

MODIFICACIONES AL ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA PROPUESTAS POR UGT - USO

CAPÍTULO I

Artículo 1.Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y sus trabajadores, en las actividades que se especifican en el art. 3.

Artículo 2.Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo de Sector, serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3.Ámbito funcional.

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo todas las Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas, fincas de caza, en cuanto a los distintos aspectos del régimen cinegético y en los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, 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 que de manera primordial prestan tales Empresas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada y normas de desarrollo para las actividades mencionadas.

Se regirán también por este Convenio Colectivo las Empresas que, además de prestar los servicios de las anteriores actividades, realicen servicios de vigilancia y protección mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

No estarán sujetas al presente Convenio Colectivo aquellas Empresas de Seguridad dedicadas exclusivamente a la fabricación, instalación y/o mantenimiento de dichos sistemas, pudiendo, no obstante, ejercitar su facultad

de adhesión al presente convenio, siempre que no estuvieran afectadas por otros, en los términos que establece el Art. 92.1 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1995, 997).

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2009, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2011, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia. Se garantizará un aumento en todos los conceptos salariales del IPC Real del año 2011 hasta la firma.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre del 2011. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de septiembre del 2011.

Artículo 6.- *Ámbito personal.*

Se regirán por el presente Convenio Colectivo Sectorial la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 32.

En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas, aplicables a estos casos.

Artículo 7. *Principio de Igualdad.*

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" o "empleado", "trabajadores" o "empleados", "operario" o "operarios", se entenderán

efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 4.

Artículo 8.- Unidad de convenio y vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible

Artículo 9 Compensación, absorción y garantía «ad personam»

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Sectorial, se respetarán las condiciones pactadas "ad personam" con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 10. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 2 miembros de cada representación sindical firmante, e igual número total por cada representación empresarial, firmante del convenio colectivo. En dicha constitución se elaborará y aprobará el Reglamento de Funcionamiento de dicha Comisión.
2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de APROSER y las Sedes Sindicales de los Sindicatos firmantes.
3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.
4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.
5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.
7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de incumplimientos realizados por empresas o sindicatos, acordando las acciones a tomar.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Artículo 11 Principios Generales.-

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo Sectorial y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 12. Normas

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador, de acuerdo a las funciones exigibles a su categoría
- b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, constando por escrito, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

En todo caso se respetará la categoría profesional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

Los recibos de salarios vendrán especificados con la separación de las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan en todas las pagas incluidas las extras y las vacaciones.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, a nivel individual incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el art. 9º.7 b) de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPÍTULO III. PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 13 Formación

Las partes firmantes se someten al subsistema de formación regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y la Orden TAS 718/2008 de 7 de marzo, o normativa que le sustituya, así como el desarrollo que se efectúe de los contratos programa, que están previstos para la formación voluntaria de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Las empresas, en virtud de la referida normativa, se someten al procedimiento en ella establecido, y deberán informar a los Representantes de los trabajadores de los planes de formación a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Queda facultada la Comisión Paritaria sobre Formación del Sector de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, de la normativa legal indicada anteriormente, o la vigente en el ámbito temporal del convenio.

Cuando las empresas impartan la actividad formativa obligatoria, regulada en el art. 57 del Reglamento de Seguridad privada, y no pueda realizarse dentro de

la jornada laboral habitual del trabajador, abonarán a éste las horas empleadas en ella a precio de hora extraordinaria laborable de su categoría laboral.

Cuando para realizar la formación obligatoria deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en el art. 36 del presente convenio colectivo.

Las empresas deberán conceder a aquellos trabajadores que así lo requieran la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo con el fin de asistir a cursos de formación profesional reglada o especialización y / o perfeccionamiento, (escolta, explosivos, conducción evasiva, guía canino, escáner, permisos de conducción BTP o C, reciclaje formativo u análogos) siempre y cuando el trabajador lo solicite con carácter previo de 72 horas y dichas peticiones individuales no supongan en su conjunto más de un 50% de los trabajadores adscritos a un determinado centro de trabajo.

Las empresas, en virtud de la referida normativa, se someten al procedimiento en ella establecido, y deberán informar a los Representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Artículo 14. Secreto profesional y protección de datos

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo Sectorial mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de sus Empresas y de aquellas a las que se presten los servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 15. Subrogación de servicios.

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, en caso de que el trabajador viera afectadas sustancialmente sus condiciones contractuales podrá optar por rescindir de forma voluntaria su relación laboral con 45 días de salario por año trabajado, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia, explosivos y sistemas y de transporte de fondos, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de Vigilancia, Sistemas de Seguridad, Transporte de Explosivos y Guarda Particular de Campo:

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Artículos 45, 46 y 50 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículos 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado. Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a siete meses. Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transportes de Fondos:

La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1. Población de más de doscientos mil habitantes:

Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.2. Población de menos de doscientos mil habitantes:

Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.3. Normas comunes a B.1 y B.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 162 horas, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4. de este artículo.

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar, primero se atenderá a la voluntad de los afectados, en caso de no haber voluntarios se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo público y con conocimiento de todos los trabajadores, para que puedan asistir al mismo, el citado sorteo se realizará por categorías y turnos, y siempre contando con la presencia de los representantes de los trabajadores.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

Contadores-Pagadores: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contaje) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2000 euros.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

Si como consecuencia de la subrogación, los trabajadores tuvieran que ser desplazados fuera de lo establecido en el art.35 por no disponer de centro de trabajo en la localidad objeto de subrogación, la empresa correrá con todos los gastos de desplazamientos diarios si no pone a disposición de los trabajadores vehículos de la empresa, asimismo el tiempo invertido en los desplazamientos será considerado tiempo efectivo de trabajo, teniéndolo que ajustar al calendario laboral para no sobrepasar la jornada anual.

En caso de que la empresa no quiera asumir dichos costos y rescinda de los trabajadores, este despido será con 45 días de salario por año trabajado.

C) Obligaciones de las Empresas cesante y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1 adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (n.º de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2 nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los Representantes de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

- a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.
- b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.
- c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del art.18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

SECCIÓN 1. CLASIFICACIÓN SEGÚN SU PERMANENCIA

ARTICULO 16

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o el servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudicataria.

- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y, en todo caso, será oída la Representación de los Trabajadores.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos - exposiciones, siempre que

la duración máxima de estos contratos no sea superior a 12 meses en un plazo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 49 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

ARTICULO 17. Contratos Indefinidos.

Cuando un trabajador contratado por obra y servicio determinado, que lleve con esta contratación de manera ininterrumpida un tiempo superior a veinticuatro meses, pasará inmediatamente, si el trabajador así lo quiere, a considerarse fijo en la empresa, respetándose el lugar de trabajo, reconvirtiéndose de forma automática en indefinido su contrato inicial

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez superado el periodo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquéllos, o desarrollase servicios para los que no haya sido contratado.
- d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la Empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal, o que haya superado las normas de concatenación de contratos establecidos en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) El personal cuyo contrato de duración determinada se transforme en indefinido, siguiendo las normas de la legislación vigente.

SECCIÓN 2. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 18.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia, y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior.

Artículo 19. Clasificación general.

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos profesionales que a continuación se indican:

- I. Personal directivo, titulado y técnico.
- II. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- III. Personal de mandos intermedios.
- IV. Personal operativo.
- V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- VI. Personal de oficios varios.
- VII. Personal subalterno.

I. Personal directivo, titulado y técnico.-En este grupo se comprenden:

- a) Director General.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Director Técnico.
- e) Director de Recursos Humanos.
- f) Jefe de Personal.

- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio. Técnico de prevención de grado superior.
- i) Delegado Provincial o Gerente.

II. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas.-En este grupo comprenden:

A) Administrativos.

- a) Jefe de Primera.
- b) Jefe de Segunda.
- c) Oficial de Primera.
- d) Oficial de Segunda.
- e) Azafata/o.
- f) Auxiliar.
- g) Telefonista.
- h) Aspirante.

B) Técnicos y especialistas de oficina.

- a) Analista.
- b) Programador de ordenador.
- c) Operador-Grabador de Ordenador.
- d) Técnico de Formación y Técnico de Prevención de grado intermedio.
- e) Delineante Proyectista.
- f) Delineante.

C) Personal de ventas.

- a) Jefe de Ventas.
- b) Técnico comercial.
- c) Vendedor-Promotor

III. Personal de Mandos Intermedios.-En este grupo se comprende:

- a) Jefe de Tráfico.
- b) Jefe de Vigilancia.
- c) Jefe de Servicios.
- d) Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.
- e) Inspector (de vigilancia, de tráfico, de Servicios).
- f) Coordinador de servicios.
- g) Supervisor de CRA.

IV. Personal Operativo.-Comprenden las siguientes categorías:

A) Habilitado.

- a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.
- b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.
- c) Vigilante de Seguridad de Transporte.
- d) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.
- e) Vigilante de Seguridad.
- f) Vigilante de Explosivos.
- g) Escolta
- h) Guarda particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.).

B) No habilitado.

- a) Contador-Pagador.
- b) Operador de Central Receptora de Alarmas.

V. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.-Comprende las siguientes categorías:

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de primera Mecánico-Electrónica.
- e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónica.
- f) Oficial de tercera Mecánico-Electrónica.
- g) Especialista.
- h) Operador de soporte técnico.
- i) Aprendiz.

VI. Personal de Oficios Varios.-Comprenderá:

- a) Oficial de Primera.
- b) Oficial de Segunda.
- c) Ayudante.
- d) Peón.
- e) Aprendiz.

VII. Personal Subalterno.-Lo integran:

- a) Conductor.
- b) Ordenanza.
- c) Almacenero.
- d) Personal de Limpieza

ARTÍCULO 20. Personal directivo, titulado y técnico.

a) Director General.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Comercial.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la Empresa.

c) Director Administrativo.- Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) Director Técnico.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la Empresa. Aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.

e) DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teóricopráctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.

f) Jefe de Personal.- El Jefe de Personal será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la Empresa.

g) Jefe de Seguridad.- Es el Jefe Superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.

h) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio. Técnico de Prevención de Grado Superior- Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Diplomado Universitario, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la Empresa. El Técnico de Prevención desempeñará las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.

i) Delegado Provincial - Gerente.- Es el trabajador que actúa como máximo representante de Empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

ARTICULO 21. Personal Administrativo.

A) ADMINISTRATIVOS.-

a) **Jefe de Primera.-** Jefe de Primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, responsable del aprovisionamiento y compra de material y utillaje, estando bajo control e instrucción de la Dirección Administrativa de la Empresa.

b) **Jefe de Segunda.-** Es quien provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) **Oficial de Primera.-** Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) **Oficial de Segunda.-** Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) **Azafata/o.-** Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la personal o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en su aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

f) **Auxiliar.-** Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) **Telefonista.-** Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pidiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

h) **Aspirante.-** Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria práctica profesional. No podrá permanecer en esta categoría más de un año, fecha en la que pasará a la categoría de Auxiliar Administrativo o Vendedor, según los casos.

B) TECNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA.

a) Analista.- Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- * Cadena de operaciones a seguir.
- * Documentos a obtener.
- * Diseño de los mismos.
- * Ficheros a tratar: su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones:

- * Creación de juegos de ensayo.
- * Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento
- * Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
- * Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de Ordenador.- Le corresponde estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

c) Operador-Grabador de Ordenador.- Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

d) Técnico de Formación y Técnico de Prevención de Grado Intermedio.- El Técnico de Formación es aquel empleado que debidamente acreditado por el Ministerio del Interior imparte enseñanza en Centros de Formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada.

El Técnico de Prevención de Grado Intermedio es aquel empleado que, con la Formación prevista en el artículo 36 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere dicho precepto.

e) Delineante Projectista.- Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que se trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa, es el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

f) Delineante.- Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

C) PERSONAL DE VENTAS.-

a) Jefe de Ventas.- Es el que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa.

b) Técnico comercial.- Es el que, bajo las órdenes del Jefe de Ventas, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.

c) Vendedor-Promotor de Ventas.- Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa, y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de seguridad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos, una vez contratados.

ARTICULO 22. Personal de Mandos Intermedios.

a) Jefe de Tráfico.- Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de caudales, fondos, valores, joyas, y otros bienes valiosos, estando bajo sus órdenes la totalidad de los Vigilantes de Seguridad Conductores y los vehículos blindados, siendo responsable de la distribución, control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil, así como de los Vigilantes de Seguridad mientras forman la dotación del vehículo.

b) Jefe de Vigilancia.- Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, así como de escolta en la conducción de caudales, fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

c) Jefe de Servicios.- Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

e) Jefe de Cámara o Tesorería de Manipulado: - Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la Empresa, relacionadas con el contaje y manipulación de efectivo en la división de Transporte de Fondos.

f) Inspector.- Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etc., según corresponda.

g) Coordinador de servicios.- Es aquel empleado, bajo las ordenes directas del Jefe de Servicios, que tiene como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir en los mismos para una mayor eficacia y cumplimiento.

h) Supervisor de CRA.- Es aquel empleado encargado de coordinar las funciones de los operadores de receptores de alarma, resolver las dudas e incidencias que se produzcan en este servicio así como las reclamaciones operativas de este personal.

Artículo 23 Personal Operativo

A) HABILITADO

A.1.- Personal Operativo Habilitado Adscrito a Servicios de Transporte de Fondos: La tripulación de cada vehículo blindado está compuesta por al menos, tres vigilantes de seguridad de transporte: un Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor, un vigilante de seguridad de transporte responsable de equipo o porteador uno o más Vigilante de Seguridad de Transporte. Los Vigilantes de Seguridad, que esporádicamente, realicen funciones de Vigilante de Transporte o de Vigilante Conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales categorías laborales, durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.- Es el Vigilante de Seguridad que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales en automóviles, efectuará las siguientes funciones:

a.1) Conduce vehículos blindados.

b.1) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la Empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.

c.1) Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.

d.1) Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, si faltare alguno de los dos, dando parte al Jefe de Tráfico.

e.1) Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.

f.1) Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de Tráfico la fecha de su reposición periódica.

g.1) Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.

h.1) Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

Al ostentar la categoría y calidad de Vigilante de Seguridad, realizará las tareas propias del mismo, en la medida que sean compatibles con la conducción del vehículo blindado.

b) Vigilante de Seguridad de Transporte responsable de equipo o porteador- Es el Vigilante que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral, así como las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos. La carga y descarga se realizará de forma que los Vigilantes tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria. El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 13 kilogramos.

C) Vigilante de seguridad de transporte. Es el vigilante de seguridad de transportes que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte o custodia de bienes y valores, adaptándose al trabajo del porteador y colaborando con el vigilante de seguridad de transporte-conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada.

A.2.- Personal Operativo Adscrito a Servicios de Transporte de Explosivos:

a) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor: Es el vigilante que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales, realizará las funciones propias de Transporte de explosivos, siéndole de aplicación las comunes que se refieren al V.S. de transporte conductor que se describen en el apartado. A.1 a), salvo a.1).

b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos: Es el vigilante

que con las atribuciones de su cargo desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de explosivos, carga y descarga de materias y objetos explosivos envasados, acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo así como de la vigilancia permanente del mismo, así como las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

A.3. Personal Operativo Adscrito a Servicios de Vigilancia:

1) **Vigilante de Seguridad.**-Es aquel trabajador mayor de edad que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente.

2) **Vigilante de Explosivos.**-Es aquel trabajador mayor de edad aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Las funciones que deberá desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

a) Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos

b) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.

c) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

d) Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.

e) Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.

f) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

3) **Escolta:** Es aquel trabajador mayor de edad cuyas funciones consisten en el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente

4) **Guarda Particular de Campo** (Pesca Marítima, Caza, etc.). Es aquel trabajador mayor de edad, con las aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Se entiende que el Vigilante de Seguridad-Conductor, Vigilante de Seguridad de Transporte, Vigilante de Seguridad, Vigilante de explosivos y Escolta están integrados dentro del mismo grupo profesional y son jerárquicamente del mismo rango, aunque perciben una retribución diferente en relación a las funciones que desempeña, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 11 apartado e, 18 y 22 de este Convenio Colectivo en concordancia con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Seguridad Privada

B) NO HABILITADO.-

c) Contador-Pagador.- Es aquel operario afecto a la Empresa que en las oficinas o en el mismo vehículo, tiene a su cargo el control y revisión, así como el cómputo de los bienes, caudales, fondos, pago de nóminas, etc., objeto de conducción o custodia, debiendo diligenciar de forma adecuada los albaranes de entrega y recibo, previa conformación de las anomalías que al respecto se produzcan, y aquellas otras funciones complementarias a que se refiere el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

Si fuera Vigilante de Seguridad desempeñará, además, las tareas propias de su categoría, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado.

d) Operador de Central Receptora de Alarmas.- Es el trabajador, que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y ordenes para su explotación.

Funciones:

-1 .Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.

-2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constará:

La recepción de alarmas producidas durante el servicio.

Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

-3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.

-4. Ejecutará las órdenes previstas en la ley de seguridad privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

ARTICULO 24. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.

a) Encargado.- Es el trabajador que procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre

el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajadores, responsabilizándose de los mismos.

b) Ayudante de Encargado.- Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas del Encargado o del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

c) Revisor de Sistemas.- Es aquel trabajador, que con conocimientos teóricos y prácticos en materia de vigilancia, seguridad y/o sistemas de alarma y seguridad, tiene como misión principal entre otros, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

d) Oficial de Primera. Mecánico-Electrónica.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

e) Oficial de Segunda. Mecánico-Electrónica.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

A partir del 1 de Enero del año 2009, el trabajador que haya permanecido en la categoría de Oficial/a de Tercera durante un periodo mínimo de tres años, promocionará automáticamente a la categoría de Oficial/a de Segunda.

f) Oficial de Tercera. Mecánico-Electrónica.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tienen lugar en el centro de trabajo, o en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

A partir del 1 de Enero del año 2009, el trabajador que haya permanecido en la categoría de Oficial/a de Tercera durante un periodo mínimo de tres años, promocionará automáticamente a la categoría de Oficial/a de Segunda.

g) Especialista.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, con o sin especificación de centro determinado de trabajo.

h) Operador de soporte técnico.- Es aquel empleado que, desde la sede del Centro de Trabajo, se encarga del estudio de las averías e incidentes técnicos, de la solución de averías vía remota y del asesoramiento del personal de la empresa durante las labores de instalación y mantenimiento en las instalaciones de los clientes.

i) Aprendiz.- Es aquel que está ligado a la Empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, por si o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

ARTICULO 25.- Personal de Oficios Varios.

a) Oficial.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinado que en aquel caso lo será de primera y en éste de segunda.

b) Ayudante.- Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

c) Peón.- Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

d) Aprendiz.- Es aquel que está ligado a la Empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el Empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por si o, a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

ARTÍCULO 26. Personal Subalterno.

a) Conductor.- Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar desempeña las funciones de mensajería, transporte de material o de personal.

b) Ordenanza.- Es el trabajador mayor de 18 años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

c) Almacenero.- Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.

d) Personal de limpieza.- Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

CAPÍTULO V. INGRESOS.

ARTICULO 27. Normas Generales.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan.

En el concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes.

Tendrán derecho preferente, también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquélla.

En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la Normativa vigente.

Artículo 28. Condiciones de ingreso

Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal de seguridad, conforme establece la Ley de Seguridad Privada deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes

Artículo 29. Contratos

Los contratos que celebren las Empresas para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la normativa legal permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para el que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

ARTÍCULO 30. Período de prueba.

Podrán concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo, Titulado, Técnico y ventas: **Seis meses.**

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: **Dos meses.**

Personal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: **Tres meses.**

Personal Operativo: **un mes.** No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el periodo de dos años posterior al último contrato.

Personal no Cualificado: **Quince días laborables.**

Artículo 31. Reconocimiento médico Inicial.

La empresa estará obligada a ofrecer, al inicio de la relación laboral, un examen médico a los trabajadores, entregándose una copia al interesado, todo ello, sin perjuicio de la obligatoriedad de la normativa específica para el personal de seguridad privada en esta materia, y de lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales y lo previsto en el art. 51.a) del presente convenio colectivo, en cuanto a los reconocimientos médicos obligatorios se refiere.

CAPÍTULO VI. ASCENSOS, PROVISIÓN DE VACANTES, PLANTILLAS Y ESCALAFONES.

Artículo 32. Ascensos y provisión de vacantes

Las vacantes de categoría superior que se originen en la Empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas o por personal del censo de la Empresa. De acuerdo con las normas siguientes:

A) Libre designación.– Serán de libre designación de la Empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnicos.

B) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por concurso oposición y de méritos de acuerdo con las siguientes bases:

Los aspirantes de personal no operativo deberán tener una antigüedad mínima de un año y pertenecer al centro de trabajo donde exista la vacante.

Para acceder al cambio de categoría del personal operativo de vigilancia, transporte de fondos, la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado B) anterior, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 22 A) de este convenio.

C) Se nombrará un Tribunal calificador de las pruebas, compuesto por tres personas, de las cuales una será un técnico de formación que actuará de Secretario, otra como representante de la Empresa y otra persona, que tendrá voz y voto y será designada por la representación de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical).

El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria, que consistirá en:

Exámenes psicotécnicos.

Examen teórico de formación básica.

Examen teórico de formación específica.

Exámenes prácticos.

La calificación de las pruebas será realizada, en conjunto, por el Tribunal calificador, que levantará acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, no pudiendo quedar declarada desierta la plaza, si alguno de los candidatos supera el 50% de la puntuación.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se su mará a la calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de 0 a 10) los puntos que resulten de aplicar:

Por cada año de antigüedad en la empresa: 0,20 puntos, con un máximo de dos puntos.

Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal (máximo 1 punto).

Cursos de formación realizados: a los que hubieren podido presentarse cualquier trabajador del centro donde exista la vacante, 0,10 puntos cada uno, con un máximo de 2 puntos.

No superado el examen por ninguno de los concursantes, se proveerá la plaza con personal de libre designación o de nuevo ingreso, exigiéndosele para desempeñar el puesto vacante la formación mínima exigida en las bases.

Artículo 33. Contratación estable

Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 60% de fijos en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años. A partir del 31 de diciembre de 2010 se incrementará en un 65 %

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa-Representantes Trabajadores con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato firmante del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

ARTICULO 34. Escalafones.

Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la Empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
6. Fecha de próximo vencimiento del periodo del complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año las Empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal de la Empresa.

El personal podrá formular reclamación contra los datos del escalafón mediante escrito dirigido a la Empresa dentro de los quince días siguientes a la publicación del mismo, debiendo las Empresas resolver la reclamación en el plazo de quince días más.

Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, que se presumirá cuando la Empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular la reclamación que proceda ante la Autoridad competente.

ARTICULO 35. Asignación de categoría a los puestos de trabajo.

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, todas las Empresas afectadas deberán establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieren, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

Se atenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente vinieran realizando. Verificado el acoplamiento se podrá, en el plazo de diez días, en conocimiento de los interesados; quienes no estén de acuerdo, podrán reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente.

CAPÍTULO VII. LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO.

Artículo 36. Lugar de trabajo

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupan alrededor del mismo y que formen con aquél una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados

por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a veinte minutos, a la entrada y/o salida de los trabajadores.

El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél, a solicitud del trabajador.

Los trabajadores no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo. Si concurriesen circunstancias excepcionales se necesitará la conformidad por escrito de los representantes de los trabajadores. Debiendo respetarse la totalidad de los derechos económicos y profesionales, caso de dicha conformidad, este precepto también se aplicará en el caso de que el cambio afecte únicamente al puesto de trabajo.

Los trabajadores que durante la jornada laboral deban desplazarse de un centro a otro computarán el tiempo empleado como efectivo de trabajo y correrán a cargo de la empresa los gastos generados por tal desplazamiento.

ARTICULO 37. Desplazamientos.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 35 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

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 medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará, durante 2009 a razón de 0.35 €

En el año 2010 se revisarán en el IPC real de 2009 más dos puntos.

En el año 2011 se revisarán en el IPC real de 2010 más dos puntos.

ARTÍCULO 38. Importe de las Dietas.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo Sectorial, son únicamente consideradas para la manutención, siendo el alojamiento a cargo de la empresa.

Para el año 2009:

Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad. 12 €.

Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad. 24 €.

Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar. 18 €.

Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. 24 €.

Si el desplazamiento fuera superior a siete días el importe de la dieta completa será a partir del 8 día de 30€.

Para el año 2010 se aplicará el IPC Real del 2009 más dos puntos.

Para el año 2011 se aplicará el IPC Real del 2010 más dos puntos.

Todas aquellas jornadas superiores a ocho horas, bien porque estén programadas en el cuadrante, o por circunstancias ajenas al cuadrante, se le abonará el importe de la dieta que esté estipulado en convenio, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

ARTICULO 39. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio; previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a TRES mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

CAPÍTULO VIII. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR.

Artículo 40. Movilidad funcional

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a dos meses ininterrumpidos, o dos meses en el período de un año, u ocho meses en tres años, a partir de ese momento consolidará el salario y la categoría.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Esta situación no podrá ser superior a dos meses de duración.

Las Empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, serán de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

CAPÍTULO IX. CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 41. Cese en la empresa

El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 15 de este Convenio.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado, técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días naturales de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a los días dejados de preavisar respecto del plazo acordado, sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de

las pagas extraordinarias de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones que la empresa estime que le corresponde percibir a los trabajadores, se entregarán obligatoriamente a los afectados, dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja.

Desde que el trabajador afectado, reciba la liquidación y aunque conste por escrito el carácter liberatorio del mismo, el finiquito no tendrá ningún efecto legal y no podrá ser considerado liberatorio hasta transcurridos siete días hábiles desde la recepción del documento por parte del trabajador, tiempo que dispondría para asesorarse y efectuar la correspondiente reclamación, si diera lugar.

CAPÍTULO X. JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES.

Artículo 42. Jornada de trabajo.

De forma genérica los cuadrantes se entregaran a los trabajadores de forma anual con los siguientes criterios:

- a) Se entregaran en la segunda quincena de Noviembre con la correspondiente firma y sello de la empresa.
- b) Se respetara la jornada mensual de 160 h.
- c) Se reflejaran las vacaciones anuales del trabajador
- d) Se respetara al menos y de forma mensual la libranza de un fin de semana ininterrumpido desde las 00:00h. del sábado a las 24 h. del domingo
- e) El trabajador que preste servicios las noches de los días del 24 y 31 de diciembre deberá librar al menos uno de los dos

En los servicios esporádicos o de corta duración los cuadrantes se entregarán en el momento de conocerse la necesidad.

La jornada de trabajo será para los años 2009, 2010 y 2011 de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 160 horas. No obstante, las Empresas, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas dentro del calendario anual establecido.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas. Al trabajador nocturno se le rebajará la jornada un 12.50%.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad, b) en el trabajo a turnos.

Personal administrativo podrá pactar una jornada intensiva en turno de mañana durante el periodo estival

Los trabajadores de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada de 8,30 a 16,45 horas, y los demás trabajadores afectados por este convenio colectivo, cuya jornada diaria supere a la jornada establecida en su calendario laboral, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria 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 10 €. Para dichos trabajadores, la jornada será de 1760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual durante toda la vigencia de este convenio colectivo.

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, y para el personal no operativo el descanso será de hora y media.

Las Empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores 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 será informada de la organización de los turnos y relevos.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, aunque sea en centros de trabajo distinto, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación, donde constarán los días laborables, festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

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

Artículo 43. Horas Extraordinarias

ARTÍCULO 44. Modificación de Horario.

Cuando por necesidades del servicio las Empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando una empresa pretenda una modificación de carácter individual y el trabajador afectado opte por indemnización, recibirá 45 días de salario por año trabajado.

Artículo 45. Descanso anual compensatorio.

Dadas la especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el Art. 41, los trabajadores afectados por el presente convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a 8 horas, tendrán derecho a un mínimo de 98 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en el mismo el descanso semanal y los festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo en este computo el periodo vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto de personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador el importe de las horas trabajadas en su descanso al valor de las horas extraordinarias de acuerdo con la categoría del trabajador y el descanso alternativo correspondiente.

Artículo 46. Vacaciones

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

1. Tendrán una duración de treinta y un día naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas, disponiendo como mínimo, salvo pacto en contrario, de una quincena de verano en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, o en las quincenas de Semana Santa o Navidad, siempre que el servicio de la empresa lo permita. No iniciándose las vacaciones en período de descanso o festivo.

2. Se abonarán por el «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo Salarial, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios- Quinquenios) además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los doce últimos meses.

3. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de I.T., iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán estas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

No obstante, cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, se interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo.

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.

CAPÍTULO XI. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

ARTICULO 47. Licencias.

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias según la jornada que tuviera establecida en su cuadrante,

sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador, diecisiete días. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, en caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico que la atiende, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto.

c) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta 4 máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos, hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

d) Durante un mínimo de tres días para traslado de su domicilio.

f) 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, incluyéndosele en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio, así como la asistencia a juicios como demandantes, demandados o testigos, peritos, etc.. Se computará a efectos de retribución del trabajador como si de permiso retribuido se tratara, entendiéndose denunciadas derivadas de su actividad profesional y tanto ante la jurisdicción civil como la penal, no pudiendo ser en cualquier caso inferior a cuatro horas.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

h) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, nietos, de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

i) Por bautizo de un hijo, nieto, un día de permiso.

j) Por Primera Comunión de un hijo, nieto, un día de permiso.

k) Tres horas para acudir al médico de familia y el tiempo indispensable para el especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente a las comunidades autónomas y acompañamiento al consultorio médico de hijos menores de 18 años o parientes discapacitados psíquicos o físicos cualquiera

que sea su edad con un tope máximo de 3 horas en el mismo día siempre y cuando su horario coincida con el horario laboral.

Todos los trabajadores tendrán derecho a tres horas retribuidas por la empresa cada vez que tengan que asistir a la consulta del médico de cabecera. Cuando el médico de cabecera que le correspondiese al trabajador tuviese su consulta en localidad distinta de aquella en la que prestan sus servicios los trabajadores, éstos dispondrán del tiempo necesario.

El trabajador que tenga que acudir a una consulta médica está obligado a avisar anticipadamente a la empresa, la cual, pondrá a disposición del trabajador el justificante correspondiente, que deberá devolver a la empresa una vez cumplimentado por el médico.

Para su asistencia a la consulta del especialista, los trabajadores tendrán derecho a todo el tiempo necesario previa presentación del volante del médico de cabecera. Además tendrán derecho a un día de asistencia al especialista fuera de la localidad. Asimismo, tendrán derecho a un máximo de 9 horas retribuidas al mes para asistir al consultorio médico con hijos menores de 14 años o parientes discapacitados físicos o psíquicos cualquiera que sea su edad, con un máximo de tres horas en el mismo día, siempre que su jornada laboral sea coincidente con el horario de consulta médica y con el horario de trabajo de su cónyuge o compañero. Los procesos de rehabilitación no tendrán la consideración de consulta médica a efectos del derecho regulado anteriormente.

l) Permiso retribuido de un día por asuntos propios.

Para el año 2009 1 día

Para el año 2010 2 días

Para el año 2011 3 días

Que estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- No podrá utilizarse durante los períodos 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.

- No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 30% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

n) Conciliación de la vida laboral y familiar

Maternidad.-

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, siempre dentro del año natural.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y

no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

Suspensión del contrato por maternidad o adopción.-En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Nacimientos prematuros.-En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

Lactancia.-

El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 18 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

Guarda Legal.-

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

Los derechos que correspondan a los permisos y licencias cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán a las parejas que convivan en común debidamente acreditadas.

ARTICULO 48.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las Empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 49. Excedencia.

Las excedencias serán de dos clases voluntaria y especial:

a) La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 41 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórrogas de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

El trabajador podrá solicitar prórrogas de la excedencia por el tiempo que considere oportuno hasta alcanzar el periodo máximo previsto.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

b) Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.
 2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.
 3. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, habilitación hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso, el trabajador recibirá el salario de su categoría.
 4. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor. Si la retirada del carné de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma.
 5. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencia. Esta excedencia durará mientras el trabajador esté privado del permiso de conducir. Si la retirada fuera definitiva o superior a tres meses, será causa de excedencia durante tres meses, transcurridos los cuales pasará a la categoría inmediatamente inferior con la retribución propia de la misma.
 6. Nacimiento o adopción de hijo/a, por tiempo no superior a 4 años para el cuidado del mismo, la solicitud de reincorporación se podrá realizar en cualquier momento de la excedencia con al menos un mes de antelación.
 7. Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación disfrutaran de aquellas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual no obstante solo abonará la parte proporcional del periodo que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores del resto, hasta completar su periodo vacacional, en calidad de excedencia especial; en cualquier caso se respetara el calendario vacacional que se hubiera fijado.
 8. El resto de excedencias no reguladas en este y anterior artículo, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.
- Al personal en situación de excedencia especial, se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará la retribución de ningún tipo salvo en lo establecido en el supuesto del apartado número 3 anterior.
- Al trabajador excedente por pérdida o sustracción de la licencia y/o guía de armas se le computará la antigüedad a todos los efectos.
- La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia, y en el caso de pérdida o sustracción, lo será en el plazo de cinco días.
- De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.
- Si al solicitar el reingreso no existiera vacante en la categoría propia del excedente especial y sí existiera en la categoría inferior, el interesado podrá

optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su categoría, abonándosele, en el primer caso, la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

En caso de incorporación de trabajadores que hayan causado excedencia especial, por la circunstancia a que se refiere el nº 1 de este artículo, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia especial.

ARTICULO 50. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD.

ARTÍCULO 51. Seguridad y Salud.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo en las distintas Empresas de Seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas.

A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la Salud:

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

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.

b) Protección a la Maternidad:

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Una vez agotado el periodo de descanso post-parto, la mujer trabajadora tendrá preferencia para elegir el turno de trabajo más beneficioso para el cuidado del hijo.

c) Reconocimiento médico específico.

En los centros de trabajo que por su penosidad, en el trabajo nocturno continuo o peligrosidad de contagio biológico (centros médicos, centros de salud, hospitales, investigación, etc.) o radioactivo (centrales nucleares) deberán pasar reconocimiento médico obligatorio como mínimo cada año, siendo este específico al riesgo a prevenir. Costeando la empresa los gastos ocasionados en tiempo y desplazamiento al trabajador.

d) Formación de delegados de prevención:

Las empresas deberán proporcionar a los delegados de prevención un curso básico de 50 horas presencial al inicio de su mandato. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

Para su formación preventiva, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario específico de 20 horas anuales que no podrán ser cedidos sino a quién reglamentariamente los sustituya.

Este curso de formación podrá ser impartido al delegado de prevención por su organización sindical u otros organismos oficiales, las empresas consideraran como trabajo efectivo el tiempo empleado en el citado curso.

e) Coordinación de Actividades Empresariales:

Conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas de seguridad, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

CAPÍTULO XIII. FALTAS Y SANCIONES.

ARTICULO 52. Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

ARTICULO 53. Son faltas leves.

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

ARTICULO 54. Son faltas graves.

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha a otros como a éstos últimos.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.

10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas

que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

ARTICULO 55. Son faltas muy graves.

1. La comisión de tres faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc..., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.
19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.
20. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

ARTICULO 56. Sanciones.

1.- Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2.- Por falta grave:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3.- Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 57. Prescripción.

La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los dos meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 58. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos y por escrito. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

Cumplidos los tramites anteriores, en el caso de que el oportuno expediente se haya cerrado sin sanción firme y posteriormente quede demostrado el abuso de autoridad mediante sentencia judicial, la empresa por la omisión de sus obligaciones, estará obligada a indemnizar al trabajador con la cantidad de 10 € diarios, computados desde la fecha de resolución del expediente sancionador hasta la fecha de la mencionada sentencia

CAPÍTULO XIV PREMIOS

ARTÍCULO 59. Premios.

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos
- b) Actos meritorios
- c) Espíritu de servicio
- d) Espíritu de fidelidad
- e) Afán de superación profesional
- f) Tirador selecto

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de éstas mismas.

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades,

manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredita por los servicios continuados a la Empresa por un período de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles a su trabajo.

Los anteriores motivos dignos de premio, quedarán recompensados, correlativamente, con los siguientes premios:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas, mínimo en 5 días.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuesta a los Organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de trabajador ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- f) Se retribuirá con un premio en metálico de **20 euros/mes** al tirador selecto mientras mantenga dicho título.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de las Empresas, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo, y con intervención preceptiva de éstos, y de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XV. PRESTACIONES SOCIALES.

ARTICULO 60.- Seguro colectivo de accidentes.-

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores para los años de vigencia del convenio por un capital de 65.000 € por muerte y de 708.000 € por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores o sus herederos podrán solicitar de sus empresas una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

ARTICULO 61.- Ayudas.

Las Empresas abonarán en el año 2009 a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 114,61 €, mensuales por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el anterior párrafo, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía del 45% o superior.

El abono de estas ayudas tanto a hijos como cónyuges se efectuará por quince pagas.

En el año 2010 la cuantía será de 150 €, en 2011 esta cantidad se revalorizará en el I.P.C. real + 1 punto.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la Empresa en la que el trabajador reste sus servicios cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

A todo el personal sujeto a este convenio le será concedida una ayuda de 250 € por el nacimiento de cada hijo.

Las empresas abonarán 100 €, una vez al año, a aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar. La gratificación citada se abonará en la nómina del mes de agosto en concepto de ayuda material escolar y dicha cantidad se multiplicará por el número de hijos que tenga el trabajador en esta circunstancia.

Artículo 62. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

Las Empresas complementarían 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. Las empresas complementarían hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 70% de la base de cotización.

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

b.3) Del día 21 en adelante hasta el 100% de la base de cotización.

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

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

CAPÍTULO XVI. DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 63.- Licencias de Representantes de los Trabajadores.-

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 150 a 750 trabajadores: **uno**

De 751 a 2.000 trabajadores: **dos**

De 2.001 a 5.000 trabajadores: **tres**

De 5001 en adelante: **cinco**

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 1 de agosto de 1985.

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que

debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la Empresa.

Las empresas o grupo de empresas concederán un crédito horario anual de 1760 horas a las centrales sindicales por cada 60 delegados de personal o miembros de comité de empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas al nivel nacional, en la empresa o Grupo.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente en aquellas Empresas o grupo de empresas en que existan un mínimo de 8 y menos de 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma Central Sindical. De 60 en adelante se asignará un crédito de 25 horas anuales por cada delegado de personal o miembro del comité de empresa elegido.

Este crédito le será adjudicado al trabajador o trabajadores que designe la central sindical beneficiaria.

CAPÍTULO XVII. RETRIBUCIONES

ARTICULO 64.- Disposición General.-

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 42 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los tres primeros días hábiles y dentro, en todo caso, de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

ARTICULO 65.- Anticipos.-

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, incluyendo las pagas extras, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del

Anexo Salarial más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

ARTÍCULO 66.- Estructura salarial.-

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
 1. Personales:
 - * Antigüedad.
 2. De puestos de trabajo:
 - * Peligrosidad.
 - * Plus escolta.
 - * Plus de actividad.
 - * Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas.
 - * Plus de trabajo nocturno.
 - * Plus de Navidad
 - * Plus de Radioscopia Aeroportuaria.
 - * Plus de Radioscopia básica.
 - * Plus de Fines de Semana y festivos - Vigilancia.
 - * Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.
 - * Plus de centro de trabajo.
 3. Cantidad o calidad de trabajo:
 - * Horas extraordinarias.
 4. De vencimiento superior al mes:
 - * Gratificación de Navidad.
 - * Gratificación de Julio.
 - * Beneficios.
 5. Indemnizaciones o suplidos:
 - * Plus de Distancia y Transporte.
 - * Plus de Mantenimiento de Vestuario.

ARTICULO 67.- Sueldo base.-

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base se considerará siempre referida a la jornada legal establecida en este Convenio.

Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

ARTÍCULO 68.- Complemento personal de antigüedad:

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio.

Se establece un nuevo régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Los **Trienios** devengados hasta el 31/12/96 se incrementaran con las siguientes cuantías.
 - 2009 Según tablas 2008
 - 2010 IPC real+ 1 punto.
 - 2011 IPC real+ 1 punto.
- b) Los **Quinquenios** se incrementaran con las siguientes cuantías.
 - 2009 Según tablas 2008
 - 2010 IPC real+ 1 punto.
 - 2011 IPC real+ 1 punto.

ARTICULO 69.- Complementos de puesto de trabajo.-

a) Peligrosidad

El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos 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 presente artículo

El importe del plus de peligrosidad para:

Todos los Vigilantes de Seguridad de Transporte , ascenderá a 134,42 euros para el año 2009, abonable también en las pagas extraordinarias y de vacaciones que figuran en las tablas del anexo salarial.

Los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos, el importe será para el año 2009 de 143,15 euros mensuales.

El Vigilante de Seguridad de Explosivos, será de 157,34 euros mensuales para el año 2009, abonable también en las pagas extraordinarias y de vacaciones que figura en las tablas del anexo salarial.

Para los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego, que será para el año 2009 de 134,42 euros mensuales o un precio por hora de 0,83 € con un máximo de 162 horas, abonable también en las pagas extraordinarias y de vacaciones, que figura en las tablas del anexo salarial.

En el año 2010 el importe del plus de peligrosidad, se incrementará con IPC real del año 2009 + 1 punto.

En el año 2011 el importe del plus de peligrosidad, se incrementará con IPC real del año 2010 + 1 punto.

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 servicios sin arma, la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a de 18 € mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones para el año 2009.

Para el año 2010 tendrá el valor del 25% del plus de vigilante de seguridad.

Para el año 2011 tendrá el valor del 50% del plus de vigilante de seguridad.

En el caso de que 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, con el límite de 134.42 € para el año 2009, del importe resultante de la actualización para los años 2010 y 2011.

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

b) Plus escolta

Se fijara en las tablas de la categoría, incrementando los 260,79 euros mensuales al salario base.

c) Plus de Actividad.

Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para las categorías laborales que a continuación se detallan:

1. Personal de Transporte de Fondos (Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte). El plus de actividad queda fijado para el año 2009 en 157,07 euros mensuales, abonable en pagas extraordinarias y de vacaciones.

2. Para los Contadores-Pagadores, se aplicará el importe previsto en el Convenio Colectivo para el año 2008, que asciende a 60 euros mensuales.

3. En relación con el resto de categorías, el plus de actividad para el año 2008 corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial.

En el año 2010 el importe del plus de Actividad, se incrementará con IPC real del año 2009 + 1 punto.

En el año 2011 el importe del plus de Actividad, se incrementará con IPC real del año 2010 + 1 punto.

d) Plus de Responsable de Equipo.-

Se fijara en las tablas de la categoría, incrementando el 10% del salario base.

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 1,24 euros por hora efectiva de trabajo, con un máximo mensual de 200,88 euros para el año 2009.

En el año 2010 el importe del plus, se incrementará con IPC real del año 2009 + 1 punto.

En el año 2011 el importe del plus, se incrementará con IPC real del año 2010 + 1 punto.

c) Plus de Radioscopia básica

El vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia, con independencia de las instalaciones donde presten el servicios, percibirán para el año 2009 la cantidad de 0,19 € por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio, con un máximo mensual de 30 €.

Para el año 2010 tendrá el valor del 50% del plus de radioscopia aeroportuaria.

Para el año 2011 tendrá el mismo valor del plus de radioscopia aeroportuaria.

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 máximo de ocho horas.

Cada hora nocturna trabajada se abonará para las siguientes categorías con los siguientes valores durante la vigencia del Convenio:

Vigilante de Seguridad de Transporte –Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor

2009	1.14 €
2010	1.60 €
2011	2.08 €

Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos

2009	1.05 €
2010	1.47 €
2011	1.91 €

Vigilante de seguridad, Vigilante de Explosivos, Guarda Particular de Campo y escolta.

2009	1.04 €
2010	1.47 €
2011	1.91 €

Contador-pagador

2009	0.87 €
2010	1.22 €
2010	1.58 €

Personal CRA

2009	0.80 €
2010	1.12 €
2011	1.46 €

Para el resto de categorías, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla: (por redactar), incrementándose en los mismos porcentajes que las categorías ya señaladas, es decir en un 40% en el año 2010 y en un 30 % en el año 2011.

h) Pluses Navidad

Los trabajadores que realicen su jornada laboral desde las 22:00 h del día 24 a las 24:00 h. del día 25, así como desde las 22:00 h del día 31 de diciembre a las 24:00 del día 1 de Enero, percibirán una compensación económica de 63.75 € en el 2009, de 79.69 € en el 2010 y de 99.61 € en el 2011, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

i) Plus Fin de semana y Festivos.

Se abotonara un plus de fines de semana y festivos, por hora efectiva de trabajo, a los trabajadores afectados por este convenio.

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.

Este plus ascendera a 0.83 € para 2009, 1.16 € en el 2010 y 1.51 € en el 2011. No es abonable para aquellos trabajadores 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 vigilante de seguridad de vigilancia preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

j) Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.

Se abonará un Plus mensual de Residencia equivalente al 35 % del Salario Base de su categoría a los trabajadores que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, y no podrá ser absorbido o compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 20 de marzo de 1975.

k) Plus Centro de trabajo.

Los trabajadores que presten servicio en las siguientes instalaciones percibirán un complemento de al menos..... € por mes trabajado, percibiéndolo también en pagas extraordinarias y en vacaciones: infraestructuras ferroviarias, metro, centros sanitarios, nucleares, centros de menores, aeropuertos, puertos, centros de tratamiento de residuos urbanos e industriales y centros de producción y transformación de energía.

ARTICULO 70.- Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

ARTICULO 71.- Complemento de vencimiento superior al mes.-

1.- GRATIFICACION DE JULIO Y NAVIDAD.-

El personal al servicio de las Empresas de Seguridad 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 entre el 13 y el 15 de julio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al anexo salarial 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.

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 del "total" correspondiente al anexo salarial 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.

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.- GRATIFICACION DE BENEFICIOS.-

Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá 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, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores 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.

3.- Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

ARTICULO 72.- Complementos de Indemnizaciones o Suplidos.-

a) Plus de Distancia y Transporte.

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual de 1127.70 € para el año 2009, y redistribuida en quince pagas, según se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, en cómputo anual, y redistribuida en quince pagas, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial.

ARTÍCULO 73.- Cuantía de las Retribuciones.

La cuantía de las retribuciones y sus conceptos, aplicables a partir del 1 de enero al 31 de diciembre de 2009, para las distintas categorías, es la que figura tanto en el articulado como en las tablas del ANEXO salarial del presente Convenio Colectivo.

Para los años 2010 y 2011, los conceptos cuya cuantía o criterio de revisión no haya sido establecido o acordado en el resto del articulado de este Convenio, se incrementarán en el IPC real del año 2009 + 1 punto para el 2010 y del IPC real del año 2010 + 1 punto para el 2011

Para realizar los incrementos previstos, ambas partes acuerdan reunirse a través de la Comisión Paritaria.

ARTICULO 74.- Cláusula de revisión Salarial.-

Si el IPC fuera negativo se garantizará en todo caso la subida pactada por encima del IPC

ARTÍCULO 75.- Uniformidad.-

Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo obligados por Ley a llevar uniforme, las siguientes prendas de uniforme:

Tres camisas de verano.

Tres camisas de invierno.

Una corbata.

Dos chaquetillas.

Dos pantalones de invierno.

Dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.

Para los siguientes grupos profesionales, Grupo II (Azafatas, Telefonistas, Aspirantes, Oficiales), Grupo V, VI, VII se les dotará de ropa de trabajo adecuada a las necesidades del servicio.

Las Empresas mejorarán la calidad de todos los elementos del uniforme arriba descritos.

Las prendas de uniforme a entregar al Guarda Particular de Campo serán en las mismas unidades que al Vigilante de Seguridad, añadiéndose aquellas otras distintivas exigidas por las disposiciones legales correspondientes.

Será obligatorio la entrega de un chaleco antibalas siempre y cuando haya petición previa por parte del trabajador.

ARTÍCULO 76.- Premio de vinculación.

Los trabajadores que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma, tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

60 años	8.000 €
61 años	7.700 €
62 años	7.300 €
63 años	6.900 €

Para el año 2010 y 2011 las anteriores cantidades se revisarán según lo dispuesto en el artículo 73. Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone al trabajador.

ARTÍCULO 77.- Jubilación Anticipada

Al cumplir 64 años de edad:

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente Convenio pueda jubilarse, si lo desea, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, a los 64 años, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49 f) de Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo en este Sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Haber cumplido sesenta y cuatro años.
- 2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
- 3) Sustituir la Empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado, en la Oficina de Empleo, sin perjuicio, en su caso, del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de Vigilantes de Seguridad que esté en vigor en cada momento.
- 4) Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla 65 años, en los términos que se establezcan en la normativa que sobre esta materia pueda entrar en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio.

ARTICULO 78.- Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo.-

1. Los trabajadores, a partir de los 61 años tendrán derecho a jubilarse acogidos para ello a una jubilación parcial al amparo del Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre.

2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

ARTICULO 79.- Asistencia Jurídica.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 apartado d), y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los diez días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

ARTICULO 80.-

Las Empresas que cuenten con personal del Grupo V, del artículo 18 (personal de Seguridad Mecánico - Electrónica), si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la Empresa, no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo de Sector.

ARTÍCULO 81.- Póliza de Responsabilidad Civil.-

Las Empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de al menos 138.000 euros, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

ARTÍCULO 82.- Concurrencia de Convenios.-

El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las Empresas y sus trabajadores incluidos en el Sector de Seguridad Privada: por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las Empresas y trabajadores de este Sector.

Por todo ello, los Convenios de Empresa que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberá, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio Nacional, considerándose nulas todas y cada de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio Colectivo Nacional del Sector de Seguridad Privada.

En el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente y otro de ámbito inferior, se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el art. 83-2º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 83.- Inaplicación de Tablas Salariales:

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones de viabilidad para el año en curso.

En estos casos, se trasladará a las partes, constituidas en Comisión Paritaria y de Seguimiento la fijación del aumento de salarios que propone el solicitante.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, la especial situación económica de la Empresa solicitante, atendiendo a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, sus balances y sus cuentas de resultados.

A la solicitud de inaplicación de Tablas se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando Informes de auditores o Censores de Cuentas, Balances, cuenta de resultados, Informe de la Representación Legal de los Trabajadores, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la Comisión Paritaria la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La Comisión Paritaria del Convenio, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, de acuerdo con lo antes expuesto, autorizará, en su caso, la inaplicación temporal de las Tablas Salariales por el periodo máximo de un año. La citada autorización de Inaplicación de Tablas será nula si se demostrara la inexactitud de los datos aportados por la Empresa Solicitante.

La solicitud de descuelgue deberá ser presentada dentro de los dos meses a partir de la firma del presente convenio, o dentro de los dos primeros meses de los años sucesivos.

ARTÍCULO 84. PLAN DE IGUALDAD. (PENDIENTE DE REDACCIÓN)

DISPOSICIONES ADICIONALES (PENDIENTES DE REDACCIÓN)