

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cyrasa Seguridad, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cyrasa Seguridad, S.L. (código de convenio n.º: 90101192012013), que fue suscrito, con fecha 1 de octubre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Delegado de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

#### **Primero.**

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

#### **Segundo.**

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de febrero de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CYRASA SEGURIDAD, S.L.

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación y ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Cyrasa Seguridad, S.L., en adelante también Cyrasa y la totalidad de sus trabajadores en cualquiera de los centros de trabajo con que cuenta actualmente, o los que pudiera tener en el futuro y en todo el territorio español.



## **Artículo 2. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y que presten sus servicios por cuenta de la empresa Cyrasa, S.L., por tanto es de aplicación a la empresa Cyrasa, S.L., y al conjunto de sus trabajadores, dedicados a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, fincas, bienes o personas, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección.

Quedan igualmente incluidos en el ámbito del Convenio aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales, y las actividades conexas o complementarias de estos.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real

Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 3. Vigencia, prórrogas y denuncia del convenio.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Llegada la finalización de su vigencia, de no ser denunciado por ninguna de las partes, en cuyo caso deberá formularse con un mínimo de 2 meses de antelación a la fecha en que expire -el convenio o cualquiera de sus prórrogas-, empresa o representación legal de los trabajadores, se entenderá prorrogado de año en año, manteniéndose en sus propios términos.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta el 31 de diciembre de 2018.

## **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**





El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio. Las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio y la vigencia del resto del cuerpo normativo.

### **Artículo 5. Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo.**

Se constituye comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Estará compuesta de forma paritaria por igual número de trabajadores que representantes de la empresa y se regirá por los siguientes criterios:

1. Cualquier caso relativo los apartados a) y b) anteriores deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la Comisión en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.
2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.
3. La Comisión fija como sede de reuniones las oficinas centrales de la Empresa en Cuenca, Polígono Industrial SEPES, 3. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.
4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, uno de los miembros de cada una de las representaciones, habiendo sido todos debidamente convocados.
5. La Comisión tomará acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones

Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el presente artículo, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución



Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («B.O.E.» número 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

## **Retribución**

### **Artículo 6. Tablas salariales.**

El contenido salarial de los trabajadores afectados por este Convenio se regirá por los conceptos y precios indicados en tablas salariales del Anexo I, y que están establecidas por grupos profesionales.

Dichas tablas tienen validez y vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2013, sin que exista revisión alguna por ninguna circunstancia.

Para los años 2014 y 2015 seguirán rigiendo las mismas tablas salariales indicadas anteriormente, sin perjuicio de que las partes se reunirán en la primera quincena del tercer mes de cada uno de los años indicados, al objeto de valorar las variaciones salariales que pudieran efectuarse, al alza o a la baja, en función de los resultados obtenidos, la coyuntura económica y el resto de indicadores que, comúnmente, son los que sirven de referencia para estos supuestos.

### **Artículo 7. Compensación, absorción y garantía «ad personam».**

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual. Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

### **Artículo 8. Grupos profesionales.**

Los trabajadores se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionados con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

## **Organización del trabajo**



## **Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral.**

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

b) Adscribir a los trabajadores y a las tareas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento.

c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

## **Artículo 10. Equipos y correos electrónicos.**

El uso de ordenadores y equipos electrónicos (teléfonos, smartphones, tablets, etc.) propiedad de los trabajadores y en el puesto de trabajo está absoluta y rotundamente prohibida, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.

Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

La empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas en cualquier momento y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral o fuera de él, pudiendo hacerse en presencia de algún representante de los trabajadores, sin que ello suponga violación de la intimidad o dignidad del trabajador ya que los equipos electrónicos propiedad de la empresa se utilizan exclusivamente para el trabajo, quedando prohibido cualquier otro uso diferente, desde aplicaciones informáticas hasta llamadas por teléfono, pasando por correos electrónicos o «navegación» por páginas web.

## **Prestaciones salariales**





## **Artículo 11. Salario base.**

El salario base consignada en las tablas del presente convenio colectivo se corresponde con la cuantía mínima determinada para cada categoría profesional, y a la que los trabajadores tienen derecho por la realización de su jornada laboral conforme a las horas semanales de promedio establecidas en el artículo 34.1 del Real Decreto Leg. 1/1995, esto es 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

## **Artículo 12. Complementos salariales.**

En el Acuerdo de Cobertura de Vacíos -AICV- se determina que, para la existencia de los complementos salariales es necesario que la dirección de la empresa los establezca o los pacte, en defecto de que vengan regulados por imperativo legal o convencional (art. 14). Así, en efecto, en determinados supuestos la adición no es potestativa sino que resulta obligatoria por concurrir circunstancias respecto de las cuales se exige el pago de una retribución complementaria con carácter de derecho necesario, y en tales términos complementos como el de nocturnidad requerirán la distinción salarial de los trabajadores diurnos frente a los nocturnos.

Por ello, a continuación se establecen los complementos salariales acordados por cada categoría profesional, y que figuran detallados cuantitativamente en el Anexo I de este convenio, y que vienen a retribuir las particulares características de cada puesto de trabajo.

Así, y a modo de definición de cada complemento salarial acordado, tenemos:

1. El complemento salarial denominado «puesto de trabajo», viene a remunerar las particulares características que, para cada categoría profesional, están implícitas en su desempeño. Así, por ejemplo, para los puestos con un alto desarrollo de nivel de responsabilidad la cuantía de dicho complemento es netamente superior respecto de aquéllos cuya carga de tal responsabilidad es menor. Ello implica no solo las consecuencias de un correcto ejercicio de su trabajo, sino también de los equipos, máquinas, útiles y herramientas que deben utilizar para el ejercicio regular de sus funciones. Se reseña, particularmente, que en el caso de los vigilantes de seguridad con arma, o el vigilante de explosivos, se equipara en su concepción como una mayor peligrosidad en su trabajo, y que en caso de realizar su trabajo parte con arma -o explosivos-, y parte sin arma, lo percibirán a prorrata respecto de los vigilantes sin arma, y durante el tiempo en que hagan su trabajo con dicha arma, o explosivo. Este complemento no será compensable, por lo que el cambio de cualquier categoría profesional a otra dará derecho al percibo del complemento de puesto de trabajo que tenga la nueva categoría, será superior o inferior al que viniera teniendo el trabajador.

2. El complemento salarial denominado «AMP.JORN/RESP», contempla prestaciones por la posibilidad de ampliación de la jornada de trabajo,





principalmente con fines de conclusión de los trabajos que estén ejecutándose y que por razones de urgencia, necesidad u oportunidad, el responsable que en ese momento esté al mando así lo determine. Los trabajadores vendrán obligados a finalizar dichos trabajos aunque eso suponga ampliación de su jornada laboral, y sin que ello suponga realización de horas extraordinarias, ya que los excesos que pudieran producirse se compensarán siempre, y en todo caso, por descansos. Este complemento no será compensable, por lo que el cambio de cualquier categoría profesional a otra dará derecho al percibo del complemento de puesto de trabajo que tenga la nueva categoría, será superior o inferior al que viniera teniendo el trabajador.

3. Plus de Trabajo Nocturno. Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran inferiores a la jornada completa nocturna se abonará a prorrata.

Cada hora nocturna trabajada se abonará con un incremento del 20% sobre el salario base establecido en este convenio para cada categoría profesional, complementos salariales y extrasalariales excluidos.

4. Plus fin de semana y festivos. Teniendo en cuenta que los fines de semana son habitualmente días laborables normales, se acuerda no obstante complementar salarialmente dicha situación con un importe de 60,00 euros por fin de semana completo trabajado, y de serlo parcialmente se abonará a prorrata.

Respecto de los festivos que se trabajara, por circunstancias del servicio o por estar así establecido en el cuadrante de turnos y servicios, se abonará a cada trabajador una compensación salarial de 1,00 euro por hora trabajada en festivos.

A efectos de cómputo será a partir de las 00:00 horas del sábado a las 24:00 del domingo y en los festivos de las 00:00 horas a las 24:00 horas de dichos días trabajados. No es abonable para aquellos trabajadores y que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (ej. contratos a tiempo parcial para fines de semana).

A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el trabajador preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

5. Turnicidad. Aquellos trabajos que pueden estar sometidos a turnos ya han sido considerada tal situación y posibilidad a la hora de establecer su salario, por lo que no ha lugar a incluir ningún plus adicional por el desarrollo de trabajo bajo tal modalidad.

### **Artículo 13. Gastos suplidos e indemnizaciones.**



Conforme a lo establecido en las tablas adjuntas en Anexo 1, se establece para todas las categorías profesionales una cuantía de 105,00 euros en concepto de Plus de Transporte.

Igualmente, se establece una compensación por los gastos en que pudiera incurrir el trabajador por el mantenimiento de ropa de trabajo (limpieza y conservación), para aquéllos a los que se les exija uniformidad, y que obliga y vincula a cada trabajador en su uso y utilización, y que se abonará en todo caso en 12 mensualidades e irá a cargo de éste, no así su suministro y reposición que irá a cargo de la empresa.

Todos aquellos gastos en que incurriera el trabajador con ocasión y como consecuencia del trabajo, debido a que su desempeño requiera pernoctar o realizar comidas principales en establecimientos de hostelería fuera de su domicilio, previamente deberá tener la oportuna autorización para realizar el gastos oportuno por la Dirección o, en su caso, por su responsable directo. Con dicha autorización dispondrá de una cuantía de gasto máxima que en cada momento así se determine por la empresa y que, en todo caso, no excederá de 12,00 euros por comida o de 20,00 euros por pernocta.

Adicionalmente, para aquellos trabajadores que por circunstancias concretas y expresamente solicitado por la empresa utilice su vehículo particular para realizar desplazamientos con ocasión y como consecuencia del trabajo, tendrá derecho a percibir la cuantía de 0,19 euros por kilómetro recorrido, no siendo responsable la empresa, contemplado dicho pago, de los daños o desperfectos que tuviera el vehículo en tales desplazamientos, ni de responsabilidad civil alguna por los daños que pudiera causar el trabajador a consecuencia de la conducción.

#### **Artículo 14. Pagas extraordinarias.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año del salario base establecido en este convenio, las cuales podrán prorratearse en cualquier momento durante la relación laboral con la obligación de preaviso al trabajador, dentro del mes anterior a la fecha en que se llevara a cabo, y con un mínimo de 15 días de antelación.

Dichas pagas se abonarán una dentro del mes de julio, y la otra dentro del mes de diciembre de cada año, y se corresponderán con 30 días del salario base establecido en este convenio colectivo, siendo su devengo de carácter semestral.

### **Prestaciones sociales**

#### **Artículo 15. Acumulación del permiso de lactancia.**

El permiso de lactancia, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, podrá ser sustituido, a criterio de las/los







interesadas/os, por su acumulación; en cuyo caso se pasaría a sustituir el disfrute del permiso de lactancia por un permiso de 14 días de forma continuada al descanso maternal.

Esta opción deberá ser solicitada por los interesados, en su caso, con una antelación de 15 días a la finalización del descanso maternal.

## **Prevención de riesgos laborales**

### **Artículo 16. Salud laboral.**

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en particular la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, así como el reglamento de los servicios de prevención contemplado por el Real Decreto 39/1997.

Independientemente de lo anterior, se hace especial alusión a que para la prevención de riesgos que pudieran ser de aplicación a los casos de embarazo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores y, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las mujeres en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas, si así fuera el caso.

Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Los trabajadores están obligados a colaborar y cooperar con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, y a tal efecto la desobediencia sobre cualquier aspecto relacionado con la prevención y/o protección (equipos de protección individual, su uso, disponibilidad y correcta utilización) tendrá la consideración de falta muy grave, pudiendo ser sancionada en consecuencia con el régimen disciplinario de faltas y sanciones de aplicación, y que las partes expresamente refieren al contenido en el convenio colectivo de empresas de seguridad privada, por lo que a éstos efectos, así como para el resto de posibles responsabilidades disciplinarias de los trabajadores se extiende dicho régimen sancionador del mentado convenio a éste convenio, incorporándose y resultando de aplicación en la práctica a la totalidad de los trabajadores de esta empresa.

Las revisiones periódicas y relativas a la vigilancia de la salud, tendrán carácter obligatorio para aquéllos puestos de trabajo que, por resultar exigido por el cliente o por tener especial relevancia en materia preventiva, en cada momento será comunicado a la representación legal de los trabajadores.



En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

## **Formación profesional**

### **Artículo 17. Principios generales.**

Los trabajadores incluidos en el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

El tiempo de formación utilizado por el trabajador en cursos organizados por la empresa se considerará como de trabajo, y por tanto retribuido.

## **Responsabilidad Social Corporativa**

### **Artículo 18. Política de igualdad.**

Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- a) Contratación y despido.
- b) Formación.
- c) Promoción.
- d) Reciclaje.
- e) Política salarial.
- f) Descripción de puestos de trabajo.





- g) Perfiles de empleados.
- h) Evaluación del desempeño.
- i) Vacaciones y permisos.
- j) Conciliación vida laboral, familiar.
- k) Comunicación con los trabajadores.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de esta empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

De este modo se elaborará, si procede y siendo que no resulta obligatorio dicho plan para empresas de menos de 250 trabajadores, un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tal plan deberá contar con requerimiento expreso para su confección por alguna de las partes negociadoras.

### **Otras disposiciones normativas**

#### **Artículo 19. Descuelgue Salarial.**

El presente convenio colectivo es de obligación para empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, sin que pueda ser afectado por ningún otro convenio, de ningún ámbito, ni siquiera de forma supletoria ya que para tal fin y en lo no previsto en éste convenio, se estará al contenido de las normas mínimas de derecho necesario establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Así, cuando concurran causas económicos, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas si las medidas fueran de orden colectivo y con arreglo a





los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, se podrá inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en este convenio que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional que prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos en los términos establecidos por la Ley 3/2012.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

#### **Artículo 20. Compensación, absorción y pactos complementarios.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba el trabajador, en su conjunto y en cómputo anual, y demás condiciones que disfrute el trabajador sean más favorables que los fijados en el presente Convenio.

Igualmente, tienen validez y eficacia los pactos suscritos entre la Dirección de la empresa y los trabajadores, dentro del marco de este Convenio, respetándose en todo caso los derechos adquiridos hasta su aprobación.

#### **Disposición transitoria única.**





Las partes convienen la aplicación del presente convenio colectivo, en términos temporales, desde el día 1 de octubre de 2012, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tablas Cyrasa 2012-2013	Salario base	Puesto trabajo	Ampl. J. respons	Plus vestuar.	Plus transp.	Total mensual	Pagas extras	Total anual
<b>Grup. Direct. y Mandos Intermedios</b>								
Jefe Comercial .....	1.025,00	210,00	310,00	0,00	105,00	1.650,00	1.025,00	21.850,00
Jefe Administrativo. ....	1.025,00	210,00	310,00	0,00	105,00	1.650,00	1.025,00	21.850,00
Jefe de Técnicos .....	1.025,00	140,00	380,00	78,00	105,00	1.728,00	1.025,00	22.786,00
Jefe de Personal.....	1.025,00	240,00	310,00	0,00	105,00	1.680,00	1.025,00	22.210,00
Jefe de Seguridad.....	1.025,00	240,00	310,00	0,00	105,00	1.680,00	1.025,00	22.210,00
Técnico Titulado Superior.....	1.008,00	90,00	170,00	0,00	105,00	1.373,00	1.008,00	18.492,00
Técnico Titulado Medio.....	910,00	70,00	170,00	0,00	105,00	1.255,00	910,00	16.880,00
Técnico Prevenc. RR.LL.....	867,00	140,00	96,00	0,00	105,00	1.208,00	867,00	16.230,00
<b>Grupo Responsables</b>								
Responsable de Serv. Vigilancia.....	910,00	85,00	80,00	78,00	105,00	1.258,00	910,00	16.916,00
Responsable de Serv. CRA.....	910,00	85,00	90,00	78,00	105,00	1.268,00	910,00	17.036,00
Responsable de Grupo/Sistemas.....	910,00	40,00	80,00	78,00	105,00	1.213,00	910,00	16.376,00
Coordinador.....	910,00	40,00	70,00	78,00	105,00	1.203,00	910,00	16.256,00
<b>Grupo Personal Operativo</b>								
Técnico Comercial/Vendedor.....	780,00	40,00	240,00	0,00	105,00	1.165,00	780,00	15.540,00
Vigilante Seguridad con arma.....	770,00	85,00	45,00	78,00	105,00	1.083,00	770,00	14.536,00
Vigilante Seguridad Explosivos.....	770,00	85,00	45,00	78,00	105,00	1.083,00	770,00	14.536,00
Vigilante Seguridad sin arma.....	680,00	40,00	45,00	78,00	105,00	948,00	680,00	12.736,00
Guarda de campo/Escolta.....	680,00	40,00	45,00	78,00	105,00	948,00	680,00	12.736,00
Operador de C.R.A. ....	650,00	0,00	30,00	78,00	105,00	863,00	650,00	11.656,00
Oficial 1.º Técnico.....	810,00	108,00	125,00	78,00	105,00	1.226,00	810,00	16.332,00
Oficial 2.º Técnico.....	740,00	55,00	125,00	78,00	105,00	1.103,00	740,00	14.716,00
Operario Instalaciones.....	710,00	0,00	125,00	78,00	105,00	1.018,00	710,00	13.636,00
Operario trabajos diversos.....	650,00	0,00	0,00	78,00	105,00	833,00	650,00	11.296,00
Personal de limpieza.....	645,30	0,00	0,00	78,00	105,00	828,30	645,30	11.230,20

Tablas Cyrasa 2012-2013	Salario base	Puesto trabajo	Ampl. J. respons	Plus vestuar.	Plus transp.	Total mensual	Pagas extras	Total anual
<b>Grupo Personal Administración</b>								
Oficial 1.º Administrativo.....	840,00	110,00	190,00	0,00	105,00	1.245,00	840,00	16.620,00
Oficial 2.º Administrativo.....	790,00	65,00	178,00	0,00	105,00	1.138,00	790,00	15.236,00
Auxiliar Administrativo.....	710,00	20,00	156,00	0,00	105,00	991,00	710,00	13.312,00
Informático.....	810,00	108,00	160,00	0,00	105,00	1.183,00	810,00	15.816,00

