

Convenio Colectivo

Año 2016

Ilunion Seguridad

Artículos de Interés



ILUNION
Seguridad

28 octubre
2016



FeS
Federación
de Servicios

Sección Sindical Estatal

Texto íntegro del Convenio en nuestra página Web: www.ugtilunionseguridad.com

I Convenio Ilunion Seguridad 2016

ARTÍCULO 37.- DESPLAZAMIENTOS. Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 36 donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte más idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará, durante la vigencia de este Convenio a razón de 0,26€/Km.

ARTÍCULO 38.- IMPORTE DE LAS DIETAS

Importe de las dietas para los años 2015 y 2016

<u>Conceptos</u>	<u>Euros</u>
- Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad:.....	9,42€
- Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad:.....	18,38€
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad:	15,93€
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas fuera de su localidad:.....	35,87€
- Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será, a partir del octavo de:.....	25,32€

ARTÍCULO 42.- JORNADA DE TRABAJO.

1.- Régimen general del cómputo de jornada.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 162 horas en cómputo mensual.

Asimismo, si un trabajador por las necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes:

- por especial urgencia o perentoria necesidad y
- en el trabajo a turnos.

Los trabajadores/as de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada, durante el horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimenticia que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para dichos trabajadores/as, la jornada será de 1.782 horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.

Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

Las empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores/as el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores/as será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores/as la libranza de al menos, un fin de semana al mes -sábado y domingo-, salvo en los siguientes supuestos:

- Quando los trabajadores/as se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- Quando los trabajadores/as hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- Quando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
- Quando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

Los trabajadores/as podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

2.- Servicios fijos y estables.

Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año.

Criterios:

- El cuadrante será entregado a los trabajadores/as afectados y a la representación legal de los trabajadores/as. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.
- Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1.782 horas efectivas de trabajo, en los supuestos de jornada a tiempo completo o del

número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial.

Para dotar de la flexibilidad necesaria, únicamente en casos de servicios fijos o estables, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial, esta horquilla se ajustará proporcionalmente a la jornada laboral contratada. En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todos los trabajadores/as que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1.782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que el trabajador pudiera realizar de forma voluntaria. La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

c) Se respetará de forma mensual, en dicho cuadrante, la libranza de un fin de semana ininterrumpido, siendo este fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose el cómputo de éstas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación a los trabajadores/as adscritos voluntariamente a servicios de fin de semana, a los contratados expresamente para estos días, a aquellos que estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente, y cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

d) El trabajador libraré, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

e) Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores/as.

f) En cualquier caso, y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de

trabajo, la empresa, preferentemente, ofertará su prestación al resto de los trabajadores/as asignados a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan.

g) El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación.

h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales, expresamente se acuerda que durante el año 2015 como mínimo el 65% de los servicios de la empresa dispondrán de cuadrante anual, afectando exclusivamente a los servicios fijos o estables en los términos anteriormente expuestos.

3.- Cambio de sistema de cómputo.

En el caso de que a lo largo del año se produzcan cambios de servicios fijos o estables a no fijos y no estables o viceversa, el defecto o exceso de horas que en ese momento del cambio tenga el trabajador, se liquidarán en los siguientes términos:

a) Si existe exceso de horas, se abonará el mismo en concepto de horas extraordinarias en el mes siguiente al del cambio producido o se compensarán en los términos dispuestos en el artículo 42 de este convenio.

b) Si existe defecto de horas, deberán ser recuperadas por el trabajador a lo largo del resto del año natural o en el plazo de dos meses si el cambio se produce en los dos últimos meses del año.

4.- Flexibilización de jornada, bolsa de horas o arrastre mensual de las horas realizadas anualmente.

Este modelo de flexibilización, variante del punto 3), se determinará por la dirección de la empresa para aplicarlo en aquellos cuadrantes de trabajo que prevean la dificultad de generar la jornada anual establecida en este Convenio, es decir, si la suma de las horas contratadas por el cliente es menor a las horas de contrato de los trabajadores/as asignados a ese centro. Esta situación puede ser conocida en el inicio del año o durante el año por modificación del contrato de servicios y no es otra que la de establecer un "arrastre de horas mensual" o establecimiento de una "bolsa de horas" dentro o incluso fuera de la horquilla establecida en el punto 2.c) de forma que aquellos meses con déficit de horas se puedan compensar con la realización de los excesos de jornada en aquellos meses que se produzcan, en el mismo o distinto servicio del trabajador. Este sistema conlleva la generación de un documento para comunicarle al trabajador trimestralmente la cuantía de las horas realizadas en ese periodo y el número de horas que componen su "bolsa de horas", es decir, el número de horas totales realizadas. Si al finalizar el año el trabajador tuviese más horas de las pactadas de la jornada legal anual, éstas serían retribuidas al precio que se establece para la hora extra.

5.- Cómputo de la jornada mensual en supuestos de suspensión de la relación laboral.

A efectos de garantizar el adecuado equilibrio de las prestaciones y, en definitiva, la efectiva prestación de servicios durante el tiempo en que el trabajador esté de alta en supuestos en los que el trabajador durante un mes se encuentre en algún período del mismo en situación de baja por IT o cualquier otra situación de suspensión de la relación laboral, se observarán las siguientes reglas:

5.a) La empresa debe procurar que todo trabajador contratado a jornada completa realice una jornada mensual media de trabajo efectivo medio de 162 horas, conforme establece el art. 42.1 del presente Convenio Colectivo.

5.b) En caso de que un trabajador permanezca de baja por IT o cualquier otro supuesto de suspensión de la relación laboral, dicha prestación de servicios será la equivalente a la parte proporcional de días en que se encuentre de alta, incluido en ese cómputo todos los días naturales, incluidos festivos y los correspondientes a descanso semanal.

5.c) Como consecuencia de lo anterior, si un trabajador permanece un período de baja por IT o cualquier otro supuesto de suspensión de la relación laboral, la jornada que le corresponderá, dentro del mes en que se produzca dicha incidencia, se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Las horas de trabajo efectivo a realizar en el mes es igual a los días de alta del trabajador en el mes, dividido entre 28, 29, 30 o 31 (según el número de días que tenga el mes) multiplicado por 162 (o el número de horas equivalente en un contrato a jornada parcial).

La anterior fórmula podrá variar si en el mes en que sucede la incidencia que se regula el trabajador tuviera preasignado un número de horas distinto.

5.d) Si como consecuencia de la aplicación del cómputo que se acaba de detallar el trabajador no llegara a cómputo dentro del mes, se estará a lo dispuesto en el art. 42.3.b) del presente Convenio en cuanto a su recuperación.

6.- Otros acuerdos para el cómputo de jornada.

Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores/as, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores/as y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.

7.- Normas comunes.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las Compañía Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa velarán por el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en este artículo para una equitativa distribución de trabajo entre las plantillas, de forma que no se produzcan por exceso o por defecto relevantes diferencias en el tiempo de trabajo.

En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado el trabajador con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

ARTÍCULO 46.- VACACIONES. Todos los trabajadores/as disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio en la misma.

2. A partir del 1 de julio de 2016, la retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del "total" de la Tabla de retribuciones del anexo y los conceptos comprendidos en ella, más el complemento personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el periodo de referencia por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el art. 69.2 del Convenio (excepto aquellos que tengan ya regulada una forma específica de retribución en las vacaciones en este Convenio: Plus de Peligrosidad, Plus de Ceuta y Melilla y Plus de Actividad) correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el periodo de vacaciones. Este promedio, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Para el periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre del año 2015, la empresa abonará las cuantías de los pluses aplicables en el cálculo citado en el anterior párrafo, por un importe superior al marcado en las tablas de retribuciones del anexo, esto es, por los importes establecidos en las tablas salariales hasta el 30 de junio de 2015, de tal forma que estos importes incluyen lo correspondiente a la parte proporcional de lo devengado por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el art. 69.2 del Convenio (excepto aquéllos que tengan ya regulada una forma específica de retribución en las vacaciones en este Convenio: Plus de Peligrosidad, Plus de Ceuta y Melilla y Plus de Actividad) a efectos de su retribución en el periodo de vacaciones. Como consecuencia de este devengo, a fecha 1 de enero de 2016 no se adeudará cuantía alguna a los trabajadores por este periodo.

En cuanto a la aplicación de la cláusula a partir del 1 de enero de 2016, se estará a lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda.

3. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las va-

caciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 47.- LICENCIAS. Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de licencias, sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales.

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Nacimiento de hijo o adopción.
- c) Permiso de Paternidad.
- d) Traslado de domicilio.
- e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Derechos educativos generales y de la formación.
- g) Matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge.
- h) Bautizo o primera comunión de hijo o nieto.
- i) Muerte del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los dos cónyuges.
- j) Enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los dos cónyuges.
- k) Por cita de médico especialista de la Seguridad Social.
- l) Protección a la maternidad.
- m) Lactancia.
- n) Licencias acompañamiento a hijos menores asistencia sanitaria.
- ñ) Asuntos propios.

Descripción:

a) La licencia del trabajador por matrimonio será de 18 días; se solicitará por escrito, y si se presentara con antelación mínima de un mes, el trabajador podría disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y la vacación anual.

Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) Durante cuatro días, que podrán ampliarse hasta cinco máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 150 km de su localidad, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción.

En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico, siendo retribuidos los ocho primeros desde que se produjo el hecho del parto.

Los nacimientos de hijo se acreditarán con la partida de nacimiento o Libro de Familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. Este permiso podrá disfrutarse dentro de los siete días desde el inicio del hecho causante. Los días a disfrutar serán seguidos.

c) La licencia del trabajador para el disfrute del permiso por paternidad, será la que corresponda según la legislación vigente.

d) Durante dos días por traslado de domicilio; podrá ser acumulable al período de la licencia por matrimonio. Dentro de los diez días siguientes, el trabajador deberá acreditar su cambio de domicilio mediante certificado de empadronamiento; asimismo, el trabajador solicitará esta licencia con diez días de antelación.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias o juicios derivados del cumplimiento del servicio. Igualmente la asistencia a juicios como demandantes, demandados o testigos, perito, etc., se computará a efectos de retribución del trabajador como si de permiso retribuido se tratara, entendiéndose denuncias derivadas de su actividad profesional y ante la jurisdicción civil o penal.

f) Para la formación personal y profesional del trabajador. Los trabajadores/as adscritos al Convenio Colectivo de Vigilancia Integrada, S.A., tienen los siguientes derechos:

- Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el BOE.
- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios oficiales.
- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo; asimismo, la representación de los trabajadores/as será informada de los permisos solicitados, emitiendo informe previo.

I Convenio Ilunion Seguridad 2016

g) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, previa justificación, tendrá derecho a 1 día de licencia para asistir a la boda, ampliable a 3 días si el desplazamiento fuese superior a 150 km.

h) Por bautizo o primera comunión de hijo y nieto tendrá derecho a 1 día.

i) Tratándose de la muerte del cónyuge, pareja de hecho acreditada, o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, la licencia será de 3 días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador, será de 5 días en desplazamientos superiores a 150 km. La empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte el correspondiente certificado de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste dicho fallecimiento.

j) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho acreditada, así como hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, se concederán 3 días, ampliables a 4 por desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador.

Los trabajadores/as del turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso cuando se trate de una intervención quirúrgica programada, la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días retribuidos resulte el mismo. Este permiso podrá disfrutarse dentro de los siete días desde el hecho causante de forma continuada.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad. Cuando el causante sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

k) El trabajador tendrá derecho por cita de médico especialista de Insalud u organismo oficial de salud equivalente de la Comunidades Autónomas, a tres horas de permiso como máximo.

l) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo, y para todo lo preceptivo señalado en el art. 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores.

m) Lactancia de una hora diaria hasta los 12 meses de edad de los hijos, que podrá fraccionar en dos o bien reducir su jornada. O puede acumular este periodo en un permiso retribuido continuado de 23 días. En caso de que se produjeran partos múltiples, el permiso se incrementará proporcionalmente.

n) Se concederán licencias retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de 8 años para acompañarlos a la

asistencia sanitaria (dos como máximo anual). Cuando el hijo menor sea discapacitado, este permiso se ampliará a tres días al año. Igualmente tendrán derecho a elegir un turno de trabajo que permita al trabajador, asistir a las sesiones de estimulación temprana en las que la participación del padre/madre sea imprescindible.

ñ) Permiso retribuido de un día por asuntos propios, estando sujeto a las siguientes condiciones:

1. No podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.

2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día, y de manera simultánea, por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

La representación social se compromete a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente artículo. En las enfermedades de familiares, la empresa podrá comprobar la certeza del motivo alegado por la organización sanitaria. Los nacimientos de hijos se acreditarán con la partida de nacimiento o Libro de Familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad, podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiese asistido el parto.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán a las parejas que convivan en común, salvo lo previsto en el apartado a), justificando esa convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

ARTÍCULO 62.- AYUDAS HIJOS Y CÓNYUGE MINUSVÁLIDOS. Para los años 2015 y 2016, la empresa abonará a los trabajadores/as con hijos minusválidos la cantidad de:

- 200 € mensuales como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, para aquéllos que tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 75%.

- 140 € mensuales como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, para aquéllos que tengan reconocida una minusvalía comprendida entre el 50% al 74%.

- 125 € mensuales como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, para aquellos que tengan reconocida una minusvalía comprendida entre el 33% al 49%.

Asimismo, recibirán la cuantía de 140 € en aquellos su-puestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía de sus condiciones físico-psíquicas del 65% o superior.

Para el abono de estas cuantías el trabajador deberá de presentar a la empresa, el certificado correspondiente que acredite esta condición.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la empresa cualquiera que sea el número de días de trabajo asignados en el mes. Esta ayuda se regularizará en los su-puestos en los que el trabajador/a se encuentre de baja por IT, evitando una duplicidad en los ingresos que correspondan al trabajador/a por este concepto en los períodos indicados de baja por IT o cualquier otro supuesto de suspensión de la relación laboral, devengándose en cualquier caso en estos casos la parte proporcional de la ayuda sobre el número de días en que el trabajador haya permanecido de alta y sin suspensión de la relación laboral dentro del mismo mes.

ARTÍCULO 63.- COMPENSACIONES EN LOS SUPUESTOS DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:

La empresa complementará hasta el 100% de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al Plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1) Del día 1 al 3, el 50% de la base de cotización, una sola vez al año.

b.2) Del día 4 al 20, el 80 % de la base de cotización.

b.3) Del 21 al 40, el 100% de la base de la cotización.

b.4) Del 41 al 60, el 90% de la base de la cotización.

b.5) Del 61 al 90, el 80% de la base de la cotización.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de hospitalización, durante 60 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.

ARTÍCULO 64.- NATALIDAD. Para los años 2015 y 2016, a todo el personal sujeto a este Convenio le será concedida una ayuda económica de 120€ por nacimiento de hijo.

ARTÍCULO 65.- NUPCIALIDAD. Para los años 2015 y 2016, a todo el personal de Ilunion Seguridad le será concedida una ayuda económica de 80€ cuando contraiga matrimonio, siempre que cause efectos civiles.

ARTÍCULO 72.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

a) Peligrosidad.- El personal operativo y de mandos intermedios que por el especial cometido de su función esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el Anexo Salarial de este Convenio.

1. Los Vigilantes de seguridad de transporte de explosivos-conductor, Vigilantes de seguridad de transporte de explosivos y Vigilantes de explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial de este Convenio.

El importe del Plus de Peligrosidad para los Vigilantes de seguridad de transporte de explosivos conductor y Vigilante de seguridad de transporte de explosivos será para el año 2015 de 148,79 € mensuales y 149,83 € para el 2016.

El Vigilante de seguridad de explosivos percibirá en 2015, por este concepto, 163,53 € mensuales y 164,68 € en 2016.

2. Los Vigilantes de seguridad de vigilancia, cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria, percibirán un Plus de Peligrosidad de 139,72 € al mes o un precio por hora de 0,86 € durante el año 2015 y de 140,70 € al mes o un precio por hora de 0,87 € durante el año 2016. Siempre con un máximo de 162 horas al mes.

En la mensualidad correspondiente a vacaciones, así como en las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional devengada durante los últimos doce meses.

3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de Peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los Vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicio sin arma, la percepción de un plus de Peligrosidad mínimo equivalente a 18,71 € mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones para el año 2015 y 18,84 € mensuales en 2016.

En el caso de que se realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo precedente, quedando éstos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas.

Los importes del Plus de peligrosidad señalados en este apartado a) puntos 2 y 3 podrán ser abonados por las empresas en 11 pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

b) Plus escolta.- El personal descrito en el Art. 23 A.2 c), cuando realice las funciones establecidas en citado precepto, percibirá como mínimo por tal concepto, durante el año la cantidad de 247,24 € mensuales o 1,52 € por hora efectiva como complemento, para los años 2015 y 2016.

c) Plus de actividad.- Dicho Plus se abonará a los trabajadores/as de los Niveles Funcionales a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio.

I Convenio Ilunion Seguridad 2016

d) Plus de responsable de equipo de vigilancia.- Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del inspector u otro jefe y teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de radioscopia aeroportuaria.- El Vigilante de seguridad que utilice la radioscopia aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,17 € por hora efectiva de trabajo, a partir del 1 de julio del año 2015.

Se exigirá, como requisito previo para acceder a este puesto de trabajo, que el trabajador acredite haber realizado un curso de formación específico sobre el uso y funcionamiento de la radioscopia aeroportuaria impartido por personal técnico con conocimientos suficientes en este tipo de aparatos, sin el que no podrá, en todo caso, desempeñar el citado servicio.

f) Plus de radioscopia básica.- El Vigilante de seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, la cantidad de 0,17 € por hora efectiva de trabajo, a partir del 1 de julio de 2015.

g) Plus de trabajo nocturno.- Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el Art. 42 del presente Convenio Colectivo, 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 de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de ocho horas.

ARTÍCULO 74.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

1. Gratificación de julio y Navidad.- El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará conjuntamente con la paga del mes de junio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al anexo salarial de cada año y por los mismos conceptos, incluyendo el Complemento Personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los Pluses de Transporte y Vestuario.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al anexo salarial de cada año y por los mismos conceptos, incluyendo el Complemento Personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los Pluses de transporte y vestuario.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

2. Gratificación de beneficios.- Todos los trabajadores/as sujetos a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de "total", correspondiente al anexo del año anterior al del mes del percibo, incluyendo antigüedad.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al anexo salarial de cada año y por los mismos conceptos, incluyendo el Complemento Personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los Pluses de transporte y vestuario.

La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vendidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores/as que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

Prorrateo de pagas: Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa. Se informará a la parte social.

ARTÍCULO 85.- FONDO ECONÓMICO Y ASISTENCIAL

Exposición de motivos

El fondo es un símbolo de diálogo social, muy antiguo en el tiempo, porque las partes se marcaron objetivos comunes y porque su gobierno es paritario.

Los siguientes Estatutos son resultado de un laborioso proceso negociador, reflejo de la voluntad y autonomía de las partes por configurar un marco social único incluido en las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores/as.

Estatutos

Apartado 1º.- Denominación

Se establece el presente Estatuto del Fondo Social y Asistencial, acordado por la representación Empresarial y la representación Sindical.

Apartado 2º.- Ámbito

En cuanto al ámbito temporal, se somete a la vigencia del Convenio.

Apartado 3º.- Sede del fondo

El domicilio se establece en Madrid, calle Albacete, nº 3, pudiendo establecerse delegaciones en otros puntos de la geografía nacional si así lo acuerda la Comisión Administradora.

Apartado 4º.- Destino del fondo

El Fondo se destinará a las siguientes situaciones:

- Ayudas sociales:

1.- Circunstancias críticas familiares.
2.- Siniestros tales como incendios, robos, inundaciones que causen daños en la vivienda habitual del trabajador. Otras situaciones excepcionales de los trabajadores/as que serán valoradas por la Comisión Administradora.

3.- Ayudas para gastos ocasionados por motivos oftalmológicos y odontológicos del trabajador o hijos. Se podrá solicitar por cada trabajador un máximo de dos ayudas anuales. La cantidad destinada por el Fondo Social, en caso de gastos odontológicos, será de un máximo de 90 € y en caso de gastos oftalmológicos un máximo de 75 € por ayuda.

4. Ayudas de Becas de Estudio para los trabajadores/as y sus hijos. Los requisitos, plazos y documentación a presentar serán los que se estipulen en las bases de la convocatoria. La cantidad destinada para las ayudas de Becas de estudio los años 2015 y 2016 será de 30.000 €.

Apartado 5º.- Recursos económicos

Los recursos económicos del Fondo estarán constituidos por:

1.- Las aportaciones totales que al mismo hace la empresa, será, para el año 2015, de 50.000 €, distribuidos de la siguiente forma:

- 20.000 € para los puntos 1, 2 y 3 del apartado 4º.
- 30.000 € para el punto 4 del apartado 4º.

2.- Para el año 2016 será de 70.000 € distribuidos de la siguiente forma:

- 40.000 € para los puntos 1, 2 y 3 del apartado 4º.
- 30.000 € para el punto 4 del apartado 4º.

Apartado 6º.- Ingreso de las cuotas

La Empresa pondrá a disposición de la Comisión Administradora del Fondo las cuantías anteriormente pactadas el día 1 de enero del año en curso. El incumplimiento por la empresa de esta obligación le hará responsable de los perjuicios que se ocasionen a los trabajadores/as solicitantes de cualquier ayuda.

Apartado 7º.- Órgano rector

La Comisión Administradora del Fondo estará formada

por la representación Sindical firmante del Convenio, con un mínimo de 2 miembros, que serán elegidos de entre los miembros del Comité Intercentro y por el mismo número de la parte empresarial. Dicha Comisión, con carácter de Administradora del Fondo, se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria y con carácter de extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes que la componen.

Apartado 8º.- Competencias de la Comisión

Las competencias de la Comisión se extienden a cuanto concierne al gobierno, administración y representación del Fondo. Especialmente le corresponderá:

1.- Velar por el cumplimiento de los presentes estatutos.

2.- Aprobar la distribución anual de los recursos entre las distintas finalidades estatutarias, fijando la reserva que estime oportuna.

Apartado 9º.- Beneficiarios

Son beneficiarios del fondo, los trabajadores/as de Ilunion Seguridad. Para la concesión de cualquiera de las ayudas que otorga el fondo será necesario:

1.- Dirigir solicitud a tal efecto justificando la necesidad que la motiva.

2.- Tener una antigüedad real de un año en la empresa en el momento de solicitar los beneficios del Fondo.

Apartado 10º.- Tramitación

Cumplimentada la solicitud en los impresos editados por la Comisión Administradora, será objeto de análisis y resolución en la primera reunión ordinaria que celebre dicha Comisión.

Apartado 11º.- Depósito y vigencia

Una vez publicado el texto del convenio en el BOE, los presentes Estatutos serán objeto de depósito en la oficina correspondiente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2016, la retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del "total" de la Tabla de Retribuciones del Anexo y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de Antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el periodo de referencia por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el art. 69.2 del Convenio, según el valor establecido en el art. 72 del Convenio Colectivo (excepto aquellos que tengan ya regulada una forma específica de retribución en las vacaciones en este convenio: Plus de Peligrosidad, Plus de Ceuta y Melilla y Plus de Actividad) correspondiente a los seis meses inmediatamente anteriores a aquel en que se inicie el periodo de vacaciones, promedio que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones en los términos del art. 67 de este Convenio.

I Convenio Colectivo Ilunion Seguridad

Aspectos sociales

Aspectos sociales

Conceptos	2016
Nupcialidad	80,00€
Natalidad	120,00€
Minusvalía	
- 200€/mes como complemento por hijo de esta condición para una minusvalía igual o superior al 75%.	
- 140€/mes como complemento por hijo de esta condición para una minusvalía comprendida entre el 50% al 74%.	
- 125€/mes como complemento por hijo de esta condición para una minusvalía comprendida entre el 33% al 49%.	
- 140€/mes como complemento en el supuesto de que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía físico-psíquica del 65% o superior.	

Incapacidad Laboral Transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral

Incapacidad temporal	1º al 3º:	50% por una sola vez al año.
	4º al 20º:	80%
	21º al 40º:	100%
	41º al 60º:	90%
	61º al 90º:	80%
Hospitalización:	100% base cotización hasta un máximo de 60 días.	

Prestaciones sociales

Conceptos	2016
Seguro colectivo muerte	39.600,13€
Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez	50.476,83€

Fondo social año 2016

Becas de estudio para trabajadores y sus hijos:	30.000€
Ayudas sociales (odontología y oftalmología):	40.000€

Licencias

Matrimonio	Dieciocho días.
Nacimiento de hijo o adopción	Cuatro días ampliables a cinco por desplazamiento superior a 150 km.
Permiso paternidad	Según legislación vigente.
Traslado domicilio	Dos días.
Matrimonio abuelos, padres, hijos, hermanos, nietos de uno de los cónyuges	Un día ampliable a tres por desplazamiento superior a 150 km.
Bautizo o primera comunión hijo o nieto	Un día.
Fallecimiento cónyuge, pareja de hecho o hasta el 2º grado de afinidad o consanguin. de los cónyuges	Tres días ampliables a cinco por desplazamiento superior a 150 km.
Enfermedad grave, accidente, ingreso hospit. o interv. quirúrg. del cónyuge, pareja hecho o hasta 2º afinidad o consang. de cónyuges	Tres días ampliables a cuatro por desplazamiento fuera provincia residencia.
Permiso retribuido por asuntos propios, sujeto a condiciones.	Un día
Cita especialista médico Insalud	Tres horas máximo
Protección a la maternidad	Derecho a ausentarse del trabajo para exámenes prenatales sin pérdida de remuneración.
Lactancia	Una hora diaria hasta 12 meses de edad de los hijos. Se podrá fraccionar en dos, reducir jornada, o acumular un permiso retribuido de 23 días.
Acompañamiento hijos menores 8 años asistencia sanitaria	Dos días, como máximo, anuales. Si el hijo es discapacitado, 3 días, como máximo, al año.

d 2016 ● Aspectos socio-económicos**Aspectos económicos****AÑO 2016 (1 de enero - 30 de junio)**

Categoría	Sal. Base	Pluses				Total	Trienios	Quinq.
		Actividad	Transporte	Vestuario	Peligros.			
Vigilante de Seguridad	908,24€		107,78€	64,32€	18,84€	1.099,18€	25,51€	36,23€
Vigilante explosivos	908,24€	31,42€	107,78€	60,43€	164,68€	1.272,55€	25,51€	36,23€

AÑO 2016 (1 de julio - 31 de diciembre)

Categoría	Sal. Base	Pluses				Total	Trienios	Quinq.
		Actividad	Transporte	Vestuario	Peligros.			
Vigilante de Seguridad	908,24€		107,78€	87,82€	18,84€	1.122,68€	25,51€	36,23€
Vigilante explosivos	908,24€	31,42€	107,78€	87,77€	164,68€	1.299,89€	25,51€	36,23€

Otros aspectos económicos año 2016

Plus Peligrosidad:	140,70€/mes ó 0,87€/hora armada (máx. 162 h.)
Plus Radioscopia aeroportuaria:	1,17€/hora
Plus Radioscopia básica:	0,17€/hora
Plus fin de semana y festivos:	0,79€/hora festiva
Plus nocturnidad:	0,99€/hora nocturna
Plus Nochebuena / Nochevieja:	65,94€
Plus responsable de equipo:	10% salario base de la categoría
Plus escolta:	247,24€/mes ó 1,52€/hora

Dietas

Kilometraje:	0,26€/Km
Una comida fuera de su localidad:	9,42€
Dos comidas fuera de su localidad:	18,38€
Pernoctar y desayunar:	15,93€
Pernoctar fuera de su localidad + dos comidas:	35,87€
Desplaz. superior a 7 días: importe de la dieta completa a partir del 8º día:	25,32€

Sección Sindical Estatal de UGT en Ilunion Seguridad**Sección Sindical Estatal****Sección Sindical Estatal**

C/ Albacete 3 - 3ª - 28020 MADRID

Teléfono: 914 10 09 90

jlsantos@fesestatal.org

 www.ugtilunionseguridad.com
 [ugt ilunion seguridad](https://www.facebook.com/ugt.ilunionseguridad)
Texto íntegro del Convenio en nuestra Web: www.ugtilunionseguridad.com

2016



ILUNION
Seguridad

Calendario Laboral Estatal



Sección Sindical Estatal

Enero

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Febrero

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	12	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						

Marzo

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mayo

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Junio

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Julio

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Agosto

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	12	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septiembre

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octubre

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Noviembre

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Diciembre

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

- 1 enero - Año Nuevo ● 6 enero - Epifanía del Señor ● 25 marzo - Viernes Santo
- 15 agosto - La Asunción ● 12 octubre - Fiesta Nacional ● 1 noviembre - Todos Los Santos
- 6 diciembre - Día de la Constitución Española ● 8 diciembre - La Inmaculada Concepción

Direcciones de las Delegaciones de Ilunion

CENTRAL

C/ Albacete 3 - 3ª Planta
28027 MADRID
Tif.: 913 27 85 00

CENTRO-MANCHA

Madrid

Avda. de Burgos 31
28036 MADRID
Tif.: 913 84 07 10 - Fax.: 913 84 07 36

Toledo

Carretera de Ocaña s/n
45007 TOLEDO
Tif. y fax: 925 23 44 19

ANDALUCÍA OCC.-EXTREMADURA

Sevilla

Parque Industrial La Negrilla
C/ Laminadora 21
41016 SEVILLA
Tif.: 954 26 06 06 - Fax: 954 51 13 39

Cádiz

C/ Callejón del Blanco s/n
11008 CÁDIZ
Tif.: 956 25 61 51

Córdoba

C/ Doctor Manuel Ruíz Maya 8
Edificio Anexo ONCE - 4ª planta
14004 CÓRDOBA
Tif.: 957 41 10 22 - Fax: 957 41 04 76

Huelva

C/ San Román 37
21006 HUELVA
Tif.: 959 27 14 64 - Fax: 959 23 55 37

Jerez de la Frontera

C/ Lancería 7- Local 39 - Oficina 2
11403 J. DE LA FRONTERA Cádiz
Tif. y fax: 956 16 80 02

Mérida

Polígono Ind. El Prado - Grupo 20
Nave 15 - Apartado 449
06800 MÉRIDA Badajoz
Tif.: 924 37 07 33 - Fax: 924 37 05 58

ANDALUCÍA ORIENTAL

Málaga

C/ Monseñor Óscar Romero 4 - bajo
29006 MÁLAGA
Tif.: 952 65 28 29 - Fax: 952 65 28 33

Granada

C/ Motril - Edif. Monte Alayos - 1ª Plt.
Polígono Juncaril
18220 ALBOLOTE Granada
Tif: 958 26 02 51 - Fax: 958 26 21 08

ASTURIAS Y CANTABRIA

Oviedo

C/ López de Vallado 8 - 10
Edificio Vetusta
33010 OVIEDO
Tif.: 985 20 80 12 - Fax: 985 20 41 08

Santander

C/ Fernández de Isla 14 B - 3ª planta
39008 SANTANDER
Tif.: 942 31 13 14 - Fax: 942 36 13 91

ASTURIAS Y CANTABRIA

La Coruña

C/ José Luis Bugallal Marchesí 9 bajo
18008 LA CORUÑA
Tif.: 981 23 49 57 * 28 67
Fax: 981 15 18 66

Lugo

C/ San Roque 71 - Entresuelo dcha.
27002 LUGO
Tif.: 699 50 70 45 - Fax: 981 15 18 66

Vigo

C/ Venezuela 10 - 1º C
36203 VIGO Pontevedra
Tif. 986 48 19 10 - Fax: 986 41 56 03

CANARIAS

Las Palmas de Gran Canaria

C/ Pi y Margall 62 y 63 - bajo
35006 LAS PALMAS DE G. CANARIA
Tif.: 928 23 26 67 - Fax: 928 29 32 59

Tenerife

C/ Volcán Elena 26 - Los Majuelos
38108 SAN CRISTOBAL DE LA LAGU-
NA Santa Cruz de Tenerife
Tif.: 922 15 12 65 - Fax: 922 24 05 18

CATALUÑA Y ARAGÓN

Barcelona

C/ Motores 300 - 304
Polígono Gran Vía Sur
08908 HOSPITALET DE LLOBREGAT
Barcelona
Tif.: 932 16 29 00 - Fax: 932 16 29 04

Zaragoza

C/ Julián Sanz Ibáñez 42
50017 ZARAGOZA
Tif.: 976 35 51 51 - Fax: 976 28 31 94

LEVANTE, MURCIA Y BALEARES

Valencia

C/ Franco Tormo 3 y 5
46007 VALENCIA
Tif.: 963 78 91 00 - Fax: 963 78 86 60

Alicante

C/ Bono Guarner 16 - Bajo
03005 ALICANTE
Tif.: 965 92 10 23 - Fax: 965 92 41 76

Murcia

Avd. Ciudad de Almería 37-39 bajo
30010 MURCIA
Tif.: 968 22 14 59 - Fax: 968 21 52 25

Palma de Mallorca

Carrer del Parc 13 - Bajo
07014 PALMA DE MALLORCA
Tif.: 971 45 41 36 - Fax: 971 45 55 78

CASTILLA-LEON

Valladolid

C/ Ferrocarril 2
47004 VALLADOLID
Tif.: 983 39 50 11 - Fax.: 983 20 51 79

PAÍS VASCO, NAVARRA Y RIOJA

Bilbao

Ribera de Axpe 11 - Ed. D1 - Dpto. 107
48950 ERANDIO Vizcaya
Tif.: 944 13 22 84 - Fax: 94 446 42 19

San Sebastián

C/ Etxaide 14 - Edificio ONCE
20005 SAN SEBASTIÁN Guipúzcoa
Tif.: 943 44 40 56 - Fax: 943 44 40 57

Vitoria

C/ Pintor Mauro Ortiz de Urbina 3
Puerta 16
01008 VITORIA Álava
Tif. y fax: 945 21 98 83

Comité Intercentro

**C/ Albacete 3 - 3ª Planta
28027 MADRID
Tif.: 913 27 85 00**



ILUNION
Seguridad

Hoja de afiliación

UGT en ILUNION Seguridad



FeS
Federación
de Servicios

Sección Sindical Estatal

Datos personales

Documento de identidad (NIF, tarjeta residencia o pasaporte):.....

Nombre:.....

Apellidos:.....

Estudios (Título de mayor nivel):.....

Fecha de alta en UGT:.....Fecha de nacimiento:.....

Lugar de nacimiento:

Provincia:.....País:.....

Nacionalidad:.....

Profesión (de acuerdo con la titulación):.....

Mi domicilio habitual

Dirección postal:..... Código Postal:.....

Localidad:..... Provincia:.....

Teléfono fijo:..... Teléfono móvil:.....

E-mail:.....

Mi cuota sindical

Domiciliación bancaria (por defecto trimestral):

- Trimestral
- Semestral
- Anual

Banco o caja:.....

Nº Cuenta (20 dígitos):

ES

Descuento en nómina (Sólo en secciones sindicales autorizadas)

Fecha:..... ade de 2014

Conforme

Si decide afiliarse, es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar su afiliación si falta algún dato. Estos serán tratados en un fichero responsabilidad de la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT), con domicilio en Madrid, c/ Hortaleza 88 y C.P. 28004, para las siguientes finalidades: emisión de carnés de afiliación, así como la gestión del cobro de ésta; envío de información y publicaciones sobre cuestiones que afecten a la vida interna de UGT y a su actividad externa; elaboración de estadísticas, prestación de servicios, envío de ofertas de bienes y servicios de acuerdo con la reglamentación interna del sindicato. Además, si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados por UGT para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente. Usted también otorga su consentimiento para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos a la entidad bancaria o a la empresa en la que presta sus servicios para proceder al cobro de la cuota sindical. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT en la dirección arriba indicada.