



Si no respira:

- A. BOCA-BOCA. Dar **2 insuflaciones** boca-boca (niños) o boca-boca/ nariz (bebés).



Comprobar los signos de vida

Si no hay signos de vida:

(no se mueve, no respira, no hace nada, está muy pálido o morado)

- B. **COMPRESIONES torácicas.** Presionar fuerte y rápido en el centro del pecho para hundirlo (4 cm en bebés y 5 cm en niños), con una frecuencia de 100-120/minuto.



7. Repetir el ciclo de 30 compresiones y 2 insuflaciones hasta que el niño responda (se mueva o respire) o llegue el servicio de emergencias.

Si está solo, después de 2 minutos (5 ciclos), activa el 112.



TECNICAS DE DESCRIPCIÓN

La **descripción** consiste en **transmitir** a otras personas los rasgos y caracteres identificativos de las **personas y objetos**, así como de los **hechos observados**, de modo que éstas puedan tener un conocimiento lo más exacto posible de los mismos.

Para que se dé la descripción, es necesario que **previamente** haya existido una **observación** sobre alguna persona, hecho o lugar. Esta descripción puede ser de **tres tipos**:

Verbal. El vigilante relata de forma oral la descripción a otro vigilante o a un miembro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Escrita. El vigilante refleja por escrito los rasgos y caracteres identificativos de la persona, objeto o hecho.

Mixta. Es verbal, pero con apoyo de dibujos, gráficos...

La **descripción escrita** es la **más utilizada por los Vigilantes de Seguridad**, a través de los informes, partes y denuncias que deben rellenar. Sin embargo, la descripción verbal es importante en aquellos lugares y momentos en los que el tiempo es esencial para impedir o reducir los efectos de un hecho delictivo.

Un Vigilante que presta servicio en el centro de control de cámaras de un centro comercial observa a un individuo que está intentando llevarse varios libros que ha cogido del departamento de librería.

Inmediatamente le comunica por el transmisor a su compañero los rasgos de dicha persona para que pueda intervenir y recuperar la mercancía.

A lo largo de este apartado se detallará la descripción de personas y de cosas, en la que se tratará la descripción de edificios y lugares, de vehículos, objetos y de hechos, con el fin de ofrecer unas pautas que faciliten la observación y la descripción de estos elementos por parte de los Vigilantes de Seguridad. A continuación, pasamos a describir cada una de ellas.

Descripción de personas

La descripción de personas es una tarea muy importante que desarrollan los Vigilantes de Seguridad. Una buena descripción puede llevar a la identificación y arresto de un sospechoso. Para llevar a cabo dicha descripción se usa un sistema ordenado para que sea correcta, completa y no quede nada en el olvido. Este sistema debe seguir la siguiente secuencia:

- ✓ Características de conjunto del sujeto.
- ✓ Características morfológicas.
- ✓ Características complementarias.

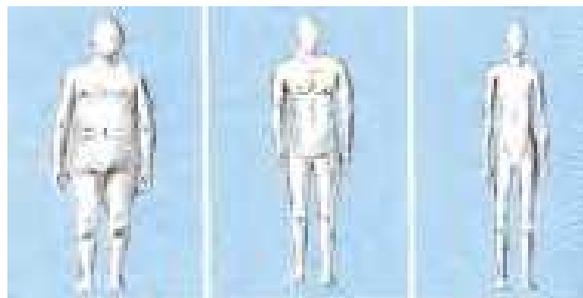
A continuación, desarrollaremos cada una de ellas.

Características de conjunto del sujeto

La descripción de este tipo de características permite una **primera aproximación** de cómo es el individuo en cuestión, si bien esto se hará **de forma global**. Los **elementos** que hay que describir son:

- Edad aproximada.
- Raza aparente.
- Sexo aparente.
- Talla aproximada.

- Compleción.
- Pícnica o endomórfica (rechoncho).
- Atlético o mesomórfica.
- Asténica o ectomórfica (delgado).
- Porte (encorvado, erguido, estirado)
- Peso aproximado.
- Modo de hablar (rápido, extranjero, tartamudo...)
- Actitud.
- Falta de algún miembro (total o parcialmente).



**Endomorfo
Pícnico**

**Mesomorfo
Atlético**

**Ectomorfo
Asténico**

Características morfológicas

- ❖ **Cabeza;** Forma, cara, pelo, frente, cejas, ojos, pómulos, boca y mentón.
- ❖ **Cuello;** Longitud, anchura y tráquea.
- ❖ **Tronco;** Descripción de conjunto, pecho y abdomen.
- ❖ **Extremidades superiores;** Brazos, manos y dedos.
- ❖ **Extremidades inferiores;** Piernas y pies.

En cada una de las partes que hay que describir del cuerpo de un sujeto, se tendrán en cuenta aspectos como el **tamaño, la longitud, la forma, el color...**, de forma que se pueda formar una idea completa de cómo es el individuo a partir de las características descritas sobre él.

Veamos como se describe cada uno de estos elementos:

Cabeza:

Describiremos su **forma** (redonda, cuadrada, semicuadrada, alargada, etc.), y su **tamaño** en relación con el resto del cuerpo (grande, proporcionada, pequeña)

Seguidamente comenzaremos a describir cada uno de los elementos que encontramos en la cabeza:

Cara: Describiremos su forma (que generalmente va de acuerdo con la forma de la cabeza: cuadrada alargada, redonda, ovalada, etc.)

Pelo: Tamaño (corto, media melena, largo, etc.), forma (rizado, liso, ondulado), cantidad (poblado, proporcionado, escaso, calvo -total o parcial-), tipo de inserción -entradas- (en punta o rectangular), tipo de calvicie (frontal, central, torsural o total), color (castaño claro, castaño oscuro, rubio, pelirrojo, negro, etc.)

Frente: Tamaño (grande, pequeña, proporcionada) y tipo (oblicua, recta, prominente)

Cejas: Forma (arqueadas, rectilíneas, en punta, etc.), anchura (anchas, estrechas, proporcionadas), tamaño (largas, cortas, proporcionadas, cejijunto, etc.), color (rubias, castañas, negras), si son espesas o despejadas, si están elevadas, caídas o en su línea.

Ojos: **Forma** (redondos, asiáticos, ovalados, ojivales); **tamaño** (grandes, pequeños, proporcionados); saltones, hundidos, en la línea; **mirada** (perdida, penetrante, etc.); **color** (verdes, azules, grises, marrones, negros, etc.); **trayectoria** (paralelismo o disparidad horizontal y/o vertical, es de, iremos si tiene estrabismo convergente o divergente y superior o inferior -simple o doble).

Nariz: Tamaño (grande, pequeña, proporcionada), anchura (estrechas o finas, proporcionadas o anchas); forma: rectilínea, cóncava (hundida) o convexa (aguileña); longitud (larga, corta, proporcionada); tipo de orificios (cerrados, dilatados, proporcionados)

Orejas: Forma (redondas, cuadradas, triangulares, ovaladas, puntiagudas); **tamaño** (grandes, pequeñas, proporcionadas); **separación** (abiertas, pegadas); **tamaño del lóbulo** (grande, pequeño, proporcionado, alobular (sin lóbulo)); **forma del lóbulo** (continuo, partido).

Pómulos: Prominentes, en línea o hundidos.

Boca: Tamaño (grande, pequeña o proporcionada); **tamaño de los labios** (finos, gruesos, tipo corazón); **tipo de comisuras** (rectas, altas o bajas); si es con incisivos superiores o inferiores.

Mentón o Barbilla: Forma (oblicua, recta o prominente), continuo o partido (con hoyuelo).

Cuello

A la hora de hacer la descripción de esta parte de la persona hablaremos de su longitud (largo, corto o proporcionado); su anchura (ancho, estrecho, proporcionado); así como de la tráquea (prominente, hundida o en línea).

Tronco

Nos remitiremos a la descripción de conjunto, diciendo si es de tipo Atlético, Pícnico o Asténico. Diremos, además, viendo el tronco de perfil, si tiene el pecho hundido o prominente, así como si el abdomen es liso o saliente.

Extremidades Superiores

Hablaremos de su longitud (largos, cortos o proporcionados); tamaño de la mano y los dedos en relación al tamaño del brazo; forma de los dedos y uñas, etc.

Extremidades Inferiores

Como en el caso de las extremidades superiores hablaremos de su tamaño en relación con el cuerpo (largas, cortas, o proporcionadas); tamaño de los pies (nº de calzado aproximado).

Ejemplo de identificación:

Un vigilante procede a la descripción de un sujeto al que ha visto cometer un acto delictivo.

1. **Cabeza.** Redondeada y de tamaño más bien grande.
2. **Cara.** Forma redondeada y muy blanco de piel.
3. **Pelo.** Larga melena de color oscuro recogido en coleta.
4. **Frente.** Tamaño grande y prominente.
5. **Cejas.** Color oscuro, no demasiado pobladas y de forma arqueada.
6. **Ojos.** Color marrón oscuro, pequeños y redondos.
7. **Nariz.** Tamaño grande pero estrecha, con caballete.
8. **Orejas.** Redondas y proporcionadas.
9. **Pómulos.** Prominentes.
10. **Boca.** Labios carnosos y boca grande con comisuras rectas.
11. **Mentón.** Prominente y continuo (sin hoyuelo).
12. **Cuello.** Ancho y corto. La tráquea era bastante prominente.
13. **Tronco.** De tipo atlético con abdomen muy liso y pecho prominente.
14. **Extremidades superiores.** Brazos largos y manos grandes.
15. **Extremidades inferiores.** Piernas proporcionadas a su altura y pies grandes.
16. Toda esta descripción, junto con la descripción previa de características de conjunto, nos permite un mayor conocimiento sobre la apariencia del sujeto.



Elementos complementarios

La descripción de los elementos complementarios constituye el tercer y último paso en la descripción de las personas. Los elementos que hay que tener en cuenta son los que se reflejan en el gráfico siguiente.

Vestuario.

- Prendas de cabeza (gorros, diademas).
- Ropa.
- Zapatos.

Tatuajes, cicatrices y marcas de nacimiento.

Joyas.

Objetos portados.

- Tipo de objeto
- Color
- Tamaño
- Material
- Elementos característicos (pegatinas.....)

Una descripción de un individuo que ha hecho un vigilante de seguridad podría ser: "... El sujeto llevaba el rostro cubierto con un pasamontaña. Vestía ropa oscura, negra y calzado deportivo negro. La ropa, de manga larga, no dejaba ver nada de la piel, ya que incluso llevaba guantes que lo impedían. En la mano portaba una bolsa de deportes negra y muy amplia, de la firma DEPOR-BOLSA, con asas de color azul celeste."

Descripción de lugares, objetos y hechos

Tan importante como la descripción de personas es la descripción de los lugares y/o edificios donde se ha producido el hecho, los objetos con los que se ha cometido el posible delito o que se han llevado los delincuentes, el vehículo con el que se han dado a la fuga o los hechos que han ocurrido.

Para poder realizar una descripción de las cosas u objetos, se tratará de partir de algún documento material, pero en caso de que no exista, se enumerarán las características que puedan ayudar a su reconocimiento (forma, tamaño, color...).

Vamos a analizar cómo se han de describir los lugares y edificios, los vehículos y los hechos.

Descripción de lugares y edificio

Cuando se comete un delito, es importante identificar el lugar donde se ha producido, a lo que se puede llegar mediante los documentos del edificio (escrituras, planos...) o mediante una descripción de estos.

Se puede establecer una secuencia de acción para evitar olvidar algún detalle importante.

Elementos complementarios**Externos.**

- Localización; Dirección lo más exacta posible.
- Clase de edificación; Bloques de viviendas, oficinas, chalet...
- Paisaje; Elementos que se divisan (parques, cabinas, carretera...)

La acera es amplia y suele estar muy frecuentada por pequeños grupos de jóvenes de 15 a 20 años apoyados en la fachada, aparentemente sin nada que hacer.

Descripción de objetos y vehículos

Descripción de objetos

A la hora de describir objetos, al igual que se ha hecho con la descripción de personas, se debe seguir un orden lógico para que no se olviden u omitan detalles que impedirían una correcta identificación.

En esta descripción hablaremos tanto de los objetos portados por los sospechosos en los que pudiese llevar la mercancía robada (maletín, bolsa de deportes, mochila, etc.), los objetos que se hubiesen podido llevar, así como de las armas que se hubiesen utilizado para cometer el hecho delictivo.

Con respecto a estas últimas diremos si son armas blancas (cuchillo, navaja, catana, sable...) o de fuego, y dentro de estas si son cortas (revólver, pistola, ...) o largas (escopetas, rifles...)

Descripción de vehículos

Los vehículos utilizados por los presuntos delincuentes nos pueden conducir hasta ellos, por lo que es muy importante realizar una correcta descripción de éstos. Se tendrán en cuenta los elementos siguientes:

- Matrícula, marca, modelo y color.
- Accesorios específicos que posea el vehículo (antenas, golpes, pegatina...)
- Tipo de vehículo (motocicleta, autobús, coche...)
- Tipo de carrocería (berlina, coupé, cabriole...)

Descripción de hechos

La descripción sobre los hechos ocurridos ha de ser fehaciente, clara, concisa y breve. Para realizar una buena descripción de los hechos, es importante que los datos enumerados respondan a las siguientes preguntas:

- ¿Qué sucedió?
- ¿Dónde tuvo lugar?
- ¿Quiénes intervinieron?
- ¿Cómo sucedió?
- ¿Por qué sucedió?

Ejemplo:

Un Vigilante de Seguridad describe un acto delictivo.

Dos sujetos, armados con dos escopetas de cañones recortados y cubiertos con un pasamontaña, entraron en la joyería situada en el centro comercial X. Apuntando al dependiente con una de las armas le exigieron el dinero y las joyas que hubiera en la tienda, así como a los clientes que se encontraban allí en ese momento, diciéndoles que lo metieran en una bolsa de deporte que llevaban dichos sujetos.

El lenguaje que utilizaban parecía extranjero.

Una vez hubieron recogida la bolsa con el dinero y las joyas salieron corriendo en dirección a la calle Mal rollo, donde les esperaba una tercera persona en un Ford Scort de color negro con matrícula M-0648-FD.

Internos.

- Distribución del mobiliario.
- Posibles anomalías (Ventanas rotas...)
- Objetos en lugares no habituales.
- Lugares de ocultamiento de personas.

En la **descripción** de lugares y edificios, es conveniente realizar croquis o planos que faciliten la explicación y recopilen mejor los datos. Para realizar estos croquis o planos hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- No utilizar abreviaturas.
- No utilizar expresiones o palabras típicas del argot profesional.
- No dar por supuesto que todos saben dónde se encuentran ciertos lugares y cómo llegar a ellos.
- No anotar datos que no tengan valor.
- Indicar las distancias o dimensiones, aunque sean aproximadas.
- No adornar el croquis y recopilar sólo la información necesaria.
- Ser claro, concreto y conciso en la elaboración.

Ejemplo de descripción

Se procede a la descripción de un edificio:

- Clase de edificación
- Edificio de 12 pisos de ladrillo rojo, con terrazas y balcones con toldos de color verde.

Locales comerciales

En la planta baja existe una cafetería con un rótulo luminoso verde que dice "Cafetería Roma". Al lado hay un local de mercería con toldo rojo a rayas blancas y un rótulo que indica "Mercería Lola", con un escaparate de 3 m. en el que aparecen expuestos objetos de lencería.

Situación

Bloque de reciente construcción situado en el número 27 de la calle Manuel Pérez, en la parte nueva del Barrio de la Luz.

Paisaje visible

Existe una zona no urbanizada en la parte posterior, que se emplea como aparcamiento de coches.

A la derecha del bloque hay un parque con juegos infantiles y a la izquierda hay un pequeño jardín, que es común a la edificación contigua.

La calle está mal pavimentada, existiendo bastantes baches que impiden una circulación fluida. ▶

Importancia de la percepción, atención y memoria para la identificación y descripción

Para poder realizar una descripción, deben estar presentes tres elementos básicos: la percepción, la atención y la memoria.

A lo largo de este apartado vamos a determinar sus características básicas.

La percepción

La percepción es la captación de la realidad (formas, figura, colores...) a través de los sentidos, por lo que constituye un proceso sensorial y cognitivo (de conocimiento).

Tal captación de la realidad no es un simple reflejo (como si de un espejo se tratase) de los estímulos que nos llegan, ni una captación simple de las formas y figuras de los objetos, sino que percibir entraña un cierto saber (conocimiento) acerca de las cosas percibidas y sus relaciones. Esto implica que la percepción mantiene una relación profunda con otras funciones cognoscitivas (Amnésicas o de memoria, intelectuales, imaginativas, etc.) y afectivas.

Si la percepción, como hemos dicho anteriormente, entraña un cierto saber y que mantiene relaciones con otras funciones cognoscitivas y afectivas, no es extraño pensar que cualquiera de estos elementos pueda inducir al individuo a tener una percepción falsa de la realidad.

Así, los factores por los que se ve influenciada la percepción son:

a) La capacidad mental

La capacidad mental es una cualidad que poseen las personas para manejar información de forma simultánea y estructurarla a través de esquemas facilitadores para el conocimiento de la realidad física y social.

A mayor capacidad mental, mayor capacidad perceptiva.

b) Antecedentes educativos

La educación en general tiene una gran influencia sobre las actitudes y opiniones de las personas, determinando en gran medida la percepción.

La educación puede crear estereotipos (por edad, sexo, procedencia social...) en las personas que hagan juzgar de antemano situaciones, sujetos...

c) La experiencia

El hecho de haber vivido situaciones similares o parecidas puede influir en la percepción de los sujetos, ya que las sensaciones dependen de lo que se aprende.

d) El estado emocional

A pesar de que el objeto o persona que se esté percibiendo sea el mismo para todos, la percepción que se realiza sobre él no es la misma; es más, puede ser diferente para cada persona. El estado emocional va a influir mucho en la percepción.

e) El uso de sustancias psicotrópicas

El consumo de sustancias tóxicas altera el sistema perceptivo de las personas, disminuyéndolo o modificándolo, dando lugar a alucinaciones o alteraciones en la percepción.

■

En este artículo vamos a intentar aclarar diferentes aspectos en cuanto a los derechos laborales que tienen derecho los trabajadores.

¿Qué es un derecho adquirido en el mundo laboral? Se trata de una condición más beneficiosa que adquiere un trabajador en la empresa. Es un beneficio que va más allá de los derechos mínimos recogidos en la legislación, en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

Se trata de un reconocimiento unilateral por parte de la empresa o bien, un acuerdo con el propio trabajador (tanto expreso como tácito).

¿Qué naturaleza tiene este derecho adquirido? Funciona como un derecho más, es decir, es inalienable una vez que se ha reconocido. Su regulación la encontramos en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

¿Cómo se obtienen los derechos adquiridos?

Normalmente, estos derechos se adquieren por la práctica o el otorgamiento reiterado en el tiempo. Si se cumplen determinados requisitos, estos beneficios se convierten automáticamente en derechos permanentes del trabajador, por tanto, deberán ser respetados por el empleador.

No existe un tiempo específico para entender que se ha adquirido dicho derecho. Se debe estar al caso concreto ya que al no establecer la ley un plazo concreto para que estos beneficios se conviertan en permanentes, no se puede generalizar.

Uno de los requisitos principales para obtener este derecho adquirido es: la voluntad de las partes. Tanto trabajador como empleador están en conocimiento del hecho y lo aceptan sin manifestar disconformidad.

Muy importante: el derecho adquirido no puede referirse a materias de orden público o ya reguladas por ley o de supuestos en los cuales de forma expresa la ley establezca la obligación de efectuar el cambio mediante una modificación del contrato de trabajo.

Estos beneficios que son tácitos pueden derivar de acciones o normativas establecidas por el empleador de manera constante a lo largo del tiempo, generando una expectativa razonable por parte de los empleados de que tales beneficios continuarán siendo otorgados en el futuro.

Por ejemplo, la cesta de Navidad suele ser un derecho adquirido o tener permisos especiales.

¿Se pueden eliminar estos derechos adquiridos?

Es relevante señalar que estos beneficios implícitos pueden volverse permanentes para los empleados, lo que implica que el empleador no puede eliminarlos unilateralmente sin el consentimiento del empleado o sin seguir el procedimiento legal.



Si el empleador decide modificar o suprimir un beneficio implícito, generalmente se necesitará el consentimiento del empleado o, en ciertos casos, podría requerirse un proceso de negociación o consulta con la Inspección del Trabajo o con los representantes sindicales en caso de que exista una negociación colectiva en curso.

De hecho, si se retira o se vulnera un derecho adquirido de un empleado, este puede dirigirse bien a **Inspección de Trabajo y denunciarlo o acudir a los Tribunales.**

Los beneficios implícitos o derechos adquiridos pueden ser motivo de disputas en el ámbito laboral si no se gestionan adecuadamente, por lo tanto, es esencial que tanto empleadores como empleados estén conscientes de los beneficios otorgados.

En caso de que el empleador prive al empleado de un derecho adquirido, este último puede presentar una denuncia o iniciar acciones legales. Como se mencionó, el derecho adquirido no solo implica otorgar un beneficio al empleado, sino que también podría significar su extinción.

En el supuesto de que el empresario quiera eliminar un derecho adquirido, deberá hacerlo por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; mediante un acuerdo entre empresa y trabajadores; o utilizando la compensación y absorción **del 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.**

La modificación de las condiciones de trabajo

Cuando haya razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá acordar una modificación de las condiciones de trabajo. Dicha modificación puede ser tanto a nivel individual como colectivo, en este caso nos centraremos en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a nivel individual.

El **artículo 41** del Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la modificación de las condiciones de trabajo. En el **apartado 1** de dicho precepto se hace referencia a las materias que tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

Las modificaciones sustanciales pueden afectar a condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, acuerdos o pactos colectivos y aquellas decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos.

¿Me pueden modificar las condiciones de trabajo?

La respuesta es sí. Se podrá acordar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando concorra una causa objetiva acreditada por razones económicas, organizativas, técnicas o de producción.

La jurisprudencia interpreta que la calificación de la modificación como sustancial o accidental debe tener en cuenta «la entidad del cambio, el nivel del perjuicio o sacrificio que dicha alteración supone»



La modificación sustancial debe ser importante, notoria y sustancial, pero no podrá originar otra relación obligacional distinta. El empresario tiene el poder de dirección, fija la prestación de trabajo y su contenido, **artículo 20.1** del Estatuto de los Trabajadores. Pero dicho poder tiene límites, no puede realizar unilateralmente variaciones que produzcan efectos novatorios en el contrato.

Lo esencial es que exista dicha causa objetiva, además debe ser indicada en la comunicación que realiza la empresa, pero solo deberá acreditarla cuando el trabajador impugne la medida. Y se debe aplicar el principio de proporcionalidad: debe existir una relación entre la medida a adoptar y la viabilidad de la empresa. Las causas que motivan las modificaciones sustanciales se relacionan con la adaptación de la empresa a nuevos retos.

Actuación del empresario

El empresario debe notificar la modificación al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de **15 días** a la fecha de su efectividad.

Si por sentencia se declara que la modificación es injustificada, deberá reponer al trabajador afectado en sus anteriores condiciones de trabajo.

Actuación del trabajador

El trabajador afectado por una modificación de las condiciones de trabajo tiene varias opciones:

Puede aceptar la decisión de la empresa.

Extinguir su relación laboral con la empresa. Tendrá derecho a una indemnización de **20 días** por año trabajado.

Cuando el trabajador no quiera rescindir su contrato y no esté de acuerdo con la modificación, podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social la decisión de la empresa. Tiene un plazo **20 días**.

Si se acude a la vía judicial, la sentencia declarará justificada o no la modificación.

Si se declara la modificación injustificada y el empresario no reintegra al trabajador en sus anteriores condiciones, el trabajador podrá optar por la extinción de la relación laboral y tendrá una indemnización de **45/33 días** por año trabajado como si de un despido improcedente se tratase.

Si la sentencia declara justificada la modificación, el trabajador podrá solicitar la extinción de su contrato en un plazo de **15 días**.

Extinción de la relación laboral

Como hemos comentado, el trabajador tiene derecho a solicitar la extinción de su contrato y percibir una indemnización **de 20 días** por año trabajado.

Dicha extinción no es automática, el trabajador lo tiene que solicitar a la empresa y en el supuesto que no se la concedan, debe acudir a la vía judicial. Si el procedimiento se judicializa, se deberá acreditar que la modificación de las condiciones de trabajo causa un perjuicio al trabajador.

Si la modificación se realiza perjudicando la dignidad profesional del trabajador, éste podrá solicitar la extinción de la relación laboral y tendrá derecho a una indemnización equivalente a la del despido improcedente (33 días de salario por año trabajado).

■

En este artículo expondremos lo que contempla la legislación en cuanto al derecho de los trabajadores al permiso de lactancia.

Permiso por lactancia (cuidado de hijo menor de 12 meses) (PAS)

Hecho causante

Tener un hijo menor de doce meses. Se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al **adoptado o al acogido**.

Efectos y duración

Permiso de una **hora diaria** de ausencia del trabajo para atenderle desde el día en que finalice el permiso por parto, adopción o acogimiento y hasta que el hijo cumpla **los doce meses de edad**. Este tiempo diario es independiente de la jornada (completa o parcial) que se preste. Tendrá derecho a elegir entre:

- Una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.
- Una reducción de jornada normal en media hora al inicio y media hora al final de la jornada.
- Una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.
- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- El momento de disfrute de este tiempo dentro de la jornada diaria se establecerá conforme a lo indicado en el apartado "Observaciones".
- Este derecho podrá sustituirse por un permiso que acumule **en jornadas completas el tiempo** correspondiente al de la ausencia diaria:
 - ❖ Se disfrutará a la finalización del permiso de nacimiento, adopción o acogimiento.
 - ❖ La duración será de **30 días naturales**, o la que corresponda en función del tiempo que reste hasta que el menor cumpla los doce meses, y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Cuando se solicite la acumulación de lactancia en jornadas completas, su duración total dependerá del disfrute por el empleado público de cualquier permiso o excedencia hasta que el menor cumpla **los doce meses**.
 - ❖ En el caso de funcionarios interinos con fecha de cese determinada, esta acumulación será por la parte proporcional que corresponda hasta la finalización de su nombramiento. Si la fecha de cese fuese estimativa, se calcularía la acumulación tomando como referencia dicha fecha y las posibles diferencias, se regularizarían en la liquidación de finalización de contrato, compensando o detrayendo el importe diario de estas diferencias.
 - ❖ En todos los casos, el permiso finalizará cuando el hijo cumpla **los doce meses de edad**.

Efectos retributivos

Con derecho a retribuciones.

Requisitos

El permiso por lactancia constituye un derecho individual de los empleados públicos, sin que pueda transferirse su ejercicio a otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Tipo de concesión

Reglada (se otorga siempre que se den el hecho causante y los requisitos correspondientes).

Fecha de inicio

A partir de la finalización del permiso por nacimiento o adopción.

Observaciones

Este permiso es acumulable a la reducción de jornada por razones de guarda legal. El trabajador deberá comunicar la modalidad y el periodo concreto en que desea hacer uso del derecho.

Procedimiento

Solicitud Resolución, notificaciones y traslados

A la Dirección del Área Territorial correspondiente, con comunicación previa al Director del centro en que preste servicio, antes de la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

Junto con la solicitud se adjuntará copia del libro de familia o documento equivalente. Normativa.

Formularios: Pinchar los enlaces.

- [Solicitud del permiso \(427.52 KB\)](#)
- [Ayuda](#) para la presentación de la solicitud.

Preguntas frecuentes

El permiso por lactancia, ¿pueden disfrutarlo **ambos progenitores**? ¿Pueden hacerlo de manera simultánea?

En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, si se opta por la acumulación del permiso de lactancia ¿en cuántos días se incrementa?

Se tendrá derecho, en caso de parto múltiple, si se han tenido dos hijos, al doble del tiempo que le correspondería por uno, en función del tiempo que reste de prestación de servicios efectiva desde que se incorpore de la maternidad, y del disfrute por el empleado de cualquier permiso o excedencia hasta que los hijos cumplan doce meses.

■

En este artículo vamos a intentar aclarar las preguntas que nos realizan los afiliados, vía correo electrónico y llamadas a la sede del sindicato.

Al este respecto, comenzamos con las siguientes preguntas; Se pueden hacer **más de 100 horas extras** en un servicio y doblar servicio cuando el horario es de **12 horas**.

RESPUESTA

Cuestión planteada:

Respecto a esta pregunta comentarte lo siguiente las horas extras son voluntarias, aunque no pueden sobrepasar, cómo se estipula en el artículo **34 y 35** del Estatuto de los trabajadores, en los artículos **53 y 55** del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de seguridad y en el artículo **28** en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares que están vigentes.

Dice lo siguiente:

Artículo 35 ET. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre **la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo**, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al **valor de la hora ordinaria**, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los **cuatro meses** siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a **ochenta al año**, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas **para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.**



4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del **apartado 2.**
5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 34 ET.

El descanso entre una jornada laboral y otra debe ser de al **menos 12 horas**. Este periodo es obligatorio independientemente de si se realizan horas extras o complementarias. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de **seis horas**, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. El descanso entre turnos de menos de **12 horas** puede conducir a niveles más altos de estrés, fatiga y agotamiento, que pueden aumentar aún más el riesgo de accidentes y errores.

Dicho esto, en nuestra opinión se está incumpliendo este artículo y también se está incumpliendo el descanso entre jornada y jornada.

Por último, he de comentarte que puedes denunciar estos hechos ante la autoridad laboral (Inspector de Trabajo)

Del mismo modo puedes ponerte en contacto con el servicio de guardias del sindicato, para solicitar una cita con el servicio jurídico, en el siguiente teléfono; **915478763.**

Cuando te den la cita, tráete los documentos fotocopiados para argumentar los hechos.

Segunda pregunta

Buenas tardes. Necesitaría que me resolviesen una duda al respecto de lo devengado por una baja. Acabo de recibir el recibo de salario de junio, en el cual tuve 10 días de baja médica con hospitalización del primer día hasta el sexto. He trabajado 124hs en el mes, más 2 días de vacaciones, y en cuanto a la baja de los 10 días me pagaron 274,33 por siete días que eran los días que tenía marcada como "trabajo". En contingencias generales del mes anterior (mayo), el importe que refleja es 1959,71. Tengo entendido que por ser hospitalización (la primera vez en el año), deberían abonar el 100% de la base de cotización por mi baja médica. Cuando la baja, informé al responsable de equipo y coordinador, aunque no presenté papel alguno.

RESPUESTA

En cuanto a tus preguntas decirte lo siguiente:

Efectivamente las empresas complementarían el 100% si en el cálculo las bases de contingencias no llegan a este porcentaje.

El cálculo se realiza de la última nómina anterior a la baja.

Así se establece en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad vigente **ARTICULO 51.**



Preguntas de los Afiliados: Horas extras, descansos y prestación ILT. III (parte)

Que dice lo siguiente:

- b) Incapacidad Temporal en caso de *enfermedad o accidente no laboral*. Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:
- Del día **1 al 3**, por una sola vez al año, el **50%** de la base de cotización.
 - Del día **4 al 20**, por un máximo de dos veces al año, hasta el **80%** de la base de cotización.
 - Del día **21 al 40**, hasta el **100%** de la base de cotización.
 - Del **41 al 60**, hasta el **90%** de la base de cotización.
 - Del **61 al 90**, hasta el **80%** de la base de cotización.
 - Del **91 al 100**, hasta el **80%** de la base de cotización, siempre que no haya sufrido otro proceso de incapacidad temporal en los doce meses anteriores al inicio del proceso. En caso contrario, se procederá como esté legislado.
 - Del **101** en adelante, si procede, como está legislado.

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el **100%** de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Para tu información te mando este enlace para que hayas tú el cálculo:

En caso de duda te pones en contacto con nosotros para cogerte una cita con el servicio jurídico del sindicato.

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

Tenemos derecho a la asistencia jurídica en nuestro trabajo de Vigilante de Seguridad.

Efectivamente El Convenio Colectivo Estatal de las **Empresas de Seguridad** vigente, contempla esta asistencia letrada.

Dicho Convenio estipula en su **artículo 24** la cuestión que nos ocupa. Dice lo siguiente:

Artículo 24. Asistencia Jurídica.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que, en calidad de **acusados o denunciantes**, se vean incurso en **procesos penales** instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse.

En caso de **incumplimiento** por parte de la empresa de las obligaciones aquí establecidas, el trabajador tendrá derecho a repercutir a la empresa los honorarios del Abogado y Procurador si fuera preceptiva su intervención con los límites establecidos en los Criterios orientadores de Honorarios del Colegio Profesional correspondiente.

Tengo derecho a la desconexión digital en el trabajo de auxiliares de servicios.

Efectivamente tienes derecho. Así viene establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de **Servicios Auxiliares** vigente.

Concretamente en el artículo 52 del mismo.

Dice lo siguiente;

Artículo 52. Desconexión digital.

Con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 3:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.
2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.
3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras incluidas en los Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4:
 - Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.
 - Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
 - Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
 - Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.
 - Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.
 - Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.
1. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de las empresas.
 2. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual. Las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no podrán aplicar el régimen disciplinario recogido en esta misma norma convencional sectorial como consecuencia del ejercicio por parte de aquellas de su derecho a desconexión digital.
 3. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.
 4. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

■

Noticia de Interés: CONGRESO ATES 2024



El pasado día 25 de septiembre de 2024, tuvo lugar en el Hotel 1981 de la Calle Alcalá (Madrid), el III CONGRESO del Sindicato **ATES**, en el marco de una jornada festiva para este sindicato que viene a refrendar su consolidación y progreso dentro del sector de la Seguridad Privada y Servicios Auxiliares. El gran crecimiento experimentado, la suma de las nuevas Secciones Sindicales, tanto en Seguridad y en Servicios Auxiliares constituidas, confirma que la política sindical que ha venido llevando a cabo **ATES** sigue yendo por un buen camino, y en este Congreso se ha dado un nuevo impulso a esta política, apoyando más, si cabe, a quienes desde sus posibilidades realizan el trabajo de campo, que no son otros que los compañeros y compañeras que, desde las Secciones Sindicales, están en permanente contacto con los trabajadores.

Ante todo, nos debemos felicitar por el desarrollo de este Congreso que se realizó en un ambiente acogedor, por lo que se demuestra que la organización es la referencia de este sindicato.

Iniciado el Congreso, y una vez hechas las presentaciones y expuesta la **orden del día** por la comisión organizadora del evento se procedió a la constitución de la Mesa Presidencial, llegando al consenso por unanimidad de los congresistas para la conformación de esta.

Posteriormente, y después del debate congresual, se consensuó por unanimidad **las actuaciones y las políticas sindicales** que deben de guiar al **SINDICATO**.



Noticia de Interés: CONGRESO ATES 2024

Siguiendo el orden secuencial de la orden del día que rige el Congreso, se abrió el plazo de presentación de candidaturas. Como consecuencia de la inexistencia de otras candidaturas y habiéndose presentado una única candidatura para la Comisión Ejecutiva. Fue elegida por aclamación y por unanimidad ya que todos los votos fueron favorables, no registrándose ningún voto en blanco. En consecuencia, los encargados de velar porque se cumplan las directrices marcadas en este congreso, está compuesto por los siguientes afiliados:



COMISION EJECUTIVA

Secretario General	Agustín Carrica Rosado
Vocal	Ángel Luís Díaz García
Vocal	Juan Díaz-Mayor
Vocal	Jose Alberto Gómez Calleja
Vocal	Ana López Otero
Vocal	Jorge Miguel Montejo Torre

En este sentido hizo su intervención el nuevo **SECRETARIO GENERAL**, el cual puso un verdadero hincapié en el antes y en el después del recorrido que ha llevado esta ORGANIZACIÓN desde su fundación.

También cabe destacar de su intervención diciendo, que en todos estos años no solo hemos ido creciendo exponencialmente en número de afiliados, también hemos crecido exponencialmente en Secciones Sindicales y Miembros de Comité de Empresa.

¡TODO ESTO SIN DEBER NADA A NADIE!

ATES sigue siendo **UN SINDICATO PROFESIONAL** de nuestros sectores, se mantiene **SIN AFILIACIÓN POLÍTICA** y por tanto, se mantiene sin ningún tipo de amiguismo político.

ATES con este paso consolida las bases que ya tenía cimentadas, teniendo una estructura fuerte con una base sólida.



Noticia de Interés: CONGRESO ATES 2024

Nuestro **SINDICATO** junto a los compañeros de otras autonomías, es una organización coherente con los tiempos que nos ha tocado vivir, con unos abogados y delegados competentes. **ATES** está preparado para el futuro y sobrevivir a la realidad de nuestros sectores, ¡¡OJO!! Tenemos una obligación que es la de seguir reinventándonos y renovándonos continuamente.

Termino su intervención resaltando el lema de nuestro **SINDICATO**.

NUESTRA UNIÓN ES NUESTRA FUERZA



En el cierre del CONGRESO asistieron nuestro Servicio Jurídico y algunos de los compañeros de los sindicatos y asociaciones que participan como miembros de FORO-SI del cual somos socios fundadores son los siguientes: Confederación Española de Policía (CEP), Asociación Española Guardia Civil (AEGC), Sindicato de Enfermería (SATSE), Sindicato Profesional Grandes Almacenes (VALORIAN) y el Sindicato Libre de Transporte (SLT).



Por último, hay que felicitar a la comisión de estatutos por su trabajo y por su puesto a la comisión organizadora, que nos brindó un espléndido evento, en el que no faltó nada, y durante el que todo salió perfectamente, gracias al trabajo no visible, pero muy valioso, de las personas que componían dicha comisión.



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-
Teléfono: 915 - 478 -763
Correo electrónico: informacion@sindicatoates.com
Página web: www.sindicatoates.com



AÑO 2024

TABLAS SALARIALES PERSONAL OPERATIVO

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL	TRIENIOS	QUINQUENIOS	PLUS NOCTURNIDAD
V.S. TRANSPORTE DE FONDOS -CONDUCTOR-	1211,76	169,57	198,13	129,90	107,97	1817,33€	27,61	47,35	1,28
V.S. TRANSPORTE DE FONDOS	1157,26	169,57	198,13	129,90	106,77	1761,63€	25,61	43,91	1,19
V.S. TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS	1211,76	180,59	143,69	129,90	107,97	1773,91€	27,61	47,35	1,28
V.S. TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS	1157,26	180,59	143,69	129,90	106,67	1718,21€	25,61	43,91	1,19
VIGILANTE DE EXPLOSIVOS	1094,62	198,47	37,86	129,90	105,80	1566,65€	25,51	43,22	1,18
VIGILANTE DE SEGURIDAD CON ARMA	1094,62	169,57		129,90	105,83	1499,92€	25,51	43,22	1,18
VIGILANTE DE SEGURIDAD	1094,62	22,70		129,90	105,83	1353,05€	25,51	43,22	1,18
GUARDA RURAL (pesca Marítima, Caza, etc.)	1094,62	189,58		129,90	109,52	1523,62€		43,22	1,18
ESCOLTA	1094,62	166,98		129,90	109,02	1500,52€		43,22	1,18
OPERADOR DE SEGURIDAD	1028,91			129,90	64,60	1223,41€	21,28	36,51	0,93
OPERADOR/A SOPORTE TEC.	1028,91			129,90	106,93	1265,74€		39,64	0,98
CONTADOR/A-PAGADOR/A	1016,28		75,71	129,90	68,66	1290,55€	21,28	36,51	1,00



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García
Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-
Teléfono: 915 - 478 -763
Correo electrónico: informacion@sindicatoates.com
Página web: www.sindicatoates.com



AÑO 2024

PLUSES, KILOMETRAJE, DIETAS Y AYUDA DISCAPACIDAD

PLUS DE FINES DE SEMANA Y FESTIVOS (POR HORA TRABAJADA)	0,96 €	
KILOMETRAJE (POR KILOMETRO)	0,33 €	
PLUS DE RADIOSCOPIA BÁSICA (POR HORA TRABAJADA)	0,19€	
PLUS DE RADIOSCOPIA AEROPORTUARIA (POR HORA TRABAJADA)	1,38€	
PLUS AEROPUERTO (POR HORA TRABAJADA)	0,78€	
PLUS FILTRO ROTACION (POR HORA TRABAJADA)	0,70€	
PLUS DE ESCOLTA	295,02€/ 1,82€ (POR HORA TRABAJADA)	
PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO	109,46€/ 0,68€ (POR HORA TRABAJADA)	
PLUS NOCHEBUENA / NOCHEVIEJA	78,69	
PLUS DE RESIDENCIA DE CEUTA Y MELILLA	25% SALARIO BASE	
PLUS DE PELIGROSIDAD VIGILANCIA POR HORA (TOPE 162h)	169,57€ / 1,05€ (POR HORA TRABAJADA)	
AYUDAS A HIJOS Y CONYUGE DISCAPACITADOS	141,46€	
DIETAS	UNA COMIDA	11,24€
	DOS COMIDAS	20,74€
	PERNOCTAR Y DESAYUNO	19,02 €
	PERNOCTAR Y DOS COMIDAS	38,03 €
	DIETA COMPLETA A PARTIR DEL 8º DÍA	30,23 €/ POR DIA



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-
Teléfono: 915 - 478 -763
Correo electrónico: informacion@sindicatoates.com
Página web: www.sindicatoates.com



AÑO 2024

TABLAS SALARIALES MANDOS INTERMEDIOS, ADMINISTRATIVOS, TECNICOS Y ESPECIALISTAS Y COMERCIALES

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL	PLUS NOCTURNIDAD	TRIENIO *	QUINQUENIO	AYUDAS A HIJOS Y CONYUGE DISCAPACITADOS
MANDOS INTERMEDIOS								
JEFE DE TRAFICO	1.505,80 €	129,90 €	12,18 €	1.647,88 €	1,45 €	34,62 €	59,34 €	141,46 €
JEFE DE VIGILANCIA	1.505,80 €	129,90 €	12,18 €	1.647,88 €	1,45 €	34,62 €	59,34 €	141,46 €
JEFE DE SERVICIOS	1.505,80 €	129,90 €	12,18 €	1.647,88 €	1,45 €	34,62 €	59,34 €	141,46 €
JEFE DE CAMARA	1.505,80 €	129,90 €	12,18 €	1.647,88 €	1,45 €	*	59,34 €	141,46 €
INSPECTOR	1.429,08 €	129,90 €	28,08 €	1.587,06 €	1,36 €	31,80 €	54,52 €	141,46 €
COORDINADOR DE SERVICIOS	1.429,08 €	129,90 €	28,08 €	1.587,06 €	1,36 €	*	54,52 €	141,46 €
SUPEVISOR CRA.	1.376,81 €	129,90 €	12,18 €	1.518,89 €	1,32 €	*	52,19 €	141,46 €
JEFE DE TURNO	1.216,73 €	129,90 €	12,18 €	1.358,81 €	1,32 €	*	46,80 €	141,46 €
COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	1.102,71 €	129,90 €	12,18 €	1.244,79 €	0,93 €	*	37,00 €	141,46 €
ADMINISTRATIVOS								
JEFE DE PRIMERA	1.430,12 €	129,90 €	80,67 €	1.640,69 €	1,65 €	38,17 €	65,46 €	141,46 €
JEFE DE SEGUNDA	1.334,23 €	129,90 €	93,30 €	1.557,43 €	1,48 €	35,35 €	60,63 €	141,46 €
OFICIAL DE PRIMERA	1.155,84 €	129,90 €	118,92 €	1.404,66 €	1,25 €	30,09 €	51,59 €	141,46 €
OFICIAL DE SEGUNDA	1.094,22 €	129,90 €	125,00 €	1.349,12 €	1,22 €	28,28 €	49,93 €	141,46 €
AZAFATA/O	998,18 €	129,90 €	137,70 €	1.265,78 €	1,08 €	25,45 €	44,96 €	141,46 €
AUXILIAR	998,18 €	129,90 €	137,70 €	1.265,78 €	1,08 €	25,45 €	44,96 €	141,46 €
TELEFONISTA	872,07 €	129,90 €	156,84 €	1.158,81 €	0,92 €	21,20 €	37,43 €	141,46 €
TECNICOS Y ESPECIALISTAS								
ANALISTA	1.719,13 €	129,90 €	*	1.849,03 €	*	46,99 €	80,58 €	141,46 €
PROGRAMADOR ORDENADOR	1.510,79 €	129,90 €	*	1.640,69 €	1,76 €	40,87 €	70,09 €	141,46 €
OPERADOR GRABADOR	1.156,30 €	129,90 €	118,46 €	1.404,66 €	1,25 €	30,09 €	54,59 €	141,46 €
TEC. DE FORMACION ,PREV. INT.	1.331,54 €	129,90 €	95,99 €	1.557,43 €	1,46 €	*	60,63 €	141,46 €
DELINIANTE PROYECTISTA	1.331,54 €	129,90 €	95,99 €	1.557,43 €	1,46 €	35,35 €	60,63 €	141,46 €
DELINIANTE	1.156,30 €	129,90 €	118,46 €	1.404,66 €	1,25 €	30,09 €	51,59 €	141,46 €
COMERCIALES								
JEFE DE VENTAS	1.427,78 €	129,90 €	83,01 €	1.640,69 €	1,65 €	38,17 €	65,46 €	141,46 €
TECNICO COMERCIAL	1.331,54 €	129,90 €	95,99 €	1.557,43 €	1,48 €	35,35 €	60,63 €	141,46 €
GESTOR DE CLIENTES	1.187,01 €	129,90 €	116,69 €	1.433,60 €	1,30 €		53,32 €	141,46 €
VENDEDOR PROMOTOR	1.187,01 €	129,90 €	115,50 €	1.432,41 €	1,30 €	31,10 €	53,32 €	141,46 €



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-
Teléfono: 915 - 478 -763
Correo electrónico: informacion@sindicatoates.com
Página web: www.sindicatoates.com



AÑO 2024

TABLAS SALARIALES CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES
GRUPO PROFESIONAL 1			HIJOS MENORES DE 18 AÑOS DISCACIDAD IGUAL O SUPERIOR 33%
			130,00 €
DIRECTOR GENERAL	1.507,22	21.101,11	HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS DISCACIDAD IGUAL O SUPERIOR 65%
DIRECTOR	1.453,39	20.347,50	
TITULAR SUPERIOR O MEDIO	1.399,56	19.593,89	
GRUPO PROFESIONAL 2			CONYUJE O PAREJA DE HECHO CON UNA DISCACIDAD IGUAL O SUPERIOR 65%
			160,00 €
JEFE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1.291,90	18.086,66	POLIZA SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES POR MUERTE
SUPERVISOR DEPARTAMENTO/ SERVICIOS	1.239,27	17.349,80	
COORDINADOR DEPARTAMENTO/ SERVICIOS	1.178,26	16.495,71	
INSPECTOR	1.160,32	16.244,50	
GRUPO PROFESIONAL 3			POLIZA SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO	1.208,17	16.914,38	
OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO	1.172,28	16.411,97	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.147,33	16.062,62	
GRUPO PROFESIONAL 4			
JEFE DE VENTAS	1.291,90	18.086,66	
JEFE DE EQUIPO COMERCIAL	1.239,27	17.349,80	
EJECUTIVO / CONSULTOR COMERCIAL	1.178,26	16.495,71	
VENDEDOR PROMOTOR DE VENTAS	1.147,33	16.062,62	
GRUPO PROFESIONAL 5			
AUXILIAR DE SERVICIOS	1.147,33	16.062,62	
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	1.262,52	17.668,88	



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García
Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-
Teléfono: 915 - 478 -763
Correo electrónico: informacion@sindicatoates.com
Página web: www.sindicatoates.com



AÑO 2024

CONCEPTOS VARIOS CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES

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

CALENDARIO LABORAL MADRID 2024

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

FESTIVOS NACIONALES

FESTIVOS AUTONOMICOS

FESTIVOS LOCALES MADRID



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: _____ CÓDIGO POSTAL: _____
 TELEFONO MÓVIL: _____ CORREO ELECTRÓNICO: _____

DATOS LABORALES:

EMPRESA: _____
 DOMICILIO DE LA EMPRESA: _____
 LOCALIDAD: _____ PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____
 CENTRO DE TRABAJO: _____

Los 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, 3ª planta, 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 los 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)



Sede Central Sindicato ATEs

C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermandos García Noblejas nº 2- 3ª Plta.)
 28027 -MADRID-Teléf.: 91 547 87 63
 Web: www.sindicatoates.com
 Email: informacion@sindicatoates.com

