

A LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE GRANADA

Don _____ con D.N.I. _____, mayor de edad y
domicilio a efectos de notificaciones en la calle Avda. _____, C.P. _____
de Granada y, teléfono 673 114 969 en calidad de Coordinador Delegado de
alternativa**sindical** de Trabajadores de Seguridad Privada en Granada, ante esta
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE GRANADA, comparece y
como mejor proceda en derecho DICE:

Que por medio del presente escrito vengo a denunciar a la empresa CASTELLANA DE
SEGURIDAD S.A.U., con domicilio en Calle Loja P.I. Juncaril nº 11 C.P. 18210
Peligros (Granada) sobre la Eficacia personal y jurídica de los acuerdos que empresa (**CASTELLANA DE SEGURIDAD S.A.U.**) en Granada, donde el Comité de Empresa ha
alcanzado con fecha 23-02-2016, copia del acuerdo que se adjunta para su análisis.

HECHOS:

Que en dicho acuerdo se establece entre otras cuestiones la realización de jornadas de
12 horas diarias.

También se establece que las horas extraordinarias serán abonadas a partir de las 176
horas mensuales, contraviniendo el convenio colectivo estatal en vigor, el cual
establece una jornada mensual de 162 horas a partir de la cual, tendrán consideración
de horas extraordinarias las siguientes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El acuerdo suscrito que trata de modificar lo pactado en Convenio
Colectivo.

SEGUNDO. Normas legales de Derecho necesario relativo mínimo: son las normas
mínimas que pueden ser desarrolladas o mejoradas, pero que suponen el punto de
referencia para las normas de rango inferior, porque si se vulnerase lo contenido en
ellas su contenido sería nulo. Es decir, son normas que no admiten peores condiciones
de trabajo. Es decir, el contenido de estas normas puede ser ampliado por el convenio
colectivo o por el contrato individual con una regulación más favorable para los
trabajadores, pero nunca peor. Ejemplos: salario mínimo, duración de las vacaciones
(art. 38.1), duración de la jornada ordinaria de trabajo (art. 34.1), duración del descanso
mínimo semanal (art. 37.1), la retribución de las horas extraordinarias (art.35.1),
derecho a dos pagas extraordinarias mejoradas por convenio colectivo (art.31 estatuto
de los trabajadores), indemnización en caso de extinción del contrato, etc.

En Granada a 23 de Febrero de 2016, siendo las 11.00 horas se reúnen en los locales de Casesa

-Por parte de Casesa: D. Antonio Nogales Calzado como Director Regional.

-Por parte de los trabajadores D, Manuel Valle, Francisco Vilchez por CSIF, Jose Enrique Ruiz, Jose Luis Hueltes por USO, Ramon Gallegos , Francisco Javier Perez, Jose Jenaro Izquierdo por UGT, con la ausencia injustificada de CCOO.

.- Como delegado LOLS, Manuel Rodriguez

Se reúnen con el fin de llegar a los siguientes acuerdos cuya finalidad es velar por los intereses de los trabajadores y garantizar el mayor número de puestos de trabajo, manteniendo el anterior compromiso de no contratar a nadie mientras exista subactividad en la empresa y trabajadores con contrato a tiempo parcial

Desde el 1 de Marzo de 2016 rigen los siguientes acuerdos en cuanto a acumulación y distribución de jornada.

En los servicios en los que tanto el cliente como todos los integrantes del mismo estén de acuerdo en realizar turnos de 12 horas, se podrá hacer.

En el resto de servicios, siempre que todos los integrantes del puesto estén de acuerdo se podrán hacer 12 horas los fines de semana para poder librar dos fines de semana al mes. Así mismo ésta acumulación de 12 horas se podrán hacer en Navidad, Año Nuevo y Reyes.

Para el año 2016 la jornada anual será de 1782 horas con 162 horas mensuales.

La empresa garantizará en la medida de lo posible el cómputo mensual, no obstante, para los casos de una posible subactividad las horas resultantes podrán ser compensadas dentro de los cuatro meses siguientes al de producirse. Estas horas se garantizará por todos los medios posibles que se recuperen en el cliente en el que estén adscritos los trabajadores, no obstante puede pasar que por alguna circunstancia no sea posible y en ese caso se darán las explicaciones necesarias del porqué de esa circunstancia que justifique las mismas.

El calendario de recuperación sería el siguiente:

31 de Enero 2016	-	31 de Mayo 2016
29 de Febrero 2016	-	30 de Junio 2016
31 de Marzo 2016	-	31 de Julio 2016
30 de Abril 2016	-	31 de Agosto 2016
31 de Mayo 2016	-	30 de Septiembre 2016
30 de Junio 2016	-	31 de Octubre 2016
31 de Julio 2016	-	30 de Noviembre 2016
31 de Agosto 2016	-	31 de Diciembre 2016
30 de Septiembre 2016	-	31 de Enero 2017
31 de Octubre 2016	-	28 de Febrero 2017
30 de Noviembre 2016	-	31 de Marzo 2017
31 de Diciembre 2016	-	30 de Abril 2017

JAVIER VILCHEZ
D.O

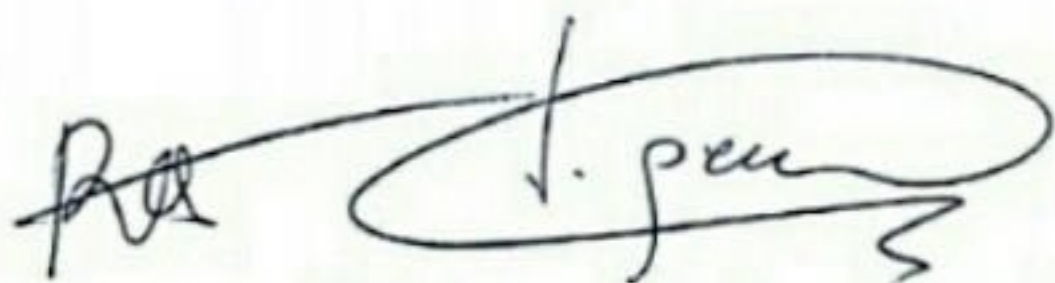
Las posibles horas extras que, por motivos de fuerza mayor se pudieran producir se abonarán a mes vencido.

Los cuadrantes serán equitativos y se procurará por todos los medios que todo el personal tenga los mismos turnos de trabajo en lo relativo a ciclos de mañana, tarde, noche y días de descanso y que se ajusten a esta medida de igualdad, dentro del servicio en que estén encuadrados.

Se establecerá un listado de personal que libre y voluntariamente quiera ir a realizar servicio y eventos fuera de su servicio habitual y se contará con ellos para este tipo de eventos

Estos acuerdos tendrán validez hasta el 31/12/2016




JAVIER VARGAS.
R.O

