

PLATAFORMA

CONVENIO COLECTIVO

ESTATAL DE

SEGURIDAD PRIVADA

2009-2011

PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE SEGURIDAD PRIVADA 2009-2011

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.-

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre las empresas de Vigilancia y Seguridad y sus trabajadores.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.-

Las normas de este Convenio Colectivo estatal serán de aplicación en todo el territorio del Estado Español **mientras no se negocien convenios autonómicos. En este sentido, se promoverá la convocatoria de mesas de negociación en el marco autonómico cuando sean solicitadas por las centrales sindicales u organizaciones patronales con representatividad en el sector y en el ámbito territorial que se solicite, regulándose dichas convocatorias en la disposición final segunda del presente convenio.**

Artículo 3º.- Ámbito funcional.-

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, así como servicios de escolta, 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.

Asimismo, será de aplicación para aquellas empresas que presten servicios a través de Guardias Particulares de Campo y sus especialidades (marítima, fluvial y caza), Vigilancia de Explosivos y, en general, todas aquellas categorías contempladas en la Ley de Seguridad Privada.

Se registrarán también por este Convenio colectivo las empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección, mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

Podrán acogerse también a este Convenio, ejerciendo su facultad de adhesión siempre que no estuvieran afectadas por otro, aquellas otras empresas que ejerzan actividades vinculadas o conexas con las antes descritas, **y que estén contempladas en la Ley de Seguridad Privada, no pudiendo acogerse las empresas que prestan servicios tales como conserjes, celadores, porteros o cualquiera otra figura no contemplada en la mencionada Ley.**

Artículo 4º.- Ámbito temporal.-

El presente Convenio colectivo 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. Caso de no llegar a una negociación después de realizada la denuncia, el texto del convenio quedará prorrogado, no así los conceptos económicos que aumentarán de acuerdo con la subida real del IPC.**

El presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad mientras no exista otro convenio que lo sustituya.

Artículo 5º.- 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 se constituirá en la primera semana del mes de **Septiembre del 2011**.

Artículo 6º.- Ámbito personal.-

Se regirán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3º.

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

Artículo 7º.- Unidad de Convenio.-

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

Artículo 8º.- 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 Nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9º.- Comisión Paritaria.-

1. Se constituye una Comisión Paritaria, para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por un máximo de **seis miembros de la representación patronal y otros seis de las centrales sindicales participantes** de la negociación del Convenio Colectivo.

2. La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de APROSER.

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 mínimo de dos miembros por cada una de las representaciones**.

5. Cada representación (de empresas y trabajadores) tomará su decisión por mayoría simple de votos siendo estos en función de la representación porcentual asignada al inicio de la negociación del convenio a cada Central Sindical y patronal.

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.

CAPITULO II

Organización de trabajo

Artículo 10º.- Principios generales.-

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo Nacional 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, **control** 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 11º.- Normas.-

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- 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, **siendo este reflejado por escrito, y controladas y supervisadas por la representación de los trabajadores.**
- 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 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.

Las representaciones legales de los trabajadores serán informadas, y tendrán derecho a la emisión del informe correspondiente, cuando existan cambios en la organización del trabajo.

CAPITULO III

Prestación del trabajo

Artículo 12º.- Formación.-

Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua regulado por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, y Orden Ministerial de 13 de febrero de 2004, o normativa que le sustituya, así como el desarrollo que se efectúe de los contratos programas para

la formación de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria sobre Formación Profesional Continua 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 se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora extra ordinaria de su categoría laboral.

Cuando, en estos casos, deba el trabajador desplazarse y/o realizar una comida, dichos gastos serán abonados en la forma prevista.

Las empresas, que en virtud del referido Acuerdo Nacional se someten al procedimiento en él establecido, 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.

Todos los trabajadores en posesión del título de Vigilante de Seguridad Privada tendrán el derecho de recibir la formación necesaria para el reciclaje obligatorio establecido por ley, y las empresas la obligación de impartir los cursos de reciclaje en horas de trabajo remunerándose, en consecuencia, como tiempo de trabajo efectivo. También, la negociación con el Comité de Empresa sobre la organización de los citados cursos, teniendo la empresa la obligación dentro de los tres primeros meses del año de dar a conocer cuando se van a impartir estos cursos, así como su contenido, duración y demás aspectos relacionados con el mismo.

Dentro de la formación obligatoria a impartir por las empresas se incluirá los ejercicios obligatorios de tiro, los cuales se abonarán de la misma manera que las horas de reciclaje, así como los desplazamientos y dietas necesarios si hubiera lugar. Así mismo será obligatorio para las empresas proporcionar a todos sus trabajadores sin exclusiones que estén en posesión de la licencia de arma independientemente de que ejerzan su uso o no el acceso a los mencionados ejercicios de tiro. Así mismo aquellos trabajadores que para el desempeño de sus funciones precisen de la renovación del permiso de conducción y/o de la actualización de la licencia de conducción de mercancías peligrosas se verán igualmente afectados por lo previsto en este artículo de la misma forma que para el reciclaje obligatorio.

Artículo 13º.-

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo Nacional 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 14º.- 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. **En este sentido, todas las empresas adscribirán a sus trabajadores a un centro de trabajo en concreto. Con este fin se elaborará, dentro de los tres primeros meses de vigencia de este convenio, un documento de adscripción por cada trabajador en el que se hará constar, entre otros, los siguientes datos:**

Datos del trabajador, centro de trabajo al que figura adscrito, tipo de contrato, categoría laboral, jornada y horarios. El modelo de documento de adscripción figura como anexo de este convenio.

Se diferencia entre subrogación de servicios de vigilancia y/o de transportes de fondos, en base a la siguiente normativa:

A) Servicios de Vigilancia, Sistemas de Seguridad, Transporte de Explosivos y Guardería 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 y las suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa**, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículo 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 aquélla sea inferior a tres 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 adjudicadora del servicio notificará a la cesante el número de servicios a prestar, o «paradas», que vayan a realizar de acuerdo con las características del nuevo contrato durante los siete meses inmediatamente posteriores a la fecha de la subrogación a efectuar, correspondiendo a ésta última la obligación de poner en conocimiento de sus representantes de los trabajadores estos extremos a los efectos oportunos. 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 **ocho**.

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

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

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 160 horas, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados,



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igualo 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, se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa cesante. No obstante, los trabajadores a subrogar deberán ser aquellos que, ostentando la menor antigüedad en la empresa cesante, no se encuentren en ninguna de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo establecidas en la legislación vigente en la fecha efectiva de la cesión del servicio y cuyas condiciones laborales le habiliten para el desempeño del servicio cedido, especialmente en lo relativo a horario, turno, jornada, categoría, cualificación, aptitud y centro de trabajo. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores dentro del colectivo que reúna las características descritas con anterioridad.

También quedarán excluidos del colectivo subrogable aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo hubiera sido extinguido con anterioridad en la nueva empresa adjudicataria por despido disciplinario e independientemente de cuál haya sido la calificación del mismo.

En ningún caso se efectuará subrogación de tripulaciones si los trabajadores afectados no cumplen con los requisitos determinados con anterioridad, al margen e independientemente de que los cálculos efectuados determinen la procedencia de efectuar dicha operación, en cuyo caso se aplicará la regla contenida en el párrafo tercero del apartado 8.3.a) del presente artículo.

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 a **efectuar de acuerdo con las características del nuevo contrato en los siete meses inmediatamente posteriores a la fecha de la subrogación, entre 6.600 €**

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.

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 deberán constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; DNI; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (número de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período 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) Copia del acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores para la designación del personal a subrogar o, en su caso, acta del sorteo celebrado.

g) 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. **(SUPRIMIR este punto)**

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 exclusivamente el salario de convenio correspondiente a la categoría que ostenta y la antigüedad efectiva en la empresa cedente, sin que les sean de

aplicación las condiciones y complementos personales y/o de puesto establecidos en la empresa de origen.

2.- Asignará a los trabajadores subrogados el centro de trabajo o base desde la que se van a prestar los servicios contratados.

3. 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.

CAPITULO IV

Clasificación del personal

Sección primera. Clasificación según la permanencia

Artículo 15º.-

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.

En todos los casos, e independientemente del tipo de contratación efectuada, cuando se produzca una reducción o extinción parcial de un servicio la empresa procederá a efectuar la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, eligiéndose primero los de menos antigüedad en nomina, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y, en todo caso, oída la representación de los trabajadores.

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

Será personal eventual aquel 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, aun 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 tenga una duración superior a doce meses en un plazo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo, **estableciéndose que la última prórroga será de seis meses.**

Será personal interino aquel 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 50 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel 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, serán los establecidos en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 16º.- Contratos indefinidos.-

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período 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 aquellos, 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) En el caso en el que la vacante sea finalmente con carácter permanente, el trabajador con contrato interino adquirirá igualmente la condición de fijo.**
- f) 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.
- g) El personal que contratado bajo la modalidad de obra o servicio determinado supere el período de dieciocho meses. El derecho de opción entre mantener el contrato de obra o servicio determinado o pasar a fijo de plantilla será del trabajador.**

Sección 2.ª Clasificación según la función

Artículo 17º.-

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.



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

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 18º.- 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 que a continuación se indican:

- I. Personal directivo, titulado y técnico.
- II. Personal administrativo, técnico de oficinas y 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 personal.
- f) Jefe de personal.
- g) Jefe de seguridad.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio.
- i) Delegado provincial-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.
- f) Auxiliar.
- g) Telefonista.
- h) Aspirante.

B) Técnicos y especialistas de oficina:

- a) Analista.
- b) Programador de ordenador.
- c) Operador-grabador de ordenador.
- d) Delineante proyectista.
- e) Delineante.

C) Personal de ventas:

- a) Jefe de ventas.
- b) Técnico comercial.
- c) Vendedor-promotor.



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

III. Personal de mandos intermedios. En este grupo se comprende:

- a) Jefe de tráfico.
- b) Jefe de vigilancia.
- c) Jefe de servicios.
- d) Encargado general.
- e) Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).

IV. Personal operativo. Comprende las siguientes categorías:

A) Habilitado:

- a) Vigilante de seguridad, y sus especialidades.**
- b) Guarda Particular de Campo y sus especialidades.**
- c) Escolta Privado**

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) Especialista de primera.
- g) Especialista de segunda.
- h) Aprendiz.

VI. Personal de oficios varios. Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Ayudante.
- e) Peón.
- f) Aprendiz.

VII. Personal subalterno. Comprenderá:

- a) Conductor.
- b) Ordenanza.
- c) Almacenero.
- d) Botones.
- e) Limpiador o limpiadora.

Artículo 19º.- 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 personal. Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, 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. Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (licenciatura y doctorado) o grado medio (perito, graduado social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.
- 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.

Artículo 20º.- 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 las 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 Comercial 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. Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con

quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus 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, pudiendo 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) Técnicos y especialistas de oficina:

a) Analista. Verifica los 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) Delineante proyectista. 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.

e) 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 de 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.

Artículo 21º.- 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.

d) Encargado general. Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los inspectores o supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción, en el ámbito laboral. Podrá ser encargado de vigilancia, de tráfico, de servicios, etc.

e) 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 encargado general o jefe inmediato 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.

Artículo 22º.- 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 cuatro vigilantes de seguridad de los cuales dos al menos estarán en posesión del permiso de conducción para este tipo de vehículos,**

debiéndose relevar en las tareas de conducción del vehículo durante la jornada si ésta excediera de cuatro horas., 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 complementos salariales, durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

b) Vigilante de seguridad de transporte. 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 al nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos. 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 15 kilogramos.

A.2) Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia:

a) 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, realice las funciones descritas en la misma.

b) Escolta Privado.- Es el trabajador mayor de edad que, con aptitudes psicofísicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

c) Vigilante de Explosivos.- Es el trabajador mayor de edad que, con aptitudes psicofísicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma. En el caso de transporte de explosivos si las rutas superasen las cuatro horas, tendrá que haber 2 vigilantes de explosivos conductores para relevarse entre ellos.

d) Guarda Particular de Campo, y sus especialidades.- Es el trabajador mayor de edad que, con aptitudes psicofísicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Funciones de los vigilantes de seguridad.- Las funciones que deberá desarrollar este personal serán las que vengan determinadas por la Ley de Seguridad Privada e demás legislación vigente y concordante.

Funciones de los Escoltas.- El acompañamiento, defensa y protección de las 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.

Se entiende que las diferentes especialidades de vigilante de seguridad son distintas en razón a las funciones que desempeñan y del salario y pluses que tienen establecidos, aunque son jerárquicamente del mismo rango, 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.

B) No habilitado:

a) 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.

b) Operador de central receptora de alarmas. Es el trabajador que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpretará y desarrollará las instrucciones y órdenes 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.

Artículo 23º.- 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 otras, 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 desplazamientos y pernoctas.

f) Especialista de primera. 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.

g) Especialista de segunda. Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel, con o sin especificación de centro de trabajo.

h) 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 sí o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 24º.- Personal de oficios varios.-

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 trabajos, responsabilizándose de los mismos.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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 sí o, a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 25º.- 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 dieciocho 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) Botones. Es el subalterno, menor de dieciocho años, que realiza recados, repartos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.

e) Limpiador o limpiadora. Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la empresa.

CAPITULO V

Ingresos

Artículo 26º.- 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 corresponda. 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. **Así mismo, cuando se produzca una vacante bien por la aparición de un nuevo servicio o ampliación, o bien por el cese de un trabajador, las empresas afectadas por este convenio deberán antes de proceder a una nueva contratación ofertar esta plaza o plazas a los trabajadores existentes en la empresa con la misma categoría, los cuales podrán permutar su actual plaza por esta. En caso de existir más de un trabajador interesado en la vacante regirá la antigüedad como criterio de prioridad en la selección, y en caso de empate la mayor edad. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.**

Artículo 27º.- Condiciones.-

Las condiciones para ingresar en las empresas, a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal con la condición de vigilante de seguridad, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 28º.- Contratos.-

Los contratos que celebren las empresas para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la norma 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 que se contrata, la causa de la eventualidad de 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 29º.- Período de prueba.-

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir 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 y técnico, seis meses.

Personal de seguridad mecánico-electrónica, **un mes.**

Personal cualificado: Administrativo, mandos intermedios y de oficios varios, **un mes.**

Personal operativo, un mes.

Personal no cualificado, quince días laborales.

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.

Artículo 30º.- Reconocimiento médico.-

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, el Comité de Seguridad y Salud o, en



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y / o específicas así lo aconsejen. En cualquier caso existirá un reconocimiento anual mínimo obligatorio para la empresa al cual el trabajador optará voluntariamente, y que será retribuido con el 100 por ciento del salario con un mínimo de dos horas por cada vez que este sea sometido a reconocimiento aunque el tiempo empleado sea inferior, y por el tiempo debido en caso de ser superior, así como las dietas correspondientes en caso de ser necesario desplazamiento.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

CAPITULO VI

Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones

Artículo 31º.- 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, técnico, y jefes de los grupos I y II, excepto el Jefe de Seguridad y Director técnico.

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 grupo IV (personal operativo), 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 cinco personas, de las cuales una será un técnico que actuará de secretario y será escogido por acuerdo entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores; dos como representantes de la empresa y otra dos personas, que tendrán voz y voto, y serán designadas 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 consistirán 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 por ciento de la puntuación.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se sumará 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 cuatro 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 32º.-

Las empresas sujetas al presente Convenio deberán contar, al menos, **con un 80 por ciento de fijos en plantilla**, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

Dicho porcentaje deberá computarse en el **ámbito provincial** de la empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos del cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea igual o inferior **a medio año**, así como los contratos por obra o servicio determinado.

En consecuencia, todas las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total 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-trabajadores con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición **será, de una parte, de tres representantes elegidos de entre los miembros de los Comités de Empresa y / o Delegados de Personal existentes en la provincia y, de otra parte, de tres representantes nombrados por la empresa.**

Dicha comisión mixta, creará una bolsa de trabajo con los trabajadores que pierdan su puesto de trabajo por motivos de reducción de servicio. Si no se pueden reubicar en otro centro de trabajo de la empresa, pasarán a engrosar la citada bolsa, con carácter preferente ante nuevas contrataciones, y en orden prioritario de antigüedad en dicha bolsa.

Si dentro de la comarca en la cual reside el trabajador que se encuentre en estas condiciones, surgen puestos de trabajo, estos trabajadores, tendrán preferencia para optar a estos puestos y no a otros.

Las decisiones de la comisión mixta tendrán carácter vinculante.

Las empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada la 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.

Artículo 33º.- 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.Sexo

3. Fecha de nacimiento.

4. Fecha de ingreso en la empresa.

5. Categoría profesional.

6. Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
7. Fecha de próximo vencimiento del período del complemento de antigüedad.
8. 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. **Así mismo la representación de los trabajadores podrá pedir el escalafón cuando se produzcan variaciones o cuando así lo estime oportuno.**

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 expresa cuando la empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular la reclamación que proceda ante la autoridad competente.

Artículo 34º.- 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 tuvieran, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

Se entenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente vinieran realizando. Verificando el acoplamiento se pondrá, en el plazo de diez días, en conocimiento de los interesados; quienes no estén de acuerdo, podrán reclamar ante la jurisdicción laboral competente.

CAPITULO VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 35º.- Lugar de trabajo.-

Por lugar de trabajo se entiende el servicio al cual el trabajador es destinado al comienzo de su relación laboral. Este servicio tendrá pues la consideración de lugar de trabajo y el trabajador sólo podrá ser cambiado de servicio con su aceptación voluntaria.

A los efectos de desplazamiento se entenderá por tal concepto el cambio de localidad, siendo tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores.

A la hora de organizar el servicio la empresa dará preferencia para el no desplazamiento a las personas con hijos o hijas menores de 12 años o mayores dependientes a su cargo.

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macro concentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo.

Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad, el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, calle Marques de Urquijo nº 5 2º A, Madrid.

Artículo 36º.- Desplazamientos.-



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

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. 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, **en el año 2009, a razón de 0,29 euros el kilómetro.** Esta cantidad se revisará cada año con el mismo porcentaje de subida del convenio. **En estos desplazamientos efectuados en el vehículo del trabajador, en el caso de existir avería o accidente por causas no imputables al trabajador o negligencia de este, los daños causados serán cubiertos por la empresa.**

Artículo 37º.- Importe de las dietas.-

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo serán, para el año 2009, las siguientes:

18 euros, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

30 euros, cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

50 euros, cuando el trabajador tenga que hacer noche y desayunar.

80 euros, cuando el trabajador tenga que hacer noche fuera de su localidad y realizar las dos comidas. Cuando esta situación se prolongue durante más de 7 días en un mes o de manera consecutiva, esta cantidad se incrementará a 90 euros por los mismos conceptos, teniendo en este caso la posibilidad el trabajador de la cuantía en concepto de anticipo.

Las cantidades reseñadas experimentarán en los años sucesivos los mismos incrementos porcentuales que el resto de los conceptos económicos del convenio.

Artículo 38º.- 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 algunas de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador 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.

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.

CAPITULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 39º .-

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 tres meses en un año, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. En el caso de exceder de este periodo consolidaría el salario mientras no se cubra la plaza según lo previsto en este convenio colectivo, e independientemente de que al final este trabajador adquiera la plaza o no.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.

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 tres meses de duración.

Las empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaigan 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.

CAPITULO IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 40º.-

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 14 de este Convenio.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y 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 hábiles de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales 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.



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los **cinco días** hábiles siguientes a la fecha de la baja.

CAPITULO X

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 41º.-Jornada de trabajo.-

La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio, **será de 36 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo bisemanal, a razón de 72 horas. Todas las horas que bisemanalmente excedan de estas 72 tendrán a todos los efectos la consideración de horas extras. Así mismo, y con carácter mensual, la jornada realizada no podrá ser superior a 160 horas mes, a partir de las cuales también tendrán la consideración de horas extras. En cómputo anual, la jornada máxima prevista será de 1728 horas.**

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las 22.00 horas y las 06,00 horas.

En jornadas superiores a seis horas, se establece un descanso de 30 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo, a todos los efectos, en el caso de que no se puedan disfrutar de los 30 minutos de descanso, se buscaran formulas alternativas de compensación económicas o en tiempo de descanso.

Aquellos trabajadores que realicen jornadas superiores a las diez horas, tendrán derecho a un complemento de manutención equivalente al 100% del importe de una dieta, por cada día que exceda de esta jornada.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en casos de especial urgencia o perentoria necesidad.

Aquel trabajador que esté en el turno de noche, en el caso de cambio de turno, tendrá como mínimo dos días libres.

Los trabajadores de Vigilancia y Transporte que prestan sus servicios en jornada continuada de ocho treinta a dieciséis cuarenta y cinco horas, 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 6 euros.

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán como mínimo de un fin de semana de descanso al mes, y se entenderá este fin de semana libre el comprendido entre las cero horas del Sábado a las veinticuatro horas del Domingo.

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.

Para el personal no operativo el descanso será de hora y media entre jornada y jornada.

Las empresas reguladas por el presente convenio deberán contar con un calendario laboral en el que figuren los turnos de trabajo, descansos semanales, turnos de vacaciones para cada trabajador y fiestas anuales. Este calendario laboral será realizado por la representación de la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo que quedar fijado antes del 31 de Octubre del año anterior a que se trate. Los empresarios deberán hacer una copia firmada por las representaciones respectivas, exponiéndolo en un lugar

visible de cada centro de trabajo para conocimiento de los trabajadores, así como copia para los representantes.

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.

Se permitirán los cambios de turno entre trabajadores del mismo servicio siempre que exista un aviso previo de 24 horas. A este fin, se elaborará en cada empresa un modelo de comunicación en el que se haga constar el consentimiento y aceptación de los trabajadores afectados.

Artículo 42º.- Horas extraordinarias.-

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conducción de caudales, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

Los trabajadores/as que realicen su jornada en el turno de noche tienen prohibido la realización de horas extras, tal y como establece el E.T en su artículo 36, parágrafo 2º.

Las empresas y los trabajadores actuarán en el sector de manera que se reduzcan al máximo posible la realización de horas extras, tanto las estructurales como las ordinarias (por las cuales se aboga por su desaparición en el sector), exceptuando las derivadas de causas de fuerza mayor. La remuneración de las horas extras realizadas (sea cual sea su causa) podrá ser económica o en tiempo libre, siendo esta una opción del trabajador, y siendo su compensación establecida equivalente a una hora ordinaria con una recarga del 75% en caso de hora extra realizada entre Lunes y Viernes, y con una recarga del 150% sobre la hora ordinaria en caso de hora extra realizada en Sábado, Domingo, festivo y en periodo nocturno.

Artículo 43º.-Modificación de horario.- (SUPRESIÓN)

Artículo 44º.- Descanso anual compensatorio.-

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de la jornada establecida en el artículo 41, los trabajadores afectados por el presente Convenio adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de **ciento dieciocho días naturales de descanso anual**, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período 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, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 42.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral total o parcialmente en los días 24 y 25 de Diciembre, así como los días 31 de Diciembre, 1 de Enero y 6 de Enero, percibirán una compensación económica de 65 euros si su jornada es diurna, y de 95 euros si desarrolla la mitad o mas de la misma en periodo nocturno, tal y como está contemplado en el convenio colectivo, o en su defecto, a opción del trabajador, de dos días de descanso compensatorio

cuando así lo permita el servicio. Dicha compensación económica será revalorizada con los mismos porcentajes que se revisen los otros conceptos económicos del convenio.

Artículo 45º.- Vacaciones.-

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, **que empezarán siempre en un día laboral**, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y tres días naturales para todo el personal de las empresas sujetas a este Convenio colectivo que lleve un año al servicio de las mismas. El periodo comprendido como vacacional será entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre. En caso de disfrutarlo fuera de este periodo serán 35 los días de vacaciones o su parte proporcional en caso de disfrutarse partidas.

2. Se abonarán por el "total" de la tabla del anexo salarial y por los conceptos comprendidos en ella, más los complementos personales de antigüedad (trienios-quinquenios) **y, en su caso, antigüedad en la categoría.** .

3. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno **se determinará de acuerdo entre la Empresa y el Trabajador** 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 IT, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, 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. **También será de aplicación este apartado en el caso de que la situación de IT se inicie dentro del período de disfrute de vacaciones.**

5. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactación natural, la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a gozar de las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o la suspensión aún que finalizara el año natural.

6. 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.

CAPITULO XI

Licencias y excedencias

Artículo 46º.- Licencias.-

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos aquí **descritos, computándose las horas a los efectos de cómputo como aquella que el trabajador tenía previsto realizar habitualmente**, y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador, diecisiete días. El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y el vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

b) Durante cinco días, que podrán ampliarse hasta siete como máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos nacimiento de hija/o, adopción o

acogimiento, o de enfermedad grave, hospitalización, intervención médica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho.

En caso de enfermedad u **hospitalización e intervención quirúrgica**, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

c) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para asistencia y acompañamiento de hijos e hijas menores de 12 años o mayores dependientes a su cargo, a consultorios médicos.

e) Por el tiempo indispensable para asistencia y acompañamiento del cónyuge a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

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, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

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, **así como la asistencia a exámenes de convocatorias oficiales, para los cuales dispondrá del tiempo necesario, incluyendo desplazamientos.**

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

i) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

j) Por el tiempo indispensable por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas.

k) Un día de permiso por Primera Comunión de un hijo o nieto.

l) Para atender asuntos propios tendrá derecho a nueve días, debido a las dificultades que comporta la sustitución del personal operativo en este sector, dicha licencia será solicitada por los trabajadores con 48 horas de antelación.

m) El tiempo utilizado en la asistencia a juicios, o cualquiera otra comparecencia ante la Autoridad Competente, por actos derivados del servicio se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

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

Artículo 47º.-

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 sus ausencias** a sus superiores con antelación mínima de

veinticuatro horas. **Notificada la ausencia las empresas**, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 48º.- Excedencia.-

Las excedencias serán de dos clases: voluntaria y especial.

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 40 de este convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de seis 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 periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento.

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.

En todos los casos descritos de excedencia el trabajador en los casos de sucesión empresarial del servicio en el cual estuviera trabajando, será subrogado a la nueva empresa tal y como está descrito en este convenio para los otros trabajadores en activo.

Artículo 49º.-

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 de incapacidad temporal y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
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 pudiéndosele 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. Durante el tiempo que dure la privación del permiso de conducir. Si la retirada fuera definitiva o superior a tres meses será causa de excedencia durante tres meses, pasados los cuales pasará a la categoría inmediatamente inferior con la retribución propia de la misma.

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 nº 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 desaparezcan las causas que motivaron la excedencia, en que el plazo será de dos meses, y en el caso de pérdida o sustracción, que 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 en 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.

Artículo 50º.- Excedencia Por guarda legal (NUEVO)

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el tiempo de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 51º.- Reducción de la jornada. (NUEVO)

1.Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en 18 días laborables que se deberán disfrutar a continuación del descanso de paternidad o maternidad

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2.Nacimientos prematuros.

En los casos de nacimientos 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. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3.Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria y con una semana de antelación para el disfrute de las reducciones contempladas nos apartados 1 y 3 del presente artículo, en los casos de nacimientos prematuros se avisará a la empresa del disfrute de este derecho con una antelación mínima de 24 horas .

Artículo 51º.- Suspensión del contrato por nacimiento de hijas/os.

1.Maternidad.

A) PARTO.

El período de suspensión tendrá una duración de 16 semanas ampliables en los casos de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir de la segunda.

El período se distribuirá a la opción de la interesada, antes o después del parto y compartido con el otro progenitor en el caso de que ambas personas trabajen, siempre y cuando 6 semanas, de obligatorio goce para la madre, sean inmediatamente



posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o del tiempo que resta, del período de suspensión.

En el caso de que la madre no cumpliera con el período de cotización mínimo para tener derecho a este, el/la otro/a progenitor/a podrá gozar el tiempo que le tendría correspondido a madre.

B) PARTO PREMATURO.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa el bebe deba quedar en régimen de hospitalización el período podrá computarse a partir del alta hospitalaria, con exclusión de las seis semanas posteriores al parto.

En los casos en los que el bebe tenga que permanecer hospitalizada por un período superior a 7 días la suspensión se ampliará mientras dure la hospitalización por un máximo de 13 semanas adicionales.

C) ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de 6 años o menores de edad con discapacidades o en los casos en los que los servicios sociales acrediten especiales dificultades de inserción social y familiar, el período de suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de adopción y acogimiento múltiples en dos semanas mas por cada menor.

En los supuestos de discapacidad del menor o menores el período tendrá una duración adicional de 2 semanas.

En el caso de que trabajen ambos progenitores podrán distribuir el período libremente, de forma simultánea o sucesiva.

En los supuestos de adopción y acogimiento internacional o período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la constitución de la adopción.

La suspensión a la que se hace referencia en este apartado podrá ser gozada en régimen de jornada completa o a tiempo parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa.

Las personas en esta situación se beneficiarán de cualquier mejora a la que tendrían derecho durante la suspensión.

2. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento el padre tendrá derecho a un período de suspensión con reserva del puesto de trabajo de 13 días interrumpidos, ampliables en el caso adopción, nacimiento y acogimiento múltiples en 2 días por cada hijo/a a partir de la segunda.

En el supuesto de parto este período le corresponderá solo a la otra persona.

En los supuestos de adopción o acogimiento le corresponderá este derecho solo a una persona que, en el caso de que el período de descanso de maternidad sea gozado solo por una persona, este derecho le corresponderá a la otra.

Este permiso podrá ser gozado tras los días de descanso por nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa de constitución de adopción o acogimiento. En los casos en los que se tenga derecho al goce de la suspensión de la maternidad, la suspensión recogida en este artículo, podrá ser gozada mientras dure la maternidad o desde el día que finalice como una continuación de la misma.

Esta suspensión podrá ser gozada en régimen de jornada completa o a tiempo parcial de un mínimo do 50%, previo acuerdo con la empresa.

La concreción del período de disfrute de este permiso será facultad del trabajador debiendo comunicar a la empresa el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 52º.- Permisos sin sueldo.- (ANTES 50º)

Los trabajadores que lleven, como mínimo, **un mes** 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 quince días naturales, y no podrán concederse a más del 5 por ciento de la plantilla de su delegación.

CAPITULO XII

Seguridad y salud

Artículo 53º.- Seguridad y salud.- (ANTES 51º)

Se observarán las normas sobre Seguridad y Salud en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y además disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

A este fin se constituirán 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 e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las empresas.

Estas normas generales desarrollarán, específicamente, si fuese necesario, las medidas concretas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

En aquellos centros de trabajo con seis o más trabajadores, uno de ellos deberá tener realizado el curso básico en materia de prevención de riesgos laborales, formación que correrá a cargo de las empresas de acuerdo con lo expresado en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 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 por ciento del salario con un mínimo de dos horas por cada vez que este sea sometido a reconocimiento aunque el tiempo empleado sea inferior, y por el tiempo debido en caso de ser superior, así como las dietas correspondientes en caso de ser necesario desplazamiento.**

Protección a la maternidad y lactación natural: En el plazo de 5 meses desde la aprobación del presente convenio el comité de Seguridad y Salud (en el caso de no existir este, será la empresa con la participación de las personas delegadas de prevención de riesgos) elaborará y aprobará una relación de todos los puestos de trabajo exentos de riesgos para las mujeres embarazadas, parto reciente y lactantes y para su descendencia dentro de la empresa. Para la elaboración de esta lista se realizará una evaluación en la que se tendrá en



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

cuenta la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones y tiempos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Esta lista será revisada y actualizada cada año desde a su aprobación.

En el momento en el que la empresa tenga conocimiento de la situación de embarazo de alguna de sus trabajadoras deberá proceder, con carácter inmediato, a cambiar el puesto de la misma, en el caso de ser preciso, para uno de los puestos exentos de riesgo.

Las trabajadoras podrán pasar a ocupar puestos de igual, inferior categoría sin que el cambio suponga ninguna pérdida económica para ella. En todo caso, los cambios previstos son de carácter transitorio y cesarán cando el puesto originario deje de suponer un riesgo para ella o para su descendencia.

Las trabajadoras también podrán pasar a ocupar puestos de superior categoría beneficiándose, en estos casos, de las mejoras salariales derivadas del cambio.

En el caso de que el cambio no fuera posible por razones justificadas o, aún cambiando de puesto, la trabajadora siguiera en situación de riesgo derivada por el ejercicio del trabajo, esta pasará a situación de suspensión por riesgo por embarazo o lactación. Para estos supuestos la empresa facilitará que la tramitación de la suspensión se realice con la mayor celeridad posible.

Las mujeres embarazadas que realicen trabajo nocturno o trabajen a turnos en el momento en el que comuniquen su situación la empresa la pasará a trabajar en turno único diurno. En ningún caso las mujeres embarazadas realizarán trabajo nocturno.

Todos los cambios realizados por lo previsto en este artículo no podrá suponer pérdidas económicas para la trabajadora.

Durante el período de suspensión de la trabajadora por riesgo durante el embarazo o la lactación natural las trabajadoras percibirán el 100% da base reguladora correspondiente.

En los casos de Incapacidad temporal de mujeres embarazadas, se completará la prestación de la mujer hasta el 100% de la base reguladora.

Coordinación de actividades empresariales: Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

Se constituirá una comisión mixta de Seguridad y Salud que estará formada por **un representante de cada central sindical y de cada asociación empresarial negociadoras del presente convenio colectivo**, que tendrá como fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial.

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 54º.- Faltas del personal.- (ANTES 52º)

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.

Artículo 55º.- (ANTES 53º)

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 por 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 o 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.

Artículo 56º.- (ANTES 54º)

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 un día 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 por otro como a este último.
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 al de la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniforme, 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.

Artículo 57º.- (ANTES 55º)

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometida 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 éstas si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los vigilantes de seguridad.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada 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 con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los 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.

23. El acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 58º.- (ANTES 56º)

Sanciones.-

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- 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 **dos** años.
- c) Despido.

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

Artículo 59º.- Prescripción.- (ANTES 57º)

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 sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 60º.-Prevención y tratamiento del acosos sexual y por razón de sexo.

A efectos de aplicación de lo dispuesto en este documento se entenderá por:

ACOSO SEXUAL todo comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga o propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

No es necesario que las acciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se desenvuelvan durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desenvolvimiento profesional de la víctima de acoso.

Todas las empresas afectadas por lo mismo, junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar una vía a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que fueran objeto del mismo. En el plazo de 6 meses desde la aprobación de este documento todas las empresas afectadas por el mismo elaborarán un documento en el que se recogerán las medidas adoptadas, así como, un procedimiento específico para la tramitación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, este documento será entregado, bien directamente, bien por medio de la representación sindical, a toda la plantilla de la empresa.

La comisión paritaria de igualdad velará por el cumplimiento de este artículo en todas las empresas del sector, en el caso de que alguna empresa incumpliese este acuerdo se pondrá en conocimiento de la correspondiente delegación de inspección de trabajo con el fin de comenzar el procedimiento sancionador correspondiente.

Artículo 59º.- Premios.- (SUPRESIÓN)

Artículo 60º.- Abuso de autoridad.- (ANTES 58º)

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 **siete días** siguientes a estos y por escrito. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Direcciones Provinciales de Trabajo.

CAPITULO XV

Prestaciones sociales

Artículo 61º.- (ANTES 60º)

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus **trabajadores por un capital de 90.000 euros por muerte y 120.000 euros por incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados**, ambas 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.

Las empresas facilitarán copia de las citadas pólizas a las representaciones legales de los trabajadores a efectos de conocer los riesgos cubiertos y las cuantías de las indemnizaciones.

Artículo 62º.- Ayuda a hijos y cónyuge minusválidos (ANTES 61º)

Las empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos **la cantidad de 250 euros 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.

Dicho complemento será revisable cada año con el mismo porcentaje de subida que se aplique al resto de los conceptos económicos del convenio.

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

Artículo 63º.- Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.- (ANTES 62º)

En cualquiera de los supuestos de IT, las empresas abonarán el 100% de las percepciones económicas que el trabajador viniera percibiendo con anterioridad al comienzo de la situación de IT, incluido en las pagas extraordinarias.

A estos efectos se considerarán como salarios percibidos, la media resultante de entre los percibidos en los tres últimos meses.

CAPITULO XVI

Derechos sindicales

Artículo 64º.- (ANTES 63º)

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado de Personal, se estará dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente.

El cómputo de 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.º 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 realizara 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, **y será válida también para que el Delegado de Personal distribuya anualmente el cómputo de horas del que dispone.**

La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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 determinara según la siguiente escala.

De 50 a 500 trabajadores, uno.

De 501 a 1000 trabajadores, dos.

De 1001 a 2000 trabajadores, tres.

De 2001 a 5000 trabajadores, cuatro.

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 éstos 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 éstos, 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 a 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, 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 grupos de empresas concederán un crédito horario anual, equivalente a una jornada anual normal, a las centrales sindicales por cada 60 delegados de personal o miembros de Comités de Empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquéllas a nivel estatal en la empresa o grupo. A aquellas centrales sindicales, con la condición de más representativas, con un ámbito territorial inferior al de Estado se les garantizará, como mínimo, un crédito horario anual completo.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito se establecerá proporcionalmente en aquellas empresas o grupos de empresas en que existan **un mínimo de 5 y menos de 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal** de una misma central sindical.

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

CAPITULO XVII

Retribuciones

Artículo 65º.- Disposición general.- (ANTES 64º)

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 41 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, no más tarde del día 1 de cada mes.

Artículo 66º.- Anticipos.- (ANTES 65º)

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 67º.- Estructura salarial.- (ANTES 66º)

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: Plus toxico-penoso, plus escolta, plus de conducción, plus de transporte de fondos y transporte de explosivos, plus de actividad, plus de jefe de equipo de vigilancia o de transporte, plus de especialización de guía canino, plus de trabajo nocturno, plus de festividad, plus de trabajo a turnos, plus de radioscopia aeroportuaria, plus de radioscopia básica, Plus de Idioma y Nuevas Tecnologías.

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. **Estos dos conceptos durante los tres años de vigencia del actual convenio pasarán a formar parte del salario base, en 1/3 de las cantidades cada uno de los años.**

Artículo 68º.- Sueldo base.- (ANTES 67º)

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 69º.- Complemento personal.- (ANTES 68º)

Se establecen lo siguiente:

A) Antigüedad: Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación en la empresa respectiva. 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 de Diciembre de 1996 se mantendrán en las cuantías que se relacionan a continuación, incrementándose en su cuantía lo mismo que lo pactado para el resto de conceptos económicos del convenio.

b) A partir del 1 de Enero de 1997 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de complemento de antigüedad consistirán en quinquenios, cuyo valor se indica a continuación, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio.

c) La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios como de quinquenios no podrán, en ningún caso, suponer más del 10 por ciento del salario base a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 70º.- Complemento de puesto de trabajo.- (ANTES 69º)

a) Peligrosidad.- El personal operativo de vigilancia, transporte de fondos y explosivos que, por el especial cometido de su función, esté o no obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, un plus por importe del 20% de su salario base.

b) Plus toxico-penoso.- Todo el personal que realice sus funciones en ambientes penosos, o tóxicos, percibirá un plus por importe del 20% de su salario base. Este plus será abonado, entre otros, al personal que preste servicios en centros de trabajo en los que el personal del cliente lo perciba, así como en centros en donde se almacenen explosivos o mercancías peligrosas, industrias químicas, centrales nucleares o térmicas, minas, canteras, obras donde se utilicen explosivos, exposición a altas o bajas temperaturas, hospitales, laboratorios, centros de menores, etc.

c) Plus escolta.- El personal que realice funciones de escolta percibirá, como mínimo, un plus por importe del 33% de su salario base.

d) Plus de conducción.- Todo el personal operativo que realice funciones de conducción de cualquier tipo de vehículos, percibirá un plus por importe del 10% de su salario base.

e) Plus de transporte de fondos y transporte de explosivos.- El plus de actividad que este personal venía percibiendo quedará integrado en este, que se abonará a todo el personal que preste servicios en transporte de fondos y transporte de explosivos, y su cuantía será por importe del 15% de su salario base.

f) Plus de actividad.- Este plus se abonará a todo el personal que lo venía percibiendo hasta el momento y para la categoría de Operador CR Alarmas, menos los integrados en el punto e) de este apartado. Para este personal se establece un plus por importe del 10% de su salario base.

g) Plus de jefe de equipo de vigilancia o de transporte.- Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del inspector u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de un 10 por ciento del sueldo base establecida en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

h) Plus de especialización de guía canino.- Todo el personal que desarrolle su trabajo con perros, percibirá un plus por importe del 10% del salario base.

i) Plus de trabajo nocturno.- Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada, por importe del 30% del salario base. De acuerdo con el artículo 41 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 06,00 horas. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada.

j) Plus de Fin de semana y festivos.- Todo el personal que trabaje en Sábados, Domingos o festivos no recuperables, percibirá un plus por importe del 30% del salario base por las

horas trabajadas en estos días, esto sin perjuicio de los descansos compensatorios que le pudieran corresponder.

A efectos de cómputo será a partir de las cero horas del Sábado a las veinticuatro horas del Domingo y en los festivos de las cero horas a las veinticuatro horas de dichos días trabajados.

A los efectos de los días festivos, se tendrá 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.

k) Plus de trabajo a turnos.- Todo el personal que realice su trabajo en régimen de turnos, percibirá un plus por importe del 15% del salario base.

l) 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 1,40 euros por hora efectiva de trabajo. Este complemento no será abonable en las gratificaciones extraordinarias ni en la mensualidad de vacaciones.

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

El plus se incrementará para los años 2010, 2011, de acuerdo con el IPC real de los años 2009, 2010, respectivamente.

m) Plus de Radioscopia básica.- El Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo un Plus de 0,70 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio. Este complemento no será abonable en las gratificaciones extraordinarias ni en la mensualidad de vacaciones.

El plus se incrementará para los años 2010, 2011, de acuerdo con el IPC real de los años 2009, 2010, respectivamente.

n) Plus de Idioma y Nuevas Tecnologías.- El Vigilante de Seguridad que para el desarrollo de su trabajo necesite conocer y utilizar otro idioma diferente al español o utilice sistemas informáticos y nuevas tecnologías, percibirá un plus por importe del 10% del salario base.

Artículo 71º.- Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.- (ANTES 70º)

Respecto de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 72º.- Complemento de vencimiento superior al mes.- (ANTES 71º)

1. Gratificación 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



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

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.**

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.**

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

2. Gratificación de beneficios. Todos los trabajadores 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 el complemento personal de antigüedad.**

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.

Artículo 72º.- Complementos de indemnizaciones o suplidos.- (SUPRESIÓN) (ANTES 72º)

Artículo 73º.- Cuantía de las retribuciones y Cláusula de revisión.-

La subida salarial de todas las categorías del presente Convenio Colectivo será del IPC real, más el 5%, para el año 2009, del IPC real, más el 4%, para el año 2010, y del IPC real, más el 3% para el año 2011.

Para realizar los incrementos previstos y, en su caso, la actualización que proceda, ambas partes acuerdan reunirse tan pronto sean conocidos los I.P.C. previsto y real correspondientes a cada uno de los años de vigencia del Convenio.

En tanto que a principios de año no se puede determinar cual será el I.P.C. resultante a 31 de Diciembre de cada ejercicio, inicialmente se tomará como referencia para las subidas salariales el I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que una vez conocido el I.P.C. real se realizará la revisión oportuna en la diferencia resultante entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. real. En caso de que el IPC real fuese negativo se garantizará los incrementos anteriormente descritos: 5% para el año 2009, 4% para el año 2010 y 3% para el año 2011.

Artículo 74º.- Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.-

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimarán costes mínimos repercutibles los siguientes:

Año 2009: Vigilante de Seguridad.

Costes convenio:

Coste hora nocturna:

Coste hora fin de semana o festivo:

Antigüedad:

c/ trienios:

c/ quinquenios:

Estos costes se actualizarán anualmente por parte de la Comisión de Seguimiento del Convenio, para los años 2010 y 2011.

Se acuerda constituir en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio entre las **organizaciones negociadoras** una comisión de seguimiento específica de este artículo.

En el caso en el cual una empresa aplique una tarifa comercial inferior a la aquí pactada, se verá obligada a reportar la diferencia con dicha cantidad a los trabajadores afectados por la oferta inferior, en una única paga lineal a repartir entre todos los afectados y que podrá ser reclamada por estos como un concepto salarial.

Artículo 75º.- Uniformidad.-

Las empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, **cinco pares de calcetines de invierno, cinco pares de calcetines de verano, tres camisetas interiores de invierno, tres camisetas interiores de verano,** dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo se facilitarán, 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.

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

Las empresas estarán obligadas a realizar los trámites oportunos ante la Autoridad Competente a fin de dotar a todo el personal del vestuario adecuado a cada tipo de servicio. Con el fin de determinar el vestuario necesario se tendrá en cuenta el informe emitido por la



Confederación Intersindical Galega
FEDERACIÓN DE SERVICIOS

representación legal de los trabajadores. Para servicios que así lo requieran (según evaluación del comité de riesgos de la empresa), se proveerá al trabajador con: guantes antiporte o antipinchazos, chalecos de especial protección y demás prendas adecuadas al riesgo.

Artículo 76º. Premio de vinculación.-

Las empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que a continuación se relacionan, acepten la propuesta de aquellas de causar baja en las mismas, un premio de vinculación por el importe que se indica seguidamente:

60 años-12.020 euros.

61 años-11.118 euros.

62 años-10.217 euros.

63 años-9.616 euros.

Para el año 2010 y 2011 riores cantidades se revisarán en el I.P.C. real resultante del año 2009 y 2010 respectivamente.

Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone al trabajador.

Artículo 77.- Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.-

En virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores afectados por el presente Convenio a los sesenta y cuatro años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo a tenor de lo previsto en el artículo 49.F) del 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 o más de edad y cobrar, mínimo 100% de la base de cotización.

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 sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de empleo, entre dieciocho y veintinueve años de edad o parados de larga duración, sin perjuicio del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de vigilantes jurados 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.

5.- Por las características especiales de la profesión -Turnicidad, Trabajo Nocturno, Festividad, Peligrosidad, Penosidad, etc.- Aplicar un coeficiente reductor del 10%.

Artículo 78º.- Jubilación Parcial y Contrato de relevo.- (AMPLIACIÓN)



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la legislación vigente sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

La Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2008, modifica, entre otros, el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social referente a la jubilación parcial. Los nuevos requisitos para acceder a la jubilación parcial se aplicarán gradualmente, tal y como se señala a continuación:

REQUISITOS:

- **Haber cumplido la edad de 61 años (o 60 años cuando se trate de mutualistas a 1 de enero de 1967).**
- **Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.**
- **Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% (puede seguir alcanzando el 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente).**
- **Periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.**

APLICACIÓN GRADUAL DE LOS NUEVOS REQUISITOS:

A- La exigencia del requisito de 61 años de edad se llevará a cabo de forma gradual del siguiente modo:

- **Durante el año 2008: 60 años.**
- **Durante el año 2009: 60 años y 2 meses.**
- **Durante el año 2010: 60 años y 4 meses.**
- **Durante el año 2011: 60 años y 6 meses.**
- **Durante el año 2012: 60 años y 8 meses.**
- **Durante el año 2013: 60 años y 10 meses.**
- **A partir del año 2014: 61 años.**

B- El requisito de 6 años de antigüedad será exigido del siguiente modo:

- **Durante el 2008: 2 años.**
- **Durante el 2009: 3 años.**
- **Durante el 2010: 4 años.**
- **Durante el 2011: 5 años.**
- **A partir del 2012: 6 años.**

C- El límite de la reducción máxima de jornada del 75% se implantará en los siguientes términos:

- **Durante el 2008: el 85 por ciento.**
- **Durante el 2009: el 82 por ciento.**
- **Durante el 2010: el 80 por ciento.**
- **Durante el 2011: el 78 por ciento.**
- **A partir del 2012: el 75 por ciento.**

D- El período de 30 años de cotización será exigido también paulatinamente:

- **Durante el 2008: 18 años.**
- **Durante el 2009: 21 años.**
- **Durante el 2010: 24 años.**

- Durante el 2011: 27 años.
- A partir del 2012: 30 años.

Excepciones:

1. Si se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización se podrá acceder hasta el 31 de diciembre de 2012 a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85% de la jornada, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa e indefinidamente.
2. El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa regirá, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

La Ley 40/2007 modifica también el art. 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo al contrato relevo, quedando como sigue esta modalidad contractual:

- Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- La duración del contrato será indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.
- Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- El puesto del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si el puesto de trabajo no puede ser el mismo o uno similar, debe existir correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Artículo 79º.- Asistencia jurídica.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio asumirán la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 apartado d), **y ello siempre que hayan comunicado tal situación en el mes siguiente a la recepción de la primera comunicación, y perdurando la obligación de la empresa aunque cese la relación laboral.**

La empresa, una vez que el trabajador/a le solicita asistencia legal, deberá comunicárselo en un plazo máximo de 48 horas el nombre del abogado/a que lo asistirá en el juicio. De no ser así, el trabajador/a podrá recurrir a otro abogado, haciéndose cargo de los gastos la empresa.

Artículo 80º.-

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.

Artículo 81º.- 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 **350.000 euros**, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Artículo 82º.- 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, debería, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio estatal, considerándose nulas todas y cada una 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 artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 83º.- Inaplicación 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 deberán acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntado 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 período 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.



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

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.

CAPÍTULO XVIII (NUEVO)

Planes de Igualdad.

Artículo 84º- Igualdad de oportunidades y no discriminación

De acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas afectadas por este convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán, en el plazo máximo de 1 año desde la aprobación de este documento, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que acordarán con la representación legal de los trabajadores, en la forma que determine el correspondiente comité de empresa y que versarán, entre otras, en torno a las mismas materias que los planes de igualdad.

En el caso de empresas de más de 100 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo. Para la elaboración de un plan de igualdad cada comité de empresa deberá acordar un procedimiento específico con plazos concretos. Será facultad de este órgano la aprobación tanto del plan de igualdad como del los resultados del diagnóstico previo, así como, el seguimiento de la implantación del mismo en la empresa y la evaluación de resultados.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio estarán en la obligación de enviar informes semestrales sobre el cumplimiento del presente artículo a la comisión paritaria de igualdad.

Artículo 85º- Comisión Paritaria de Igualdad

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las siguientes funciones:

• Obtención, mediante informes periódicos de empresa, de información de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.



Confederación Intersindical Galega

FEDERACIÓN DE SERVICIOS

- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes y medidas de tratamiento y prevención de acoso.
- Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad o las medidas acordadas de tratamiento y prevención de acoso.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Realizar un seguimiento sobre la implantación de medidas de tratamiento y prevención del acoso sexual y por razón de sexo dentro de las empresas.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará integrada por 12 miembros, seis por la representación empresarial y seis por la representación sindical participante en la negociación del presente Convenio. El voto de los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad será, en ambos casos, proporcional a lo que fue su representación en la Mesa Negociadora del Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En la redacción del presente Convenio Colectivo se utilizará un lenguaje no sexista.

Segunda.- Ambas partes acuerdan que, en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposición que afectara al contenido del presente texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar afectado.

Tercera.- La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se compromete en enero de 2009 a la creación de un Plan o Fondo de Pensiones para los trabajadores del sector de la seguridad privada, que tendrá que estar implantado antes de diciembre de 2009.

Cuarta.- Ambas partes asumen el compromiso de fomentar la negociación de un Convenio Gallego de Seguridad Privada al termino de la vigencia de este.